

## **Можно ли применять к работнику штраф в качестве дисциплинарного взыскания?**

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ под дисциплинарным проступком понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть 5 статьи 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Таким образом, штраф как вид дисциплинарного взыскания нормативно не предусмотрен, поэтому применить его нельзя.

В то же время дисциплинарный проступок может быть основанием для снижения премии или ее невыплаты.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работник, при несогласии с приказом работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности в соответствии с требованиями ст. 392 Трудового кодекса РФ, имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При пропуске по уважительным причинам сроков обращения в суд они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 Трудового кодекса РФ).

Заместитель прокурора Рыльского района

И.И. Милонова