**Штраф для работника – законно ли это?**

Нередко в практике прокурорской деятельности выявляются факты, когда в коммерческих организациях работодатели устанавливают штрафные санкции для работников. Например, штраф за опоздание на работу.

При этом, необходимо знать, что такие штрафы в трудовом законодательстве не предусмотрены. Согласно нормам статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации  положения локальных нормативных актов, ухудшающие права работников по сравнению с установленным трудовым законодательством не подлежат применению.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям. В тоже время не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (статья 192 Трудового кодекса РФ). Применение такого вида дисциплинарного взыскания, как денежный штраф, не предусмотрен трудовым законодательством.

Локальными нормативными актами организации может быть предусмотрена система премирования, позволяющая работодателю снижать выплачиваемую работнику премию или лишать ее работника за нарушение им трудовой дисциплины (ст. ст. 129, 135 ТК РФ). Поскольку премирование является стимулирующей выплатой, то снижение или лишение премии не является дисциплинарным взысканием, предусмотренным ст. 192 ТК РФ.

Также по распоряжению работодателя с виновного работника может быть взыскана (удержана) сумма причиненного работодателю ущерба, не превышающая среднего месячного заработка работника (ст. ст. 238, 241, 248 ТК РФ).