

Возможность введения системы штрафов для работников образовательной организации

В соответствии с абзацем шестым ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

При этом, не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 4 ст. 192 ТК РФ).

В свою очередь, материальная ответственность работника в силу ч. 1 ст. 238 ТК РФ заключается в его обязанности возместить работодателю причиненный прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Следует отметить, что на основании ч. 2 ст. 238 ТК РФ под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Соответственно, штрафы для работников не могут являться мерами дисциплинарной или материальной ответственности, как следствие, не могут быть применены к работнику.

В свою очередь, штрафы для работников также не могут являться удержанием из заработной платы, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, согласно ч. 2 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Следовательно, работодатель не вправе удерживать из заработной платы работника какие-либо штрафы.

Таким образом, образовательная организация как работодатель не вправе вводить для работников систему штрафов.

Вместе с тем, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдает премию (ч. 1 ст. 191 ТК РФ).

В тоже время, в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются частью заработной платы (оплаты труда работника).

В свою очередь, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

При этом, согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, образовательной организации как работодателю следует предусмотреть в соответствующем локальном нормативном акте, например, в положении об оплате труда, порядок назначения, условия выплаты, показатели для назначения различных стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат). Например, в указанном положении можно предусмотреть, что стимулирующая выплата снижается за опоздания или иные провинности.

Как следствие, в случае необходимости применения к работнику «денежного наказания» образовательная организация в соответствии с принятым локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда, вправе снизить либо не выплатить соответствующую стимулирующую выплату (доплату и надбавку стимулирующего характера, премию и иные поощрительные выплаты).

Однако, следует отметить, что условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.ч. 5, 6 ст. 135 ТК РФ).