

Вопрос: Почему низкая заработная плата у поваров школьных столовых.

Ответ:

В соответствии с частью первой ст. 129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Законодательством не установлен перечень стимулирующих выплат, порядок и условия их начисления не урегулированы. У каждого работодателя эти вопросы решаются по-своему с учетом специфики работы, **финансовых возможностей**.

Заработная плата (оплата труда работника) согласно части первой ст. 129 ТК РФ включает в себя три составные части:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (часть первая ст. 132 ТК РФ).

У работодателя система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами (часть вторая ст. 135 ТК РФ). Именно в этих документах перечисляются выплаты, которые относятся к заработной плате, а также определяются или конкретизируются правила их начисления. При этом в трудовом договоре условия оплаты труда работника определяются в соответствии с действующей у работодателя системой оплатой труда (часть первая ст. 135 ТК РФ). В трудовом договоре необходимо зафиксировать размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), а также перечислить причитающиеся работнику доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, входящие в систему оплаты труда (часть вторая ст. 57 ТК РФ). Подробно описывать в трудовом договоре условия начисления и размеры доплат, надбавок и поощрительных выплат не обязательно, достаточно сделать ссылку на документ, которым установлена система оплаты труда у данного работодателя.

В силу части четвертой ст. 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При отсутствии представительного органа работников работодатель принимает локальный нормативный акт самостоятельно (часть вторая ст. 8 ТК РФ).

Согласно Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Граховский район», подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «Граховский район» Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Граховский район» от 31 июля 2013 года № 479 заработная плата повара состоит из:

Оклад – 7810 руб.

Стимулирующие выплаты – «с учетом финансовой возможности учреждения»

Повышающий коэффициент до МРОТ.

Районный коэффициент – 15%

Итого заработная плата работника с учетом МРОТ не может быть менее 12972 руб.