

LPM847/2002
 ID intern unic: 312886
[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr. 847
 din 14.02.2002

SALARIZĂRII

Publicat : 11.04.2002 în Monitorul Oficial Nr. 50-52 art Nr : 336

MODIFICAT

[LP284 din 13.12.12, MO22-25/01.02.13 art.80](#)

[LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79](#)

[LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443](#)

[LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860](#)

 [LP154-XVI din 21.07.05, MO126-128/23.09.05 art.611](#)

NOTĂ:

În textul legii, cuvântul „angajat” se substituie prin cuvântul „salariat”, cu excepția articolului 5 alineatul (3) și a articolului 10, prin [LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860](#)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Obiectul legii

Prezenta lege determină principiile economice, juridice și organizatorice ale retribuirii salariaților aflați în relații de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariații: persoane fizice, întreprinderi, organizații și instituții, denumite în continuare unități, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, și este orientată spre asigurarea funcției salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităților vitale ale angajaților și familiilor lor și ca formă de stimulare a muncii.

[Art.1 modificat prin [LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860](#)]

Articolul 2. Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, noțiunile de mai jos au următorul înțeles:

salariu - orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit angajaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată;

îndrumar tarifar de calificare - culegere de caracteristici de calificare a profesiilor sau specialităților și funcțiilor, clasificate în compartimente pe unități de producție și feluri de ocupații, destinată pentru tarificarea lucrărilor și conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor și specialiștilor;

grilă de salarii - diapazon de salarii în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcții aparte sau grupuri funcționale de conducători, specialiști sau funcționari;

salariu tarifar - componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi);

[Art.2 noțiunea modificată prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.2 noțiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

salariul funcției - mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialiști și funcționari în dependență de funcția deținută, calificarea și specificul ramurii;

rețea tarifară - totalitatea categoriilor de calificare (de salarizare) și a coeficienților tarifari (grilelor de salarii) corespunzători, prin intermediul cărora se stabilesc salariile de bază ale salariaților;

[Art.2 noțiunea în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

categorie de salarizare - element al rețelei tarifare unice de salarizare a angajaților din sectorul bugetar, în baza căruia se determină grila de salarii, stabilită pentru angajați în funcție de diferențierea lor conform criteriilor aplicate în domeniile respective de activitate;

categorie de calificare - element al rețelei tarifare ce caracterizează nivelul de calificare al muncitorului. Nivelul inferior de calificare se tarifică cu categoria I;

[Art.2 noțiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

coeficienți tarifari - elemente ale rețelei tarifare care indică de câte ori salariul tarifar pentru categoria II și cele următoare ale rețelei tarifare este mai mare decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare, al cărui coeficient tarifar întotdeauna este egal cu 1,0;

sector real - totalitatea unităților cu autonomie financiară, inclusiv a celor care beneficiază de dotații bugetare, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate și forma de organizare juridică;

sector bugetar - totalitatea unităților finanțate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele unităților administrativ-teritoriale și din mijloace speciale, indiferent de subordonarea ramurală.

[Art.2 noțiunea modificată prin LP154/21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]

cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real - valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real;

rata de creștere a productivității muncii la nivel național - raportul procentual dintre rata de creștere a valorii adăugate brute și rata de creștere a numărului scriptic mediu al salariaților în anul precedent perioadei de referință;

salariat - persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

[Art.2 noțiuni introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 3. Condiții, forme și sisteme de salarizare

(1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea, complexitatea muncii și condițiile de muncă, calitățile profesionale ale salariatului, rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.

[Art.3 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Munca este retribuită pe unitate de timp (oră, zi), cu salariu lunar fix sau în acord atît în sistemul tarifar, cît și în sistemele netarifare de salarizare.

[Art.3 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.3 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare

de salarizare.

[Art.3 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(4) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

[Art.3 al.(4) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 3¹. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferențierea salariului, în funcție de cantitatea, calitatea și condițiile de muncă, și include rețelele tarifare, salariile tarifare, coeficienții tarifari, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

(2) În sectorul real rețeaua tarifară se stabilește, prin negociere, la nivel ramural – în convenția colectivă și la nivel de unitate – în contractul colectiv de muncă.

(3) În sectorul bugetar se aplică Rețeaua tarifară unică, stabilită prin lege, care include categoriile de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare și grilele de salarii ale funcției pentru fiecare categorie de salarizare.

(4) Rețeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabilește pentru muncitori sau pentru toate categoriile de salariați (muncitori, funcționari administrativi, specialiști și personal cu funcții de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii.

Articolul 3². Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[Art.3¹-3² introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 4. Structura salariului

(1) În sistemul tarifar și sistemele netarifare salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

[Art.4 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii ale funcției pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

(3) Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație - și luându-se în considerare vechimea în muncă.

(4) Alte plăți de stimulare și compensare includ recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia.

Articolul 5. Sursele de plată a salariului

(1) Sursa de plată a salariului pentru angajații din sectorul real o constituie o parte din venitul obținut din activitatea economică a unității.

(2) Pentru angajații din sectorul bugetar sursele de plată a salariului sînt mijloacele aprobate acestora în bugetul din care se întrețin, precum și, după caz, mijloacele speciale

constituite în conformitate cu legislația.

[Art.5 al.(2) modificat prin LP154 din 21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]

(3) Organizațiile obștești, patronatele, asociațiile de cetățeni salarizează persoanele **angajate** din mijloacele bănești constituite în conformitate cu prevederile statutelor lor.

Articolul 6. Legislația în domeniul salarizării

(1) Legislația în domeniul salarizării se bazează pe Constituția Republicii Moldova și include Codul muncii, prezenta lege și celelalte acte normative care reglementează salarizarea.

(2) În cazul în care legislația în domeniul salarizării contravine actelor juridice internaționale la care Republica Moldova este parte, prioritate au reglementările internaționale.

Articolul 7. Baza normativă a organizării salarizării

Organizarea salarizării se efectuează în baza:

a) legilor și hotărârilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărârilor și dispozițiilor Guvernului, precum și altor acte normative privind salarizarea;

b) convenției colective la nivel național;

[Art.7 lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

c) convenției colective la nivel ramural;

[Art.7 lit.c) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

[Art.7 lit.d) exclusă prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

e) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;

f) contractului individual de muncă.

Articolul 8. Subiecții organizării salarizării

Subiecți ai organizării salarizării sînt:

a) autoritățile administrației publice centrale și locale și reprezentanții lor;

b) angajatorii, patronatele;

c) sindicatele, asociațiile sindicale sau organele lor reprezentative;

d) salariații.

[Art.9 exclus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 10. Aplicarea prevederilor prezentei legi

Prevederile prezentei legi se aplică:

a) persoanelor **angajate** domiciliat în Republica Moldova sau care au autorizație de a lucra în țară;

b) cetățenilor Republicii Moldova **angajați** ai unităților constituite pe teritoriul țării, dar care lucrează peste hotare.

Capitolul II

REGLEMENTAREA SALARIZĂRII

Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării

Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, și salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.

[Art.11 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 12. Modul de stabilire și reexaminare a

salariului minim și a cuantumului minim

garantat al salariului în sectorul real

(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de legislație.

(2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

(3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în

funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

[Art.12 în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

[Art.13 exclus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 14. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare
(de salarizare)

(1) În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare este componenta principală și obligatorie și servește drept bază pentru stabilirea, în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete.

[Art.14 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare), ca normativ ce determină nivelul retribuirii muncii salariaților pentru o perioadă concretă de timp, se stabilește:

a) în sectorul bugetar – prin lege, în mărime egală sau care depășește cuantumul salariului minim pe țară;

b) în anumite ramuri ale sectorului real – prin negociere, în convențiile colective la nivel ramural, iar pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară din ramurile respective – prin negociere, în contractul colectiv de muncă al unității, în mărime nu mai mică decât cuantumul stabilit de convenția colectivă la nivel ramural.

[Art.14 al.(2), lit.b) modificată prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

(3) Părțile semnatare ale convenției colective la nivel ramural se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție pentru toți salariații și angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar sau doar pentru salariații și angajatorii care au împuternicit aceste părți să încheie convenția respectivă.

(4) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete ale ramurii sau în funcție de posibilitățile financiare ale unității. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern.

[Art.14 al.(4) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.14 al.(2)-(4) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 15. Sporurile de compensare pentru munca prestată
în condiții nefavorabile

(1) Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în mărime unică pentru salariații de orice calificare, care muncesc în condiții egale în unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu mai mică de 25% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții grele și nocive și nu mai mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.

[Art.15 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.15 al.(2) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) Sporurile de compensare se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

[Art.15 al.(3) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 16. Alte norme și garanții de salarizare

(1) Normele specifice de salarizare (pentru munca peste orele de program; în zilele de odihnă și de sărbătoare; în timp de noapte; pentru timpul de staționare nu din vina salariatului; în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului; a salariaților sub 18 ani cu o durată redusă a muncii zilnice etc.) și garanțiile pentru salariați (plata concediilor

anuale; pentru timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești; pentru salariații trimiși să -și ridice calificarea sau pentru examen medical; în cazul transferării la o altă muncă din necesități de producție; în cazul transferării la o muncă mai ușoară a femeilor gravide și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani; în cazul instruirii de producție, reciclării și însușirii altei profesii; pentru donatori etc.), precum și alte norme, garanții și compensații pentru salariați se stabilesc de Codul muncii și de alte acte normative.

(2) Normele specifice și garanțiile de salarizare, prevăzute la alin.(1) al prezentului articol și în Codul muncii, reprezintă garanții minime stabilite de stat. Mărimile concrete ale normelor și garanțiilor prevăzute la prezentul articol vor fi stabilite prin negocieri și legalizate în contractele colective de muncă.

[Art.16 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 17. Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului și dialogului social

Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului și dialogului social include aplicarea convențiilor colective la nivel național și ramural, a contractului colectiv la nivel de unitate și delimitarea problemelor în domeniul salarizării care se soluționează prin convenția colectivă respectivă și contractul colectiv de muncă.

[Art.17 în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 18. Indexarea salariului

Indexarea salariului se face conform prevederilor legislației în vigoare.

[Art.18 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Capitolul III

MODUL DE STABILIRE A SALARIILOR

[Denumirea capitolului III modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 19. Condițiile de salarizare

Condițiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerințele tarifare în conformitate cu profesia, funcția și gradul de calificare, modul de tarificare a salariaților, criteriile și normele de evaluare a performanțelor individuale și/sau colective, normele de muncă, se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă.

[Art.19 în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 20. Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară

[Art.20 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajatori (persoane juridice sau fizice) și salariați sau reprezentanți ai acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă.

[Art.20 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părțile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

[Art.20 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 21. Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară care beneficiază de dotații bugetare

[Art.21 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară care beneficiază de dotații bugetare se efectuează în conformitate cu art.20, dar în limitele sumelor dotațiilor și

ale veniturilor proprii, determinate pentru unitățile menționate în modul stabilit și ținându-se cont de condițiile stabilite de Guvern.

[Art.21 alineat modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 22. Salarizarea conducătorilor unităților cu autonomie financiară

Salariile de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară, cu excepția celor specificați la art.23, se stabilesc de organele abilitate să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Articolul 23. Salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, ai întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste

[Art.23 denumirea în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Salariile de bază și alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste indicate de Guvern se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societății pe acțiuni și conducătorii respectivi, în modul și în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

[Art.23 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor unităților menționate la alin. (1) poate varia de la mărimea întreită la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului până la luna gestionară, în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

[Art.23 al.(2) în redacția LP284 din 13.12.12, MO22-25/01.02.13 art.80]

(3) În cuantumul lunar total al salariului conducătorilor, limitat în condițiile alin.(2), nu se includ plățile cu caracter unic stabilite de Guvern.

[Art.23 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(4) Mărimea premiului anual și mărimea altor plăți anuale pentru conducătorii unităților menționate la alin. (1) nu pot depăși în sumă mărimea a șase salarii de funcție lunare pe an, în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

[Art.23 al.(4) introdus prin LP284 din 13.12.12, MO22-25/01.02.13 art.80]

Articolul 24. Salarizarea membrilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat și ale societăților pe acțiuni

(1) Membrilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat și ale societăților pe acțiuni (consiliul de administrație; consiliul societății) li se stabilesc indemnizații lunare în mărime de până la trei salarii minime pe țară, determinate în condițiile Legii nr.1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim.

[Art.24 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Indemnizațiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor unităților economice respective și se anulează în cazul când membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcțiilor.

[Art.24 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 25. Retribuirea muncii salariaților din sectorul bugetar

[Art.25 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Sistemul și condițiile generale de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

[Art.25 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Condițiile salarizării, mărimile sporurilor și adaosurilor, altor plăți, în funcție de condițiile specifice și complexitatea activității unor ramuri și grupuri profesionale din sectorul bugetar, se stabilesc de Guvern, după consultarea sindicatelor, la propunerea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și Ministerului Finanțelor.

[Art.25 al.(2) modificat prin LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]

[Art.25 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 26. Salarizarea cumularzilor

(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat.

(2) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau salariului funcției pentru cumularzi, precum și premiile lor, plata sporurilor, adaosurilor și celorlalte recompense prevăzute de condițiile de salarizare se efectuează în modul prevăzut în contractul colectiv sau individual de muncă.

[Art.26 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

(3) Alte norme ce reglementează munca prin cumul se stabilesc în conformitate cu legislația în vigoare.

Capitolul XIV

**DREPTURILE SALARIAȚILOR ÎN DOMENIUL
SALARIZĂRII ȘI PROTECȚIA LOR**

Articolul 27. Dreptul salariatului la retribuirea muncii

[Art.27 denumirea în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Salariatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislația în domeniul salarizării și cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.

(2) La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre condițiile salarizării (mărirea salariului, forma salarizării, modul de calculare, periodicitatea și locul achitării salariului, rețineri).

(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială.

Articolul 28. Garanțiile realizării drepturilor la salarizare

(1) Unitățile efectuează plata salariilor către salariați în mod prioritar față de alte plăți, virînd concomitent cotele de asigurare socială de stat obligatorie.

(2) Subiecții organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărîri în probleme de salarizare, care înrăutățesc condițiile stabilite de legislație și de contractele colective de muncă.

Articolul 29. Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în moneda națională a Republicii Moldova.

[Art.29 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Se permite plata salariului prin cecuri de numerar sau mandate poștale. Modul de plată a salariului prin cecuri de numerar sau mandate poștale se stabilește de Guvern, de comun acord cu Banca Națională a Moldovei.

(3) Se interzice plata salariului în natură, inclusiv în formă de băuturi spirtoase, produse de tutun sau substanțe narcotice.

Articolul 30. Termenele, periodicitatea și locul de plată
a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de către acesta, în baza unei procuri autentificate la locul lui de muncă, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

[Art.30 al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

[Art.30 al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) În fiecare caz în parte, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre suma totală a salariului, reținerile efectuate, indicînd mărirea și cauzele reținerilor, suma ce i se cuvine să o primească, precum și să asigure înscrierile respective în registrele contabile.

(3) Cu acordul în scris al salariatului, plata salariului poate fi efectuată prin instituții bancare sau prin transfer poștal pe contul (adresa) indicat de salariat, cu achitarea obligatorie a acestor servicii pe cheltuiala angajatorului.

(4) În cazul decesului salariatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc soțului, copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora - celorlalți moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 31. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate și a reținerilor din salariu

(1) Se interzice a limita salariatul în dispunerea liberă de mijloacele proprii câștigate de el, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

(2) Se interzic rețineri din mijloacele câștigate de salariat în favoarea angajatorului sau altor persoane juridice și fizice, precum și orice alte rețineri neprevăzute de legislație.

(3) Impunerea fiscală a salariului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 32. Salariul mediu și modul lui de calculare

(1) Salariul mediu se garantează salariaților, în cazurile prevăzute de legislație, de contractele colective de muncă și de contractele individuale de muncă.

(2) Salariul mediu al salariatului include toate formele de salarizare la care, conform legislației în vigoare, se prevăd cote de asigurare socială de stat obligatorie, cu excepția plăților cu caracter unic.

[Art.32 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

(4) În cazul sustragerii salariatului de la munca de bază în condiții neprevăzute de legislație, unitatea ale cărei sarcini îndeplinește salariatul îi plătește sau îi compensează acestuia salariul în mărime de cel puțin un salariu mediu de la locul de muncă de bază.

Articolul 33. Apărarea drepturilor salariaților în cazul insolvabilității unității

(1) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sînt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

[Art.33 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) În cazul recunoașterii unității, în modul stabilit de legislație, ca fiind insolubilă, salariul se recuperează salariatului în mod prioritar potrivit obligațiilor față de acesta.

(3) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decît quantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu prezenta lege.

[Art.33 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 34. Responsabilitatea băncilor și a persoanelor cu funcții de răspundere din unități pentru neachitarea la timp a salariilor

(1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și documentele în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu au asigurat clientela cu numerar, răspunderea pentru eliberarea cu întârziere a numerarului o poartă băncile, plătind o penalitate în mărime de 0,2 % din suma datorată pentru fiecare zi de întârziere din contul mijloacelor băncii.

(2) Persoanele cu funcții de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 35. Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariilor

(1) Compensarea pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit o lună calendaristică și mai mult după expirarea lunii următoare lunii pentru care urma să se plătească salariul.

(2) Compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează separat pentru fiecare lună prin majorarea lui în conformitate cu coeficientul inflației, care se calculează prin împărțirea ultimului indice publicat al prețurilor de consum la momentul plății reale a salariului la indicele prețurilor de consum ale lunii următoare lunii pentru care se plătește salariul. Indicele prețurilor de consum se determină în calcul cumulativ de la începutul anului față de luna decembrie a anului precedent anului de plată.

(3) Compensarea pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează în cazul în care coeficientul inflației în perioada de neachitare a salariului depășește cota de 2%.

(4) Plata sumelor de compensare a pierderii unei părți din salariul neachitat la timp se efectuează din sursele de plată a salariului menționate la art.5.

(5) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern.

Articolul 36. Soluționarea litigiilor de muncă ce țin de salarizare

Litigiile de muncă ce țin de salarizare se examinează în modul stabilit de legislație pentru soluționarea litigiilor de muncă.

Articolul 37. Informația privind salariul salariatului

Informația privind salariul salariatului se prezintă numai cu acordul sau la solicitarea acestuia, precum și în cazurile prevăzute de legislație.

Articolul 38. Controlul asupra executării prezentei legi

Controlul asupra executării în unități a prezentei legi revine:

- a) organelor de stat pentru muncă;
- b) organelor de control financiar;
- c) organelor ce reprezintă interesele salariaților și ale angajatorilor.

Capitolul V

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Articolul 39

Guvernul, pe parcursul anului 2002:

va prezenta Parlamentului proiectul de Lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor lunare pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică;

va adopta actele normative ce țin de competența Guvernului, necesare pentru realizarea prevederilor prezentei legi;

va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

Articolul 40

Pînă la aducerea legislației în conformitate cu prezenta lege, actele normative în vigoare se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentei legi.

Articolul 41

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea salarizării nr.1305-XII din 25 februarie 1993, cu modificările ulterioare, cu excepția art.5 și anexelor nr.1-4 și nr.6.

**PREȘEDINTELE
PARLAMENTULUI**

Eugenia OSTAPCIUC

**Chișinău, 14 februarie 2002.
Nr. 847-XV.**

LPM847/2002
Внутренний номер: 312886
[Varianta în limba de stat](#)

[Карточка документа](#)



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ЗАКОН Nr. 847
от 14.02.2002

об оплате труда

Опубликован : 11.04.2002 в Monitorul Oficial Nr. 50-52 статья № : 336

ИЗМЕНЕН

[ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80](#)

[ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79](#)

[ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443](#)

[ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860](#)



[ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611](#)

Парламент принимает настоящий органический закон.

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет закона

Настоящий закон определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров с работодателями: физическими лицами, предприятиями, организациями и учреждениями (далее - предприятия), независимо от вида собственности и организационно -правовой формы, и направлен на обеспечение функции заработной платы как основного источника доходов для удовлетворения жизненных потребностей работников и их семей и как формы стимулирования труда.

Статья 2. Основные понятия

Для целей настоящего закона следующие понятия используются в значении:

заработная плата - любое вознаграждение или заработок, исчисляемые в денежном выражении, выплачиваемые работодателем или уполномоченным им органом работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненный труд или за труд, который должен быть выполнен;

тарифно-квалификационный справочник - сборник тарифно-квалификационных характеристик профессий или специальностей и должностей, классифицированных в группы по производственным единицам и родам занятий, предназначенный для

тарификации работ и присуждения квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам;

вилка должностных окладов - диапазон окладов, в пределах которого устанавливаются конкретные основные оклады для отдельных должностей или функциональных групп руководителей, специалистов или служащих;

тарифная ставка - основной элемент тарифной системы, определяющий размер основной заработной платы работника в единицу времени (час, день);

[Ст.2 понятие изменено ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Понятие изменено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

должностной оклад - ежемесячный размер основной заработной платы, устанавливаемый для руководящих работников, специалистов и служащих в зависимости от занимаемой должности, квалификации и особенностей отрасли;

тарифная сетка - совокупность квалификационных разрядов (разрядов оплаты труда) и соответствующих им тарифных коэффициентов (вилки должностных окладов), с помощью которых устанавливается основная заработная плата работников;

[Понятие в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

разряд оплаты - элемент единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы, на основе которого определяется вилка должностных окладов, установленная для работников в зависимости от их дифференциации по критериям, используемым в соответствующих отраслях деятельности;

квалификационный разряд - элемент тарифной сетки, характеризующий уровень квалификации рабочего. Низший уровень квалификации тарифицируется I разрядом;

[Понятие изменено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

тарифные коэффициенты - элементы тарифной сетки, показывающие, во сколько раз тарифные ставки II разряда и последующих разрядов тарифной сетки выше ставки I разряда, тарифный коэффициент которого всегда равен единице;

реальный сектор - совокупность хозрасчетных предприятий, в том числе пользующихся бюджетными дотациями, независимо от отраслевой принадлежности, вида собственности и организационно-правовой формы;

[Понятие изменено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

бюджетная сфера - совокупность предприятий, финансируемых из государственного бюджета, бюджета государственного социального страхования, бюджетов административно -территориальных единиц и специальных средств, независимо от их отраслевой принадлежности;

[Ст.2 абз. изменен ЗП154-ХVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611]

гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе - обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе;

[Понятие введено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

прирост производительности труда на национальном уровне - процентное отношение прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднесписочной численности работников за год, предшествующий отчетному периоду;

[Понятие введено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

работник - физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.

[Понятие введено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 3. Условия, формы и системы оплаты труда

(1) Оплата труда работника зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, количества, качества, сложности и условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его труда и/или хозяйственной деятельности предприятия.

(2) Труд оплачивается повременно (за час, день), посредством фиксированных месячных окладов или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

[Ст.3 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифную и/или бестарифные системы оплаты.

(4) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.

[Ст.3 ч.(3)-(4) введены ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 3¹. Тарифная система оплаты труда

(1) Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию заработной платы в зависимости от количества, качества и условий труда, и включает тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.

(2) В реальном секторе тарифная сетка устанавливается путем переговоров на отраслевом уровне в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре.

(3) В бюджетной сфере применяется установленная законом Единая тарифная сетка, состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.

(4) Тарифная сетка на отраслевом уровне или на уровне предприятия устанавливается для рабочих или для всех категорий работников (рабочие, служащие, специалисты и руководящие работники) на основе квалификационных разрядов или других критериев.

Статья 3². Бестарифные системы оплаты труда

(1) Бестарифные системы оплаты труда представляют собой способы дифференциации оплаты труда в зависимости от индивидуальных и/или коллективных достижений и занимаемой работником должности.

(2) Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем путем переговоров с профсоюзами или представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

(3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре на уровне предприятия.

(4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

[Ст.3¹-3² введены ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 4. Структура заработной платы

(1) В тарифной и бестарифных системах оплаты труда заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

[Ст.4 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Основная заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, специалистов и руководящих работников за работу, выполненную в соответствии с нормами труда, установленными в соответствии с квалификацией, уровнем профессиональной подготовки и компетентностью работника, качеством, ответственностью и сложностью выполняемых работ.

(3) Дополнительная заработная плата представляет собой вознаграждение за работу сверх установленных норм, за эффективность труда и изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты и надбавки к основной заработной плате, другие гарантированные выплаты и текущие премии, которые устанавливаются в соответствии с достигнутыми результатами, конкретными условиями труда, а в ряде случаев, предусмотренных законодательством, - и с учетом стажа работы.

(4) Другие стимулирующие и компенсационные выплаты включают вознаграждения по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами и положениями, компенсации, а также другие выплаты, не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему.

Статья 5. Источники средств на оплату труда

(1) Источником средств на оплату труда работников реальному сектору является часть дохода, получаемого в результате хозяйственной деятельности предприятия.

[Ст.5 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Для работников бюджетной сферы источником средств для выплаты заработной платы являются средства, утвержденные для них в бюджете, за счет которого осуществляется их содержание, а также, при необходимости, специальные средства, формируемые в соответствии с законодательством.

[Ст.5 ч.(2) изменена ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611]

(3) Общественные организации, патронаты и объединения граждан оплачивают труд наемных работников из денежных средств, формируемых в соответствии с положениями уставов указанных организаций, патронатов и объединений.

Статья 6. Законодательство в области оплаты труда

(1) Законодательство в области оплаты труда основывается на Конституции Республики Молдова и включает Кодекс законов о труде, настоящий закон и другие нормативные акты, регламентирующие оплату труда.

(2) В случае, если законодательство в области оплаты труда противоречит международным правовым актам, стороной которых Республика Молдова является, приоритет имеют международные нормы.

Статья 7. Нормативная база организации оплаты труда

Организация оплаты труда осуществляется на основании:

a) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда;

b) коллективного соглашения на национальном уровне;

c) коллективного соглашения на отраслевом уровне;

[Ст.7 пкт.b)-c) изменены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

[Ст.7 пкт.d) исключен ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

e) коллективного договора на уровне предприятия;

f) индивидуального трудового договора.

Статья 8. Субъекты организации оплаты труда

Субъектами организации оплаты труда являются:

a) органы центрального и местного публичного управления и их представители;

b) работодатели, патронатные организации;

c) профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы;

d) работники.

[Ст.9 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 10. Применение положений настоящего закона

Положения настоящего закона применяются:

a) к лицам, принятым на работу и постоянно проживающим в Республике Молдова или имеющим разрешение работать в стране;

б) к гражданам Республики Молдова, принятым на работу на предприятия, созданные на территории страны, но работающим за рубежом.

Глава II

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Статья 11. Государственное регулирование оплаты труда

Государство регулирует оплату труда работников предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, путем установления размера минимальной заработной платы по стране, гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и тарифной ставки для I разряда оплаты труда работников бюджетной сферы, других норм и государственных гарантий, установления системы и условий оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов.

[Ст.11 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 12. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе

(1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

(2) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами.

(3) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

[Ст.12 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

[Ст.13 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 14. Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда)

(1) При применении тарифной системы оплаты труда тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления в коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

[Ст.14 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) как норматив, определяющий уровень оплаты труда работников за конкретный период, устанавливается:

а) в бюджетной сфере – законом и в размере, равном или превышающем размер минимальной заработной платы по стране;

б) в отдельных отраслях реального сектора – путем переговоров в коллективных соглашениях на отраслевом уровне, а для работников хозрасчетных предприятий соответствующих отраслей – путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

[Ст.14 ч.(2), пкт.б) изменен ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Стороны, подписавшие коллективное соглашение на отраслевом уровне, наделяются правом решать вопрос о применении установленного в соглашении размера тарифной ставки для I квалификационного разряда ко всем работникам и работодателям отрасли, применяющим тарифную систему оплаты труда, или только к работникам и работодателям, уполномочившим их на заключение соответствующего соглашения.

(4) Тарифная ставка для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный

месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

[Ст.14 ч.(4) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Ст.14 ч.(2)-(4) в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 15. Компенсационные надбавки за работу
в неблагоприятных условиях

(1) Размер компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях един для работников любой квалификации, работающих в одинаковых условиях на соответствующем предприятии.

(2) Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, но не ниже 25 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и не ниже 50 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

[Ст.15 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Компенсационные надбавки выплачиваются за фактически отработанное в неблагоприятных условиях время.

[Ст.15 ч.(2)-(3) в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 16. Другие нормы и гарантии по оплате труда

(1) Специфические нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в выходные и праздничные дни; в ночное время; за время простоя не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т.д.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; на время выполнения государственных или общественных обязанностей; для работников, направляемых на повышение квалификации или на обследование в медицинские учреждения; при переводе на другую работу в связи с производственной необходимостью; при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; при производственном обучении, переквалификации и обучении другим специальностям; для доноров и т.д.), а также другие нормы, гарантии и компенсации для работников устанавливаются Кодексом законов о труде и другими нормативными актами.

(2) Специфические нормы и гарантии по оплате труда, предусмотренные в части (1) настоящей статьи и в Кодексе законов о труде, являются минимальными государственными гарантиями. Конкретные размеры норм и гарантий, предусмотренных в настоящей статье, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах.

[Ст.16 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 17. Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога

Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога включает в себя применение коллективных соглашений на национальном и отраслевом уровнях, коллективного договора на уровне предприятия и разграничение проблем в области оплаты труда, решаемых соответствующим коллективным соглашением и коллективным договором.

[Ст.17 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 18. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

[Ст.18 изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК ОПЛАТЫ ТРУДА

[Название гл. III изменено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 19. Условия оплаты труда

Основные условия организации оплаты труда, включая тарифные требования в соответствии с профессией, должностью и уровнем квалификации, порядок тарификации работников, критерии и нормы оценки индивидуальных и/или коллективных достижений, нормы труда, устанавливаются при заключении коллективных или индивидуальных трудовых договоров.

[Ст.19 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 20. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий

(1) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателями (юридическими или физическими лицами) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляются в коллективных договорах, а в случае их отсутствия - в индивидуальных трудовых договорах.

[Ст.20 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, может быть произведено по требованию договаривающихся сторон только по истечении срока действия коллективного договора, но не ранее одного года со дня их установления.

[Ст.20 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 21. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации, осуществляется в соответствии со статьей 20, но в пределах сумм дотаций и собственных доходов, определяемых для указанных предприятий в установленном порядке, и с учетом условий, установленных Правительством.

Статья 22. Оплата труда руководителей хозрасчетных предприятий

Основные оклады, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, за исключением указанных в статье 23, устанавливаются органами, наделенными правом назначать этих лиц, и закрепляются в договоре, заключенном между сторонами.

Статья 23. Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий

[Название ст.23 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий, определенных Правительством, устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями, в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

[Ст.23 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), может варьировать в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

[Ст.23 ч.(2) в редакции ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80]

(3) В совокупный месячный размер оплаты труда руководителей, ограниченный в соответствии с частью (2), не включаются единовременные выплаты, установленные Правительством.

[Ст.23 ч.(3) введена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(4) Размер годовой премии и других годовых выплат для руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

[Ст.23 ч.(4) введена ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80]

Статья 24. Оплата труда членов руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ

(1) Членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ (административный совет, совет общества) устанавливаются месячные вознаграждения в размере до трех минимальных заработных плат по стране, определенных согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432-ХIV от 28 декабря 2000 года.

[Ст.24 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Месячные вознаграждения устанавливаются за счет средств соответствующих хозяйственных единиц и аннулируются в случаях, когда члены советов уклоняются от исполнения обязанностей.

[Ст.24 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 25. Оплата труда работников бюджетной сферы

(1) Система и общие условия оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливаются законом.

(2) Условия оплаты труда, размеры надбавок и доплат, других выплат, учитывающих специфические условия и сложность деятельности некоторых отраслей и профессиональных групп бюджетной сферы, устанавливаются Правительством после консультаций с профсоюзами по предложению Министерства труда, социальной защиты и семьи и Министерства финансов.

[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]

[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 26. Оплата труда совместителей

(1) Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или фактически отработанное время.

(2) Установление размера тарифной ставки или должностного оклада для совместителей, а также их премирование, выплата надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производится в порядке, установленном в коллективном или индивидуальном трудовом договоре.

[Ст.26 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Другие нормы, регламентирующие работу по совместительству, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Глава IV

ПРАВА РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ЗАЩИТА

Статья 27. Право работника на оплату труда

(1) Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с законодательством в области оплаты труда и коллективным договором на основании индивидуального трудового договора.

(2) При заключении индивидуального трудового договора работодатель обязан уведомить работника об условиях оплаты труда (размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления, периодичности и месте выплаты заработной платы, удержаниях).

(3) При установлении заработной платы не допускается дискриминация по возрасту, полу, расовой и национальной принадлежности, политическим убеждениям, вероисповеданию и материальному положению.

Статья 28. Гарантии реализации прав по оплате труда

(1) Предприятия осуществляют выплату заработной платы работникам в приоритетном перед другими выплатами порядке с одновременным отчислением взносов на обязательное государственное социальное страхование.

(2) Субъекты организации оплаты труда не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством и коллективными договорами.

Статья 29. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Молдова.

[Ст.29 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Разрешается выплата заработной платы денежными чеками или денежными переводами. Порядок выплаты заработной платы денежными чеками или денежными переводами устанавливается Правительством по согласованию с Национальным банком Молдовы.

(3) Запрещается выплата заработной платы в натуральной форме, в том числе в виде спиртных напитков, табачных изделий или наркотических веществ.

Статья 30. Сроки, периодичность и место выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе доверенности, заверенной по месту его работы, в рабочие дни, установленные в коллективном договоре или индивидуальном трудовом договоре, но:

а) не реже двух раз в месяц для работников с повременной или сдельной оплатой труда;

б) не реже одного раза в месяц для работников, заработная плата которых установлена на основе месячных должностных окладов.

(2) В каждом отдельном случае работодатель обязан проинформировать работника в письменном виде об общей сумме заработной платы, произведенных удержаниях с указанием их размера и причин, о сумме, причитающейся к выплате, а также обязан обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских регистрах.

(3) С письменного согласия работника выплата заработной платы может производиться через банковские учреждения или путем почтовых переводов на указанный работником счет (адрес) с обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.

(4) В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и другие выплаты выдаются супругу (супруге), детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 31. Запрет на ограничение работника в свободном распоряжении

заработанными им средствами и на удержания из заработанных им средств

(1) Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

(2) Запрещаются удержания из заработанных работником средств в пользу работодателя или других юридических и физических лиц, а также любые другие вычеты, не предусмотренные законодательством.

(3) Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Статья 32. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

(1) Средняя заработная плата гарантируется работникам в предусмотренных законодательством случаях коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.

(2) В среднюю заработную плату работника включаются все виды оплаты труда, на которые согласно действующему законодательству начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат.

[Ст.32 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(3) Порядок исчисления средней заработной платы работника устанавливается постановлением Правительства.

(4) При отвлечении работника от основной работы в не предусмотренных законодательством случаях предприятие, задание которого работник выполняет, выплачивает или компенсирует ему заработную плату в размере не ниже его средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 33. Защита прав работников в случае несостоятельности предприятия

(1) Средства на оплату труда работников гарантируются доходом и имуществом работодателя.

(2) В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним.

(3) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного в соответствии с настоящим законом.

[Ст.33 ч.(3) введена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 34. Ответственность банков и должностных лиц предприятий за несвоевременную выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, ответственность за несвоевременную выдачу наличности несут банки, выплачивая за счет своих средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день задержки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

Статья 35. Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы

(1) Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более после истечения месяца, следующего за месяцем, за который следовало выплатить заработную плату.

(2) Компенсация потерь части несвоеременно выплаченной заработной платы производится отдельно по каждому месяцу путем повышения ее в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты.

(3) Компенсация потерь несвоеременно выплаченной части заработной платы производится в случае, когда коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превышает 2 процента.

(4) Выплата сумм по компенсации потерь несвоеременно выплаченной части заработной платы производится из средств на оплату труда, указанных в статье 5.

(5) Порядок расчета сумм для компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством.

Статья 36. Разрешение трудовых споров, связанных с оплатой труда

Трудовые споры, связанные с оплатой труда, рассматриваются в порядке, установленном законодательством для разрешения трудовых споров.

Статья 37. Сведения о заработной плате работника

Сведения о заработной плате работника предоставляются только с его согласия или по его просьбе, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 38. Контроль за выполнением настоящего закона

Контроль за выполнением на предприятиях настоящего закона возлагается на:

- а) государственные органы по труду;
- б) органы финансового контроля;
- в) органы, представляющие интересы работников и работодателей.

Глава V

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 39

Правительству в течение 2002 года:

представить Парламенту проект закона о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и месячных вознаграждений лицам, занимающим ответственные государственные должности;

принять нормативные акты, входящие в компетенцию Правительства, необходимые для реализации положений настоящего закона;

привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

Статья 40

До приведения законодательства в соответствие с настоящим законом действующие нормативные акты применяются в той мере, в какой они не противоречат настоящему закону.

Статья 41

Со дня вступления в силу настоящего закона признать утратившими силу Закон об оплате труда № 1305-ХІІ от 25 февраля 1993 года, с последующими изменениями, за исключением статьи 5 и приложений 1 - 4 и 6.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА**

Еуджениа ОСТАПЧУК

Кишинэу, 14 февраля 2002 г.

№ 847-ХV.