

MINISTERUL  
ECONOMIEI ȘI COMERȚULUI  
AL REPUBLICII MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО  
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ  
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

MD-2033, Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale, 1  
tel. +373-22-23-74-48, fax +373-22-23-40-64  
E-mail: mineconcom@moldova.md

MD-2033, Кишинэу, Piața Marii Adunări Naționale, 1  
tel. +373-22-23-74-48, fax +373-22-23-40-64  
E-mail: mineconcom@moldova.md

00042062

20 nr. 2007 nr. *ATP - 6263*  
La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_ 200\_\_

Ассоциация водопроводно-  
канализационных предприятий  
«Moldova Apă-Canal»

Министерство экономики и торговли рассмотрело Ваше письмо №139-01-04 от 1 ноября 2007 г. и по существу поднятых Вами вопросов разъясняем следующее.

1. Согласно ст.23 Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 г., должностные оклады и другие виды оплаты труда руководителей государственных предприятий и предприятий с преобладанием государственного капитала устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и менеджерам (администраторами), в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

Конкретный порядок установления должностного оклада установлен в Положении об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством, утвержденным Постановлением Правительства №985 от 27 сентября 2002 г.

Согласно указанному Положению должностной оклад руководителям предприятия исчисляется в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда, установленной Правительством для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности и в зависимости от численности работников предприятия.

Например, должностной оклад директора районного предприятия I.M.«Apă-Canal» со среднесписочной численностью работников 80 чел. может быть установлен в размере от 5,0 до 6,5 тарифных ставок I квалификационного разряда и с учетом коэффициента сложности 1,30 предусмотренного на работах по сбору очистке и распределению воды.

Таким образом, после 1 сентября 2007 года оклад такого руководителя может быть установлен в пределах от 5850 лей (5,0 x 900 x 1,30) до 7605 лей (6,5 x 900 x 1,30).

При этом обращаем внимание, что должностной оклад руководителя исчисляется только от тарифной ставки I квалификационного разряда установленной по стране, а не в отрасли или на руководимом предприятии.

Кроме того, согласно ст.23 Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 г., совокупный месячный размер оплаты труда руководителя государственного предприятия или предприятия с преобладанием государственного капитала не может

превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию.

Таким образом, директору І.М. «Арă-Сапал» Апеніі Noi, к примеру, должностной оклад может быть установлен максимум в размере 5500 лей, так как средняя заработная плата на данном предприятии согласно отчету составляет 1106 лей в месяц ( $1106 \times 5 = 5530$  лей).

2. Должностные оклады специалистам и служащим предприятия должны устанавливаться в пределах вилки коэффициентов кратности установленной по конкретной должности и пересматриваются ежегодно в большую или меньшую сторону в зависимости от индивидуальных достижений работника.

Например, согласно приложению №5 Отраслевого Коллективного соглашения на 2007-2009 гг. Оклад специалиста II категории может быть установлен в пределах 2,75-3,50 что до 31.08.2007 составляла 1925-2450 лей, а с 1.09.2007 составит 2475-3150 лей.

Таким образом, специалисту II категории который до 31.08.2007 имел оклад 2300 лей, с 1.09.2007 может быть установлен, например, оклад 2475 лей (+175 лей), либо 2700 лей (+400 лей), либо 3150 лей (+850 лей), в зависимости от финансовых возможностей предприятия.

Если же специалисту каким-либо положением установлен конкретный коэффициент кратности к тарифной ставке I разряда, а предприятие не в состоянии обеспечить ему повышение оклада в меру роста тарифной ставки I разряда, то переход от фиксированного коэффициента к вилке окладов должен быть осуществлен в установленном Трудовым кодексом порядке.

При этом расходы на оплату труда в расчете тарифов на услуги не должны превышать для указанных категорий работников (служащие, специалисты, руководители) суммы исчисленные по средним значениям вилок должностных окладов.

3. Согласно Постановлению Правительства №743 от 11 июня 2002 г. предприятия могут применять тарифные сетки с установлением тарифных коэффициентов в пределах вилок предусмотренных по квалификационным разрядам в приложении №1 к указанному Постановлению.

Действующие на 2007 г тарифные коэффициенты для работников жилищно-коммунального хозяйства указаны в п.51 раздела 5 Коллективного соглашения на 2007-2009 годы (отраслевой уровень) зарегистрированного Министерством экономики и торговли 28.03.2007 за №3.

Пересмотр указанных тарифных коэффициентов возможен только в порядке указанном в ст.140 Трудового кодекса.

Квалификационный разряд рабочему присваивается или повышается квалификационной комиссией предприятия на основании заявления рабочего после проверки его теоретических знаний и сдачи пробной работы. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда. Разряд входит в условия индивидуального трудового договора, и он может изменяться лишь с согласия работника. Такие обстоятельства как отсутствие на предприятии в данный момент работы, соответствующей квалификации работника или уменьшение имеющегося в

распоряжении предприятия фонда заработной платы, не могут служить основанием для пересмотра рабочим тарифных разрядов.

Если рабочий не справляется с работой по присвоенному ему разряду, администрация обязана принять меры для устранения причин затрудняющих выполнение работы должным образом. В тех случаях, когда это не даст результатов, работнику должна быть предложена другая, менее квалифицированная работа с присвоением соответствующего, более низкого разряда. При несогласии работника с предложенной работой и снижением разряда он может быть уволен согласно пункту е) части (1) ст.86 Трудового кодекса за несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии.

Общая перетарификация разрядов возможна лишь в связи с коренным изменением профиля производства, повышением квалификационных требований к выполняемой работе или введением нового тарифного квалификационного справочника.

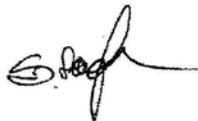
4. Статья 111 Трудового кодекса предусматривает для работников сохранение среднего заработка в нерабочие праздничные дни.

Указанная статья Трудового кодекса соответствует части 2 ст.2 Европейской социальной хартии, которая была ратифицирована Республикой Молдова в 2001 году и согласно которой наше государство обязуется обеспечивать работникам оплачиваемые нерабочие праздничные дни.

Социально-юридический смысл ст.111(1) Трудового кодекса состоит в том что право на оплачиваемый нерабочий праздничный день имеют все работники без исключения, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы и формы оплаты труда.

Исходя из этого, а также положений ст.4(2), ст.7, ст.8(1) и ст.54(2) Конституции, разъяснение бывшего Министерства труда и социальной защиты №08/001 от 3 октября 2003 г. в части ограничения категорий работников имеющих право на сохранение среднего заработка в нерабочие дни по мнению Министерства экономики и торговли противоречит положениям Трудового кодекса, не имеет юридической силы и не может служить основанием для отказа работникам оплачиваемым по месячным окладам в сохранении среднего заработка за нерабочие праздничные дни.

Заместитель министра



Серджиу САИНЧУК