



Asociația "Moldova Apă-Canal"

DIRECȚIA EXECUTIVĂ

PACHETUL DE DOCUMENTE

cu privire la organizarea remunerării muncii pentru toate categoriile salariaților întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale (pe situațiile de la 01.03.2014)

ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ

по организации оплаты труда всех категорий работников на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства (по состоянию на 01.03.2014г.)

BIBLIOTECA CONDUCĂTORULUI
БИБЛИОТЕЧКА РУКОВОДИТЕЛЯ

**Asociația
Întreprinderilor de Alimentare
cu Apă și Canalizări
"MOLDOVA APĂ-CANAL"**



**Ассоциация
водопроводно-канализационных
предприятий
"MOLDOVA APĂ-CANAL"**

Direcția Executivă

Исполнительная дирекция

MD-2009, mun. Chișinău, str. V. Alecsandri, 1
tel./fax: 28-84-32; 28-84-33

www.amac.md, E-mail: apacanal@yandex.ru

c/d 222485400165, cod BSOCMD 2X854, c/f 1002600032811
BC "Banca Socială" S.A. fil. "Telecentru" mun. Chișinău

Nr. 13-01-04 din 27.03.2014.

La nr. _____ din _____

MD-2009, мун. Кишинэу, ул. В. Александри, 1
тел./факс: 28-84-32; 28-84-33

www.amac.md, E-mail: apacanal@yandex.ru

р/счет 222485400165, код BSOCMD 2X854, ф/к 1002600032811
BC "Banca Socială" S.A. фил. «Телечентру» мун. Кишинэу

Руководителям организаций - членам
Ассоциации „Moldova Apă-Canal”

Информируем Вас, что Исполнительная дирекция Ассоциации „Moldova Apă-Canal” (AMAC) продолжила работу над Брошюрой «Пакет документов по организации оплаты труда всех категорий работников на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства» (Рубрика - «Библиотечка руководителя», 2013г.) и внесла в данную брошюру некоторые изменения по состоянию на 01.03.2014г., которые произошли в законодательно-нормативных актах Республики Молдова по вопросам регулирования оплаты труда. Также в брошюру включен новый раздел VIII «Список дополнительной информации», в котором обозначены сопутствующие документы, оказывающие непосредственное влияние на трудовые отношения в процессе деятельности предприятия.

Данную Брошюру Вы можете использовать в качестве Методической помощи в вопросах, относящихся к оплате труда всех категорий работников предприятий.

С уважением,

Юрий НИСТОР,

Исполнительный директор

ОГЛАВЛЕНИЕ

- I. Организация оплаты труда на предприятиях.
- II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия.
- III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда руководителя хозрасчетного предприятия.
- IV. Регулирование оплаты труда всех категорий работников предприятий за исключением руководителей предприятия.
- V. Оплата труда, закрепленная Коллективным Соглашением (отраслевой уровень) 2010-2013гг. (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. *(извлечение из Раздела 5) (с учетом изменения № 3 от 20.02.2013г. «Изменения и дополнения в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы» Министерства труда, социальной защиты и семьи РМ)*
- VI. Порядок регулирования трудовых отношений.
- VII. Приложения.
- VIII. Список дополнительной информации.

I. Организация оплаты труда на предприятиях

Порядок организации оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. (Monitorul Oficial al RM № 50-52 din 11.04.2002) и Трудового Кодекса РМ, утвержденного Законом РМ № 154-XV от 28.03.2003г. (Monitorul Oficial al RM № 159-162 din 29.07.2003) с последующими изменениями и дополнениями, а также других нормативных актов, регламентирующих оплату труда.

Заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу (ст.128 ТК).

При этом согласно Трудового Кодекса устанавливаемыми государством гарантиями в области оплаты труда являются:

- минимальная заработная плата, ст. 131-133;
- гарантированный минимальный размер заработной платы, ст. 134;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, ст. 137-139.

Статьей 133 ТК установлено, что гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен. Ее размер определяется и пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, прогнозируемого уровня инфляции, а также других социально-экономических факторов.

Порядок установления и выплаты заработной платы на хозрасчетных предприятиях устанавливаются в соответствии с **Трудовым Кодексом глава III статья 135 пункт(2) для работников и пункт (4) для руководителей.**

Основная заработная плата (тарифная система оплаты труда) устанавливается на основе должностных окладов или часовой тарифной ставки I-го квалификационного разряда (ст.136 ТК), либо (ст.136¹ ТК) на основе бестарифной системы оплаты труда.

Пунктом 5.9. (Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2010-2013гг.)) установлено, что на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства применяется тарифная система оплаты труда на основе 6-ти разрядной тарифной сетки, с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами, которая является основной ее составляющей и устанавливается коллективным трудовым договором (Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. в редакции от 20.11.2008г. ст.3 (4) установлено право выбора системы оплаты труда).

Извлечение из статьи 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.

Поправки, внесенные Законом РМ № 254 от 09.12.2011г. (Monitorul Oficial al RM nr.25-28 din 03.02.2012) в ст.14 часть 4 Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. и ст.136 (часть 5) Трудового Кодекса касаются системы тарификации оплаты труда, изложенные в следующей редакции:

«статья 14 часть (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».

В статье Начальника Главного управления Министерства труда, социальной защиты и семьи г-на Г.Сырку „Aspecte noi privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare”, опубликованной в журнале Contabilitatea și Audit” № 8 за 2012г. представлены следующие разъяснения:

«Начиная с 2012г. тарифная ставка для I разряда:

(1) может быть установлена в размере больше чем минимальная тарифная ставка для I разряда, установленная Правительством, если экономический агент располагает достаточными средствами, которые могут покрыть это повышение;

(2) в обязательном порядке, в размере равным гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе, если экономический агент начисляет работникам только тарифный оклад без предоставления других стимулирующих выплат (надбавки, доплаты, премии), за исключением компенсационных доплат (за работу в неблагоприятных условиях, за ночные часы, за сменную работу);

(3) может быть установлена в размере меньше уровня минимальной тарифной ставки для I разряда, установленная Правительством в случаях, когда условия оплаты труда, установленные на предприятии, обеспечивают гарантированную оплату некоторых надбавок или премий (за исключением вышеперечисленных компенсационных доплат), которые обеспечивают работникам совокупный размер оплаты труда равный или больше чем новый размер гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

В случаях, когда минимальный размер заработной платы на предприятии установлен в размере меньше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а работники в отчетном месяце не пользовались доплатами, которые обеспечили бы заработную плату равную или больше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, установленный Правительством, то доплачивается разница заработной платы».

В бестарифной системе оплаты труда минимальная гарантированная зарплата представляет собой всю зарплату. Для тарифной системы оплаты труда минимальная гарантированная заработная плата равна только тарифу I квалификационного разряда, которая не включает в себя другие оплаты (Закон РМ № 1432 от 28.12.2000г. ст.2 (3)) «В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, компенсационные и поощрительные выплаты».

В соответствии с Трудовым Кодексом ст.132 (1), а также Законом РМ № 1432 от 28.12.2000 ст.3 минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата устанавливается и пересматривается после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Постановлением Правительства РМ № 287 от 30.04.2013г. в пункт 1 внесены изменения в Постановление Правительства РМ № 165 от 09.03.2010 и установлен новый гарантированный минимум.

Извлечение из Постановления Правительства РМ № 165 от 09.03.2010г. о гарантированном минимальном размере заработной платы в реальном секторе с учетом внесенных изменений Постановлением Правительства РМ № 287 от 30.04.2013г. (Monitorul Oficial al RM № 97-103 din 03.05.2013):

«Пункт 1. Начиная с 1 мая 2013г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (на хозрасчетных предприятиях, организациях, учреждениях, независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы (в дальнейшем - предприятия), составит 8,28 лея в час или 1400 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

Пункт 3. В случае применения предприятиями тарифной системы оплаты труда или в случае применения бестарифной системы оплаты труда совокупный месячный размер оплаты труда одного работника не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством после консультаций с социальными партнерами.

Пункт 6. Одновременно с установлением гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе ранее установленная основная заработная плата не может быть уменьшена, кроме как в соответствии с частью (2) статьи 20 Закона об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г.

Пункт 6¹. Государственные предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольные предприятия, определенные Правительством, на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, предусмотренный в пункте 1 настоящего Постановления, дальнейшее повышение тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции в действующих ценах, наличия прибыли от ее реализации и рентабельности производства продукции.

В случаях, когда суммарный рост индекса потребительских цен с момента предыдущего повышения тарифной ставки I квалификационного разряда превышает прирост объема производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах, предприятие, располагающее необходимыми финансовыми средствами, вправе повысить тарифную ставку I квалификационного разряда по мере роста индекса потребительских цен.

II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия

Закон РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г.

Глава III ст.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

Глава III статья 23 Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий:

(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.

(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.

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

(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.

**Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003г.
(с внесенными дополнениями и изменениями)**

Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей предприятий устанавливаются лицами или органами, уполномоченными назначать этих руководителей и закрепляются в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с ними (статья 135 пункт (4)).

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр остается у Учредителя, второй - у Управляющего. Контракт является основанием для возникновения трудовых отношений между сторонами Контракта со дня, установленного в нем (ст.4 Закона РМ «О предпринимательстве и предприятиях» № 845 от 03.01.1992г.; ст. 18 Постановления Правительства РМ «Об утверждении Примерного Положения о муниципальном предприятии» № 387 от 06.06.1994г.).

III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда руководителя хозрасчетного предприятия

Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (с внесенными изменениями и дополнениями)

Должностные оклады и выплаты, относящиеся к оплате труда руководителей предприятий, учреждений устанавливаются при заключении контракта с органами управления, министерствами и ведомствами, в подчинении которых они находятся в соответствии с **Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (опубликован в Monitorul Oficial al RM № 79 din 20.06.2002)** в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241.246 din 10.12.2010) «О внесении изменений и дополнений и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства РМ», Постановлением Правительства Республики Молдова № 260 от 25.04.2012г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства (Monitorul Oficial al RM № 82-84 din 27.04.2012), Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы, регистрационный № 6 от 30.04.2010г. и дополненный № 3 от 20.02.2013г., Министерства труда и социальной защиты РМ.

В Пункте 4 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» установлено, что основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий (за исключением указанных в пункте 5 настоящего Постановления), устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц, и фиксируются в договоре, заключенном между сторонами.

При этом оклад руководителя не может являться основой для установления заработной платы остальным работникам предприятия.

В Пункте 5 установлено, что должностные оклады и другие виды выплат для руководителей государственных предприятий и предприятий с преобладающим государственным капиталом устанавливаются в менеджерских договорах, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо Советом Акционерного общества и менеджерами (пункт 5 абзац 1, изменен Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г., Monitorul Oficial al RM № 241 -246 от 10.12.2010г.)

В совокупный месячный размер заработной платы руководителя, лимитированный пятикратным размером среднемесячной заработной платы, установленной в целом по руководимому им предприятию, не включаются вознаграждения по итогам работы за год, премии в связи с юбилейными датами работника или предприятия, к профессиональным праздникам, а также материальная помощь для лечения и отдыха (абзац 2 пункт 5 в редакции Постановления Правительства РМ № 435 от 14.04.2003г. (Monitorul Oficial al RM № 76 din 22.04.2003г ст.468)).

В пункте 5¹ установлено, что для руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством, которые в период своей деятельности допустили (допускают) образование задолженностей по выплате заработной платы работникам, должностные оклады не могут быть увеличены до полной ликвидации задолженности.

До полной ликвидации задолженности по заработной плате руководители этих предприятий также не обладают правом на получение премий, надбавок к заработной плате или других поощрительных выплат.

В случае, когда в течение расчетного года задолженности по выплате заработной платы работникам были ликвидированы, должностной оклад руководителя будет пересчитан с учетом всех видов заработка (пункт 5¹ введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст.1225)).

Приложение № 3 (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.) с учетом Постановления Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г. «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства» (Monitorul Oficial al RM № 126-130 din 11.08.2006) устанавливает коэффициенты сложности, рекомендуемые при установлении тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты) по видам работ и отраслям национальной экономики.

Для отрасли ВК в пункте 5 (абз.2) установлен максимальный размер коэффициента сложности - 1,30.

В примечании к данному Приложению № 3 указано, что:

- отнесение экономических единиц к соответствующим отраслям экономики осуществляется в соответствии с КЭДМ, утвержденным Постановлением Молдова-Стандарт 694-ST от 09.02.2000г.;

- коэффициенты сложности не являются обязательными, но имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Приложение № 4 абзац 7 (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. изменено Постановлением Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.) устанавливает коэффициент кратности, рекомендуемый для установления должностного оклада руководителя предприятия в диапазоне от 4 до 8 к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии.

В Пункте 7 Постановления установлено, что показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством по результатам финансово-экономической деятельности для руководителей предприятий, получающих дотации из бюджета, не может превышать 50 % должностного оклада в месяц.

Руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, и ее годовая сумма не может превышать 4,8 месячного должностного оклада (пункт 7 абзац 2 и 3, введены Постановлением Правительства РМ 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст. 1225).

Пункт 8. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений предприятия устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Пункт 12. Работники предприятий (за исключением рабочих) могут пользоваться надбавками к основной заработной плате за высокую профессиональную компетентность, интенсивность труда, а также за выполнение отдельных особо важных или срочных заданий на срок их проведения.

Надбавки устанавливаются не более чем на один год и могут быть снижены или отменены в случае невыполнения в срок заданий, снижения качества работы или нарушения трудовой дисциплины.

Пункт 13. Надбавка за выслугу лет может быть установлена в размере от 5% за 3 года и до 40% к основному окладу за стаж работы по профилю в данной отрасли более 20 лет (Отраслевое положение на получение надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ утверждено Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.).

Пункт 13¹. В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа, в отсутствие каких-либо виновных действий или бездействий, руководителю выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех и не более шести среднемесячных заработных плат.

Пункт 13². Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств.

При этом размер данных выплат, выплачиваемых руководителю государственного предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольного предприятия, указанных Правительством, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов (пункт 131 и пункт 132, введены Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст.1225)).

**Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г
«Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях
на основе индивидуальных, трудовых договоров»**

Статьей 3 пункта 1 данного соглашения установлено, что работникам хозрасчетных предприятий устанавливается надбавка за выслугу лет. Порядок и конкретные размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в соответствующих отраслевых положениях (Постановление Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г. «Об утверждении Положения о порядке исчисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства (Monitorul Oficial al RM № 40-41 din 26.02.2008)).

Пунктом 1 данного Положения утверждено, что надбавка за выслугу лет на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства может осуществляться в размере от 10 % (от 2-х до 5 лет) до 30 % (свыше 20 лет).

Пунктом 3 данного Положения установлено, что правом на получение надбавки за выслугу лет пользуются все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

В Коллективном соглашении (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. в Приложении № 9 представлено «Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли ЖКХ», в котором надбавка в размере 5 % осуществляется уже с 1 года работы на предприятии.

Основные показатели премирования руководителей предприятия установлены в Приложении № 7 к Коллективному соглашению 2010-2013гг. (отраслевой уровень).

Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности производится за следующие показатели:

- выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть	- 30 %
- обеспечение выполнения прибыли (снижение убытков)	- 20 %
- соблюдение качества питьевой воды по ГОСТу	- 20 %
- обеспечение качества очистки сточных вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений	- 20 %
- недопущение увеличения установленного норматива потерь и неучтенных расходов воды (снижение)	- 10 %

Примечание 1. Орган управления может устанавливать и другие показатели премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

IV. Регулирование оплаты труда всех категорий работников предприятий за исключением руководителей

Основные условия организации оплаты труда, применение различных форм премирования и компенсации, порядок установления надбавок и доплат к заработной плате и другие условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с положениями Закона РМ об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г. статья 6 пункт 1 и пункт 2.

- Конкретные должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в пределах вилки коэффициентов кратности установленной по конкретной должности в соответствии с:

Приложением № 4 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г., должностные оклады устанавливаются в зависимости от их квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности, ответственности и сложности выполняемых работ.

Оценка сложности выполняемых работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада пропорционально минимальному гарантированному размеру заработной платы в реальном секторе или тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, осуществляется работодателем (Извлечение из п.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

- **Премирование работников осуществляется в порядке и по показателям премирования, установленным согласно положению о премировании работников, разработанному по согласованию с профсоюзными комитетами или представителями работников и утвержденному руководителем предприятия.**

На государственных предприятиях и предприятиях с преобладающим государственным капиталом **размер премий, выплачиваемых из фонда оплаты труда, не может превышать 100 % от тарифных ставок и должностных окладов** персонала с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

При этом премия, выплачиваемая одному работнику, размерами не ограничивается, (пункт 6 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.). Показатели премирования для работников отрасли ЖКХ установлены в отраслевом Коллективном соглашении 2010-2013гг. (Приложение № 7).

- Перечень надбавок и доплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам хозрасчетных предприятий на основании трудового договора, и минимальный их размер устанавливается согласно Приложению № 6 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1148 от 18.10.2004г. (Monitorul Oficial al RM № 189-192 din 22.10.2004).

Предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в Приложении № 6, а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах (пункт 9 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

- Работники предприятий (за исключением рабочих) могут пользоваться надбавками к основной заработной плате за высокую профессиональную компетентность, интенсивность труда, а также за выполнение отдельных особо важных или срочных заданий на срок их проведения.

Надбавки устанавливаются не более чем на один год и могут быть снижены или отменены в случае невыполнения в срок заданий, снижения качества работы или нарушения трудовой дисциплины (пункт 12 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

- В соответствии с п. 13 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. работникам предприятий может устанавливаться надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет к основному окладу за стаж работы в отрасли ЖКХ установлена в размере от 5 % до 30 % (Приложение № 9 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.).

Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств (пункт 13² Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

Оплата и нормирование труда (ст.136) Трудовой Кодекс

№ 154-XV от 28.03.2003г.

Тарифная система оплаты труда

(и статьи 3¹ Закона РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда»)

- **Основная заработная плата для рабочих** устанавливается в виде тарифных ставок (статья 4 п.(2) Закона РМ № 847 от 14.02.2002г.).

Начиная с 01.05.2013г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 8,28 лея в час или 1400 лей в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц (ст.1 Постановления Правительства РМ № 287 от 30.04.2013г. (Monitorul Oficial al RM № 97-103 din 03.05.2013)).

Согласно Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. предприятия могут применять рекомендуемую тарифную сетку с учетом тарифных коэффициентов в пределах вилок, предусмотренных по квалификационным разрядам в **Приложении № 1** к указанному Постановлению и Приложении № 5 для рабочих автомобильного транспорта

- Действующие тарифные коэффициенты для рабочих ЖКХ закреплены в п.5.9. (раздел 5 «Оплата труда») Коллективным соглашением на отраслевом уровне.

- Базовый размер оплаты труда на уровне отрасли за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом, установлен п.5.5. (Раздел 5 «Оплата труда») (Коллективное соглашение на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) зарегистрировано в Министерстве труда, социальной защиты и семьи № 6 от 30.04.2010г. с дополнениями № 3 от 20.02.2013г.).

Квалификационный разряд рабочим присваивается или повышается квалификационной комиссией предприятия на основе заявления рабочего после проверки его теоретических знаний и сдачи пробной работы. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда.

Разряд входит в условие индивидуального трудового договора, и он может изменяться лишь с согласия работника.

На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для квалификационного разряда, установленной на предприятии, которая должна быть не ниже размера тарифной ставки квалификационного разряда, установленной на отраслевом уровне. При этом, общий размер месячной заработной платы одного работника, исчисленный исходя из тарифной системы оплаты труда, не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством РМ после консультаций с социальными партнерами (п.3 абз.1 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

Для работников, охваченных бестарифной системой оплаты труда, размер заработной платы определяется ежемесячно работодателем согласно порядку дифференциации заработной платы, установленному на предприятии с соблюдением минимального уровня оплаты, равного гарантированному размеру заработной платы в реальном секторе (ст.3 абз.2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

Оплата труда рабочих осуществляется также на основе месячных окладов, или сдельно, установленных путем переговоров в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, размеры которых не должны быть меньше гарантированного размера заработной платы в реальном секторе (ст.3 абз.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

В Приложении № 3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. приведены коэффициенты сложности, которые могут быть применены для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отрасли национальной экономики.

- **Стимулирующие выплаты** устанавливаются в соответствии со ст. 137 Трудового Кодекса, раздел V, глава III (системы премирования, доплаты, надбавки к основной заработной плате) и Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. ст.4 абз.(3).

Показатели премирования утверждены Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013гг., Приложение № 7

Надбавки за выслугу лет установлены Приложением № 9 Отраслевого соглашения в соответствии с отраслевым Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.

- Вознаграждение по итогам работы за год - ст. 138 ТК (раздел V глава III), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст.4 абз.(4).

- Оплата труда в неблагоприятных условиях труда - ст. 139 ТК (раздел V глава III), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст. 15.

- Надбавка за работу в неблагоприятных условиях труда регулируется в порядке, установленном п. 10 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.

Конкретный размер надбавки устанавливается в зависимости от степени вредности и в пределах, предусмотренных Коллективным соглашением (национальный уровень). В настоящее время действует соглашение № 7 от 18.05.2007г. ст.2, а также Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г. «О размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях», Приложение № 3.

Оценка условий труда производится в соответствии с Постановлением Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г. (Monitorul Oficial al RM № 146-148 от 11.04.2002г.).

- Оплата труда в особых условиях - ст. 158 ТК (раздел V глава IV «Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни») Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16).

- Оплата работ в ночное время - ст. 103 и 159 ТК (раздел V глава IV) Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16)-

AMAC

**V. Оплата труда, закрепленная Коллективным соглашением
(отраслевой уровень) на 2010-2013гг.
(извлечение из Раздела 5)**

**(с учетом изменения № 3 от 20.02.2013г. «Изменения и дополнения
в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы»
Министерства труда, социальной защиты и семьи РМ)**

Раздел 5 пункт 4. Заработная плата включает основную заработную плату (тарифная ставка, должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются непосредственно руководителем предприятия после консультации с профсоюзным органом (профсоюзным комитетом), а в случае его отсутствия, иными представителями, избранными трудовым коллективом предприятия, через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.

Доля основной оплаты труда в структуре заработной платы не может быть ниже 60 процентов.

Раздел 5 пункт 5. «В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий отраслей, относящихся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом на предприятиях:

- a) по производству и распределению электро- и тепловой энергии и горячей воды - 1598 лей/месяц и 9,46 лей/час;
- в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) - 1538 лей/месяц и 9,10 лей/час;
- с) строительных, строительно-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятий в системе ЖКХ - 1538 лей/месяц и 9,10 лей/час;
- d) городского общественного электрического транспорта - 1538 лей/месяц и 9,10 лей/час;
- е) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ: А.О. «Завод теплотехнического оборудования» г.Флорешть - 1420 лей/месяц и 8,40 лей/час;

f) городского общественного и дорожного транспорта - 1302 лея/месяц и 7,70 лей/час;

л) жилищно-коммунального хозяйства (обслуживание ж/ф, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги) - 1302 лея/месяц и 7,70 лей/час».

Раздел 5 пункт 6. «Руководители предприятий ежегодно производят повышение уровня реального содержания заработной платы путем ее индексации на основе статистических данных об индексе потребительских цен за истекший год, опубликованного в „Monitorul Oficial” и с учетом установленного базового размера оплаты труда, тарифицируемого I-ым разрядом на предприятиях соответствующей отрасли.

Раздел 5 пункт 7. Работодатель вправе устанавливать базовый размер оплаты труда, превышающий размер минимальной заработной платы, установленной на уровне отрасли, в зависимости от финансового и экономического состояния предприятий, социальных, экономических и производственных факторов.

Раздел 5 пункт 8. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим обеспечивается работодателем по действующему Классификатору занятий Республики Молдова, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих жилищно-коммунального хозяйства и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих. При использовании указанных правовых актов, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, работодателем соблюдается правило их применения в той части, в которой они не противоречат Классификатору занятий Республики Молдова и Трудовому Кодексу РМ, часть (3) статьи 391.

Раздел 5 пункт 9. В соответствии с Положениями Закона РМ об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002г., с учетом изменений внесенных Законом РМ № 242-XVI от 20.11.2008г. с учетом специфики производственной деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора для организации оплаты труда применяют тарифную и/или бестарифную систему оплаты труда.

Выбор системы оплаты труда в рамках предприятия (в соответствии с законодательством), осуществляется работодателем после консультации с представителями работников.

В случае применения на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства тарифной системы оплаты труда, для рабочих устанавливается 6-ти разрядная тарифная сетка с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами.

Квалификационные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

Раздел 5 пункт 10. Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих I квалификационного разряда (за час, месяц) полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере, равном произведению минимального размера заработной платы, установленной в отрасли, или превышающий его на коэффициент сложности в зависимости от вида работ в соответствующих отраслях системы жилищно-коммунального хозяйства (металлургическая промышленность; электро- и теплоэнергия, водоснабжение, строительство, транспорт, прочие коллективные, социальные и персональные услуги) и закрепляются в коллективном трудовом договоре.

Раздел 5 пункт 11. В соответствии с Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г., коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в Приложении № 3 Примечание № 2 данного Постановления являются рекомендательными и имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда» статья 4, часть (2); Классификатором видов экономической деятельности РМ (КЭДМ), утвержденным Постановлением «Молдова-Стандарт» 694-ST от 9.02.2000г. и Постановлением Правительства РМ «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» № 743 от 14.06.2002г.; Приложение № 3 и в следующих размерах:

- производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды	- 1,35
- сбор, очистка и распределение воды	- 1 30
- строительство	- 1 30
- троллейбусный транспорт	- 1 30
- прочий городской и дорожный транспорт	-1,10
- производство готовых и металлических изделий, производство машин и оборудования	- 1,20
- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	- 1,1

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1-го разряда производственного подразделения применяется коэффициент, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

Раздел 5 пункт 12. Рассчитанная минимальная тарифная ставка (за час, месяц) рабочих первого квалификационного разряда служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок шестиразрядной сетки и должностных окладов.

Раздел 5 пункт 13. «Конкретные размеры тарифных ставок (за час, месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами устанавливаются в размере, равном произведению базового размера оплаты труда, как минимального размера оплаты за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-ым разрядом согласно п.5.5., на фиксированные тарифные коэффициенты 6-ти разрядной тарифной сетки, пункт 5.9. Приложение № 5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы».

Глава 5 пункт 14. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих I квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазона, установленного настоящим коллективным соглашением. Приложение № 6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы».

Раздел 5 пункт 15. Конкретные коэффициенты кратности для специалистов и служащих устанавливаются к тарифной ставке 1-го квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности, предусмотренных настоящим коллективным соглашением и не могут быть ниже его минимального предела.

В Приложении № 7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы приведены основные показатели премирования руководителей предприятий ВК.

Раздел 5 пункт 16. Должностные оклады руководителей предприятий, учреждений, организаций исчисляются в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности в пределах диапазона коэффициентов кратности, установленных для руководителей предприятий отраслевым коллективным соглашением.

Раздел 5 пункт 17. В случаях, когда должностные оклады (месячные тарифные ставки) отдельных работников, после введения настоящих изменений и дополнений окажутся ниже действующих должностных окладов, то сохраняются действующие должностные оклады на период до следующего повышения уровня реального содержания заработной платы, которая обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Раздел 5 пункт 19. За счет средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать сверх установленных законодательством конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера за совмещение профессии (должности): экономист - бухгалтер, механик - диспетчер, садовник - дворник, водитель - грузчик и т.д. выплачивается надбавка в размере 50 % и более тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) в пределах экономии средств на оплату труда, образующейся из тарифных ставок (окладов) высвобождаемых работников.

Оплата труда всех категорий работающих в пределах выделенных для этих целей средств максимальными размерами не ограничиваются и ориентирована на максимальное стимулирование производительности труда и качества продукции (услуг).

Размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск без сохранения заработной платы, медицинский отпуск, учебный отпуск, ежегодно оплачиваемый отпуск и др. случаях) устанавливается в зависимости от реального объема выполняемых работ, без освобождения от своей основной работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, в размере не более 100 % тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника.

Раздел 5 пункт 20. В соответствии со статьей 137 ТК РМ «Стимулирующие выплаты» и отраслевым Положением «О порядке начисления надбавки за выслугу лет **работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства**», **устанавливаются надбавки за выслугу лет, выплата которых осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств оплаты труда, утвержденных Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г. «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».**

В Приложении № 9 приведено отраслевое положение о наличии надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ.

Раздел 5 пункт 21. В соответствии со статьей 139 ТК РМ часть (2) и Постановлением Правительства РМ № 1487 от 31.12.2004г. «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки», надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда не могут быть меньше, предусмотренных Законом РМ «Об оплате труда» и другими нормативными актами.

Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях труда исчисляются в абсолютном выражении, исходя из гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе, установленной и в последствии пересчитанной по стране, и в зависимости от степени вредности выполняемых работ (количество баллов, процент), определяемой на основании Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного Постановлением Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г.:

- а) для рабочих - за фактически отработанное время;
- б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) - за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

Раздел 5 пункт 22. Учитывая специфику работы отдельных предприятий, работникам, которым невозможно предоставить согласно графика работы за учетный период (месяц, квартал) выходные дни по воскресеньям, работодатель производит доплату в размере не менее 20 % от тарифной ставки работника.

Раздел 5 пункт 23. Сверхурочная работа (ст.104 ТК РМ) при повременной оплате труда оплачивается в двойном размере установленной работнику часовой тарифной ставки, при сдельной оплате труда производится доплата в размере 100 % тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда.

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

Раздел 5 пункт 24. Работа в выходные дни в случаях, не предусмотренных графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни оплачивается:

а) работникам со сдельной оплатой труда - по двойным и более сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере двойной и более часовой или дневной ставки;

с) работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Раздел 5 пункт 26. За нерабочие праздничные дни (12 календарных дней в году) работникам выплачивается средняя заработная плата, исчисленная за календарный день, исходя из 3-х месячного периода предшествующему событию, включая основную заработную плату, которая устанавливается в виде тарифных (часовой, дневной) ставок для рабочих и фиксированных месячных должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты труда и ежемесячных доплат и надбавок, прогрессивной (премиальной) оплаты и других стимулирующих выплат.

Раздел 5 пункт 28. В случае передачи предприятия в Концессию и сокращения численности или штата работников предприятия, работникам выплачивается за первый месяц выходное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы, умноженной на количество проработанных лет на данном предприятии, но не менее 10 среднемесячных заработных плат высвобождаемого работника, за счет средств экономического агента (концессионера), который взял в концессию предприятие или отдельный его объект, согласно условиям Концессионного договора.

VI. Порядок регулирования трудовых отношений

Согласно статье 12 ТК определено, что все условия индивидуальных трудовых договоров и коллективных соглашений, а также правовых актов, изданных центральными и местными органами публичного управления, указанными в пунктах d) и e) статьи 4 «ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

В статье 4 ТК «законодательные и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» иерархически систематизированы источники, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, которые регулируются Конституцией РМ, настоящим Кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- a) постановлениями Парламента;
- b) указами Президента РМ;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством экономики и торговли, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;
- e) актами органов местного публичного управления;
- f) нормативными актами на уровне предприятия;
- g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями, а также h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон, которых является Республики Молдова.

В соответствии ТК статьи 128 пункт 3 - Заработная плата гарантирована и носит конфиденциальный характер.

VII. Приложения:

- Образец индивидуального Трудового договора. Коллективное соглашение (национальный уровень) № 4 от 27.07.2005г. с учетом внесенных изменений коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.;
- Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки по отрасли соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ. Приложение № 5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;
- Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих предприятий, учреждений и организаций ЖКХ. Приложение № 6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;
- Основные показатели премирования предприятий, оказывающих услуги по ВК по месячным и квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятия. Приложение № 7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.;
- Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 8 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;
- Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 9 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.
- Об установлении коэффициента сложности к тарифной ставке I квалификационного разряда (должностного оклада).
- Об утверждении штатного расписания муниципального предприятия.
- Об утверждении формуляров штатного расписания и именного пропуска для доступа на рабочее место.

Извлечение из Коллективного соглашения (национальный уровень) № 4 от 25.07.2005г. (с учетом внесенных изменений Коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.) Об образце индивидуального Трудового договора.

Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу, образец Индивидуального Трудового договора, утвержденного настоящим Соглашением статья 2.

Образец Индивидуального Трудового договора, утвержденный настоящим Соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий статья 4.

Приложение

к Коллективному соглашению

(национальный уровень) № _____

от " ____ " _____ 200 _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (образец)

№ _____

" ____ " _____ 200 _____

(населенный пункт)_____
(наименование предприятия или фамилия, имя работодателя - физического лица)

именуемое (ый/ая) в дальнейшем "Работодатель", в лице

(фамилия, имя, должность)

с одной стороны, и

г-н (г-жа) _____

(фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положениями статей 45-94 Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154-ХV от 28 марта 2003 г., заключили настоящий Индивидуальный трудовой договор, согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве

(должность, профессия,

специальность, квалификация)

2. Место

работы _____

(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:

а) основной;

б) по совместительству.

4. Срок договора является:

а) неопределенным

б) определенным _____

(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны

договорились) _____

(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

а) со дня подписания;

б) _____

(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности

(тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда и т.п.)

8. Работник имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
- b) другие права _____

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;
- b) исполнять другие обязанности _____

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
- b) другие права _____

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
- b) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим Индивидуальным трудовым договором, среди которых _____

(указываются дополнительные обязанности)

12. Условия оплаты труда работника (обязательная минимальная величина оплаты за труд, затраченный работниками в реальном секторе, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе или, по обстоятельствам, меньше чем тарифная ставка для I квалификационного разряда, установленная в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре)

(должностной оклад или тарифная ставка,

надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и выплаты, в том

числе за тяжелую работу, работу с вредными и/или опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п.)

[Пкт.12 изменен КСП13 от 09.07.12, МО149-154/20.07.12 ст.572; в силу с 20.07.12]

12¹. От размера установленной заработной платы зависит:

- размер отпускного пособия;
- размер пособия по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования;
- размер выходного пособия;
- размер пособия по безработице;
- размер пенсии по возрасту, пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности

[Пкт.12¹ введен КСП13 от 09.07.12, МО149-154/20.07.12 ст.572; в силу с 20.07.12]

13. Режим труда

(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип рабочей недели,

продолжительность ежедневной работы, неполное рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

14. Режим отдыха

(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

15. Ежегодные отпуска:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск

_____ (продолжительность)

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____

(продолжительность)

16. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

18. Особые условия (если стороны договорились) _____

(мобильность, конфиденциальность, другие условия,

которые не противоречат действующему законодательству)

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в пункте 18

20. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

21. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 Трудового кодекса и др.);
- d) размера оплаты труда;
- e) режима труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

22. Изменение работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом. В этих случаях работник должен быть извещен о необходимости изменения Индивидуального трудового договора за два месяца до такого изменения.

23. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.

24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий Индивидуальный трудовой договор.

25. Перевод работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 20 - 21 настоящего Индивидуального трудового договора.

26. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
- b) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
- c) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).

27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
- b) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

28. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего Индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.

29. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

Реквизиты сторон Договора:

"Работодатель"

"Работник"

Адрес _____

Адрес

Фискальный код _____

Удостоверение

личности _____

выдано

Подпись _____

идентификационный

номер _____

Личный код социального

страхования _____

Место для печати

Подпись _____

Кишинэу, 25 июля 2005 г.

№ 4.

AMM

Приложение №5
к коллективному соглашению
на 2010-2013г.г.
с изменениями и дополнениями

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях, в том числе и на тех, которые получают бюджетные дотации (ст.ст.20, 21 Закона об оплате труда) независимо от организационно-правовой формы, вида собственности по отраслям, соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ.

а) производство и распределение электро-, тепловой энергии и горячей воды

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду	лей	1598	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1598	2013	2541	2892	3308	3771
	- часовая	лей	9,46	11,91	15,04	17,11	19,57	22,31

в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка)

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1538	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1538	1938	2445	2784	3184	3630
	- часовая	лей	9,10	11,47	14,47	16,47	18,84	21,48

с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятий

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1538	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1538	1938	2445	2784	3184	3630
	- часовая	лей	9,10	11,47	14,47	16,47	18,84	21,48

Примечание №1 На объектах, финансируемых за счет средств инвестора (заказчика), индекс изменения основной заработной платы устанавливается по взаимному соглашению сторон (заказчика и подрядчика), согласно Правилам определения стоимости объектов строительства.

д) городской электрический пассажирский транспорт

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1538	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1538	1938	2445	2784	3184	3630
	- часовая	лей	9,10	11,47	14,47	16,47	18,84	21,48

е) металлургическая промышленность (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ)

АО «Завод теплотехнического оборудования» г.Флорешть

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1420	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка	лей	1420	1789	2258	2570	2939	3351
	- месячная	лей	8,40	10,59	13,36	15,21	17,39	19,83

f) городской общественный и дорожный транспорт

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1302	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка	лей	1302	1640	2070	2357	2695	3073
	- месячная	лей	7,70	9,70	12,25	13,95	15,95	18,18

к) жилищно-коммунальное хозяйство (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги)

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	1302	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1302	1640	2070	2357	2695	3073
	- часовая	лей	7,70	9,70	12,25	13,95	15,95	18,18

Примечание №2

1. Установленная тарифная ставка I-го квалификационного разряда соответствует минимальному размеру заработной платы за простую неквалификационную работу по отраслям, соответствующих основной деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, без учета ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за 2012 год.
2. Часовые (месячные) тарифные ставки, должностные оклады водителям устанавливаются в порядке, указанном в приложении №5 к постановлению Правительства №743 от 11.01.2002 года.
Установленные в указанном приложении коэффициенты сложности касаются вида управляемого транспорта и едины для всех отраслей экономики, а отраслевые коэффициенты сложности применяются при установлении тарифных ставок по отрасли или виду работ.

	спец. образованием I-ой категории	2,35-3,00	1598	3755-4794	1538	3614 - 4614	1538	3614 - 4614	1538	3614-4614	1420	3337 - 4260	1302	3060 - 3906	1302	3060 - 3906
	II-ой категории	2,15 - 2,70	1598	3436-4315	1538	3307 - 4153	1538	3307 - 4153	1538	3307 - 4153	1420	3053 - 3834	1302	2799 - 3515	1302	2799 - 3515
	без категории	1,95 - 2,40	1598	3116 - 3835	1538	2999 - 3691	1538	2999 - 3691	1538	2999 - 3691	1420	2769 - 3408	1302	2539 - 3125	1302	2539 - 3125
3	Специалисты с высшим спец. образованием Ведущие	3,50-4,50	1598	5593 - 7191	1538	5383 - 6921	1538	5383 - 6921	1538	5383 - 6921	1420	4970 - 6390	1302	4557 - 5859	1302	4557 - 5859
	I-ой категории	3,10 - 4,00	1598	4954 - 6392	1538	4768 - 6152	1538	4768 - 6152	1538	4768 - 6152	1420	4402 - 5680	1302	4036 - 5208	1302	4036 - 5208
	II-ой категории	2,75 - 3,50	1598	4395 - 5593	1538	4230 - 5383	1538	4230 - 5383	1538	4230 - 5383	1420	3905 - 4970	1302	3581 - 4657	1302	3581 - 4657
	III-ей категории	2,55 - 3,20	1598	4075 - 5114	1538	3922 - 4922	1538	3922 - 4922	1538	3922 - 4922	1420	3621 - 4544	1302	3320 - 4166	1302	3320 - 4166
	без категории	2,40 - 3,00	1598	3835 - 4794	1538	3691 - 4614	1538	3691 - 4614	1538	3691 - 4614	1420	3408 - 4260	1302	3125 - 3906	1302	3125 - 3906
4	Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, участков и др.)	4,00 - 6,00	1598	6392 - 9588	1538	6152 - 9228	1538	6152 - 9228	1538	6152 - 9228	1420	5680 - 8520	1302	5208 - 7812	1302	5208 - 7812

Приложение №7
к коллективному соглашению на 2010-2013 годы
(отраслевой уровень)

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

премирования руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятия

Выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть)	- 30%
Обеспечение выполнения плана прибыли (снижение убытков)	- 20%
Соблюдение качества питьевой воды ГОСТу	- 20%
Обеспечение качества очистки вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений	- 20%
Недопущение превышения установленного норматива потерь и технологических расходов воды	- 10%

Примечание:

1. Орган управления, нанимающий руководителя предприятия, может устанавливать и другие показатели для его премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.
2. Постановление Правительства РМ № 435 от 14 апреля 2003г. «Изменения и дополнения, которые вносятся в некоторые постановления Правительства Республики Молдова», пункт 7.

Приложение №9

к коллективному соглашению
на 2010-2013 годы
(отраслевой уровень)

**Отраслевое положение
о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам
предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства**

1. Настоящее отраслевое Положение разработано в соответствии с Законом РМ «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402- от 24 октября 2002г. и постановлением Правительства РМ «Об утверждении порядка исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства», №169 от 16 февраля 2008г.

2. Настоящее положение разработано в целях создания благоприятных условий для сокращения текучести кадров в отрасли жилищно-коммунального хозяйства, закрепления и привлечения новых кадров для работы на предприятиях и в организациях отрасли, повышения их заинтересованности в повышении качества предоставляемых предприятиями услуг, устанавливает порядок исчисления трудового стажа, предоставляющего лицам, работающим на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, право получения надбавки за выслугу лет и регламентирует условия начисления и выплаты этой надбавки.

Размер надбавки за трудовой стаж

1. Надбавка за трудовой стаж предоставляется работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) в следующих размерах:

Стаж работы, лет	Размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу)
1	2
от 1 до 2	5
от 2 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
от 15 до 20	25
свыше 20	30

2. Оплата надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.
3. Право на получение надбавки за выслугу лет имеют все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

**Исчисление трудового стажа,
предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет**

4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет входит период работы на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм.

Выслуга лет определяется с момента достижения трудового стажа, предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка, причитающаяся за выслугу лет, выплачивается, начиная с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором достигнут трудовой стаж, предусмотренный в соответствующей части.

5. В трудовой стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается также период:
- a) срочной действительной военной службы, в том числе на альтернативной основе, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после увольнения в запас последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
 - b) участия в боевых действиях по защите целостности и независимости Республики Молдова военных, резервистов, призванных на сборы, в числе солдат и командного корпуса органов внутренних дел, гражданских лиц, откомандированных в служебных целях, и добровольцев, которые участвовали в боевых действиях в зоне военного конфликта;
 - c) обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от производства, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
 - d) работы за границей по направлению, если непосредственно ей предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства и если после этого последовала работа в той же системе;
 - e) работы в органах публичной власти;
 - f) работы на выборных должностях и работы до 27 августа 1991г. в руководящих органах профсоюзов, народного контроля и в других общественно-политических организациях (районный, городской, республиканский уровень);
 - g) частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного в законодательстве;
 - h) нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, уволенных в запас или ушедших в отставку по возрасту, болезни, сокращению шта-

тов, если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;

- i) нахождения на инвалидности или время болезни, продолжавшееся свыше шести месяцев и вызвавшее увольнение, если работник в течение месяца после этого вернулся на прежнее место работы или поступил на другую работу, дающую право на получение надбавки за выслугу лет.

В стаж работы. Дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, не включается время:

Отбывания наказания в виде исправительных работ по основному месту работы; нахождения под административным арестом.

Порядок исчисления и выплаты надбавки за выслугу лет

6. Надбавка за выслугу лет, для каждого работника, определяется в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу). В период временного исполнения обязанностей надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.
7. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется за фактически отработанные дни в соответствующем месяце. Если работник какое-то время не работал, но согласно действующему законодательству ему сохраняется полностью или частично заработная плата, выплата надбавки осуществляется пропорционально отработанному времени.
8. Надбавка за выслугу лет учитывается при исчислении средней заработной платы, которая сохраняется работнику, полностью или частично, во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также при назначении пенсий, пособий и в других подобных случаях.
9. В случае увольнения надбавка за выслугу лет выплачивается за фактически отработанные дни до дня увольнения.
10. В случае смерти надбавка за выслугу лет, причитающаяся, но не выплаченная (по разным причинам) умершему работнику, выплачивается его семье.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

11. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, начисляется комиссией по установлению трудового стажа во главе с руководителем предприятия. В состав комиссии, утверждаемой руководителем предприятия, включается представитель управления кадров, финансово-экономических служб, бухгалтерии и профсоюзного комитета.
12. Основными документами для определения стажа работы могут служить трудовая книжка и личное дело работника, справки, подписанные руководителем и главным бухгалтером, соответствующего предприятия, и заверенные гербовой печатью, в которых должна быть обязательная ссылка на документы (приказ, ведомости выдачи зарплаты и др.), подтверждающие стаж работы, дающий право на вы-

плату надбавки за выслугу лет. Не допускается подтверждение стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения, свидетельскими показаниями.

13. Решение комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, оформляется протоколом. Выписки из протокола решения комиссии оформляются в трех экземплярах, из которых первый передается в бухгалтерию и служит основанием для начисления надбавки, второй приобщается к личному делу работника, третий вручается соответствующему работнику под роспись.
14. Жалобы на решение комиссии рассматриваются в течение 10 дней этой же комиссией с обязательным участием членов комиссии вышестоящего органа (при наличии такового) и представителя отраслевого профсоюза. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ И ИМЕННОГО ПРОПУСКА ДЛЯ ДОПУСКА НА РАБОЧЕЕ МЕСТО

КОДЕКС Nr. 154 от 28.03.2003 ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА
Опубликован : 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья № : 648

Глава II Статья 10. статья с) в течение первого месяца с момента начала деятельности предприятия, а в дальнейшем в течение первого месяца каждого календарного года утверждать штатное расписание предприятия и в двухмесячный срок со дня его утверждения представлять (в письменной или электронной форме), за исключением центральных и местных органов публичной власти, один экземпляр штатного расписания территориальной инспекции труда, в районе деятельности которой расположено предприятие;

[Ст.10 ч.(2), пкт.с) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ Nr. 12
от 09.07.2012

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
(национальный уровень) об утверждении формуляров
штатного расписания и именного пропуска для
доступа на рабочее место

Опубликован : 20.07.2012 в Monitorul Oficial Nr. 149-154 статья № : 571 Дата
вступления в силу : 20.07.2012

Подписывающие стороны - Правительство, патронат, представленный Национальной конфедерацией патроната Республики Молдова, и профсоюзы, представленные Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы, для обеспечения единого применения положений ст. 10 абз. (2) п. с) и d) Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г. согласились о нижеследующем:

Ст.1. Утверждается образец формуляра штатного расписания предприятия (приложение № 1) и образец именного пропуска для доступа на рабочее место (приложение № 2).

Ст.2. Работодателям рекомендуется использовать образец штатного расписания предприятия и образец именного пропуска для доступа на рабочее место согласно приложениям.

Ст.3. Настоящее коллективное соглашение вступает в силу с даты его опубликования в Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**СО СТОРОНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА:
ЗАМ. ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА**

Михаил МОЛДОВАНУ

**СО СТОРОНЫ ПАТРОНАТА:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ
КОНФЕДЕРАЦИИ ПАТРОНАТА**

Леонид ЧЕРЕСКУ

**СО СТОРОНЫ ПРОФСОЮЗОВ:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ
КОНФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
МОЛДОВЫ**

Олег БУДЗА

№ 12. Кишинэу, 9 июля 2012 г.

Приложение 1

Утверждаю:

Приказ № _____

от „ ____ ” _____ 20__ г.

М.П.

Штатное расписание на 20__ г.

(полное наименование предприятия, почтовый адрес, фискальный код/IDNO)

№ п/п	Наименование подразделения и должности	Количество единиц	Тарифная заработная плата или должностной оклад (в леях)
1	2	3	4*

* не менее минимальной заработной платы, гарантированной государством

Приложение 2

(наименование предприятия)	Фото 3x4 см
Пропуск Составленный на основании индивидуального трудового договора №__ от „ __” _____ 20__ г.	
Фамилия _____	
Имя _____	
(должность, занятие)	
дата выдачи пропуска „__” _____ 20__ г.	(подпись работодателя) _____
М.П.	

Параметры пропуска для допуска на рабочее место 9 x 6 см

Об установлении коэффициента сложности к тарифной ставке 1 квалификационного разряда (должностного оклада)

В соответствии с Постановлением правительства № 743 от 11.06.2002 статья 1.абз.3 утверждены

«коэффициенты сложности, которые могут быть применяемые для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно приложению № 3;»

Коэффициенты сложности всех видов работ и отраслей изложенных в приложении №3 и примечание № 2 к данному приложению является рекомендательным и имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом Республики Молдова «Об оплате труда» статья 4, часть (2), Классификатором видов экономической деятельности Республики Молдова КЭДМ, утвержденным Постановлением «Молдова-Стандарт» 694-ST от 09.02.2000г. и Постановлением Правительства Республики Молдова «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» № 743 от 14.06.2002г. Приложение № 3, пункт 5.11. Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. и в следующих размерах:

- производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды	- 1,35
- сбор, очистка и распределение воды	- 1,30
- строительство	- 1,30
- троллейбусный транспорт	- 1,30
- прочий городской и дорожный транспорт	- 1,10
- производство готовых и металлических изделий, производство машин, и оборудования	- 1,20
- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	- 1,1

Данные коэффициенты применяются для всех категорий работников (рабочих, руководителей, специалистов и служащих).

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1-го разряда производственного подразделения применяется коэффициент, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

AMAC

Извлечения из законодательно-нормативных актов по вопросу об утверждении штатного расписания муниципального предприятия

Предприятия водопроводно-канализационного хозяйства является муниципальными предприятиями поэтому, рассматривая данный вопрос, необходимо руководствоваться законом о предпринимательстве и предприятиях № 845 –X11 от 03.01.1992 года, законом о Местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006 г, Постановлением правительства РМ Об утверждении Примерного положения о муниципальном предприятии № 387 от 06.06.1994 г., Уставом предприятия.

Закон о предпринимательстве и предприятиях № 845 –X11 от 03.01.1992 года м/о 2/33 от 28.02.1994 года

ст.4 пункт 3 Собственник имущества и любое третье лицо не имеют право вмешиваться в деятельность менеджера –руководителя в течение срока действия контракта, кроме случаев предусмотренных условиям контракта, либо действующим законодательством.

ст.6 Предприятие в соответствии с действующим законодательством имеет право самостоятельно устанавливать формы и размеры оплаты труда и другие виды доходов лиц, работающих по найму.

Статья 20 пункт 3 абз 2 Деятельность муниципального предприятия определяется органами местного публичного управления на основе настоящего закона, законодательства о местном самоуправлении, Гражданского законодательства и уставов предприятий

Постановление правительства РМ Об утверждении Примерного положения о муниципальном предприятии № 387 от 06.06.1994 г. м/о 2/16 от 02.09. 1994

Раздел 1 У. управление предприятием в п.20 указано. что учредитель или любое третье лицо не имеют права вмешиваться в деятельность руководителя в течение срока действия контракта, кроме случаев, предусмотренных условиями контракта либо действующим законодательством. **В этом же разделе в п.16.** сказано что при необходимости структурой управления предприятия может быть предусмотрено создание административного совета.

Раздел.У Экономическая и социальная деятельность предприятия п.23.

Предприятие самостоятельно организует свою деятельность и определяет перспективы производства, исходя из спроса населения и местного хозяйства на производимую продукцию, работы и услуги и из необходимости экономического и социального развития предприятия, повышения доходов его работников.

Закон о государственном предприятии № 146 XIII от 16.06.1994 м/о 2/9 от 25.08.1994 ст.6 п(1) управление государственным предприятием осуществляется через административный совет и управляющего предприятием (исполнительный орган)

(4) Учредитель не имеет права вмешиваться в деятельность предприятия после заключения договора с управляющим, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и договором.

Закон о Местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006 г. м/о №32-35 от09.03.2007 Часть 2, статья 14 Основные полномочия местных советов пункт (2) Исходя из сфер деятельности, закрепленных за органами местного публичного управления первого уровня в статье 4 Закона об административной децентрализации, местный совет осуществляет следующие полномочия: **подпункт 1** утверждает по предложению примара структуру и штатное расписание примэрии, структур и общественных служб, подведомственных местному совету, а также условия оплаты труда их работников;

Закон о предпринимательстве и предприятиях № 845 –X11 от 03.01.1992 года м/о 2/33 от28.02.1994 года Статья 8. Государство и предприятие
Пункт 2. Правительство, органы публичной власти, а также органы местного публичного управления могут давать указания предприятиям только в пределах своей компетенции, установленной законодательством.

На основании вышеизложенного можно констатировать .что утверждение штатного расписания муниципального предприятия является прерогативой только руководителя предприятия .

В соответствии с Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 г. Пункт с) ч. (2) ст. 10 с 3 февраля 2012 года) действует в следующей редакции:

Работодатель обязан в течение первого месяца с момента начала деятельности предприятия, а в дальнейшем в течение первого месяца каждого календарного года утверждать штатное расписание предприятия и в

двухмесячный срок со дня его утверждения представлять (в письменной или электронной форме), за исключением центральных и местных органов публичной власти, **один экземпляр штатного расписания территориальной инспекции труда**, в районе деятельности которой расположено предприятие» (в редакции Закона № 254 от 09.12.2011)

AMMA C

REPUBLICA MOLDOVA
INSPECTORATUL FISCAL
PRINCIPAL DE STAT PE LÎNGĂ
MINISTERUL FINANTELOR



РЕСПУБЛИКА МОЛДОВА
ГЛАВНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
НАЛОГОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ПРИ
МИНИСТЕРСТВЕ ФИНАНСОВ

**О вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями,
выплаченными членам руководящих органов государственных
предприятий и акционерных обществ с преобладающей
долей государства
(Письмо Главной государственной налоговой инспекции)**

N 17-2/1-13-812-6262(13) от 07.09.2009 г.

"Contabilitate și audit", 2009 г., № 10, стр. 11"

*** * ***

(неофициальный перевод)

Главная государственная налоговая инспекция в связи с полученными от экономических агентов письмами о вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями, выплаченными членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства, сообщает следующее.

В соответствии с абзацем (1) статьи 24 Закона об оплате труда (№ 847-XV от 14.02.2002 г.) 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-XIV от 28 декабря 2000 года.

Кроме вышеуказанного, в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Налогового кодекса (Закон № 1163-XIII от 24.04.1997 г.) разрешается вычет обычных и необходимых расходов, оплаченных или понесенных налогоплательщиком в течение налогового года исключительно в целях осуществления предпринимательской деятельности.

Таким образом, имея в виду тот факт, что деятельность членов руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства, осуществленная в соответствии с абзацем (8) статьи 7 Закона о государственном предприятии (№ 146-XIII от 16.06.1994 г.) и со статьей 65 Закона об акционерных обществах (№ 1134-XIII от 02.04.1997 г.), связана с предпринимательской деятельностью, суммы вознаграждений, выплаченных в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Закона об оплате труда, разрешены к вычету в налоговых целях в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Налогового кодекса.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ГНИ

Прокопие ДУКА

MINISTERUL ECONOMIEI ȘI COMERȚULUI
AL REPUBLICII MOLDOVA

INSPECȚIA MUNCII

M13-2068, str. Chișinău, str. Mircea Costin, 17/2
tel. 49 94 01
E-mail: insp.munc@guvern.ro



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

M13-2068, г. Кишинев, ул. Мирча Костин, 17/2
тел. 49 94 01
E-mail: insp.munc@guvern.ro

nr. 690 din 29 11 2007

Господину Штирбан Михай,
ул. В. Александри 1
мун. Кишинэу

Инспекция Труда рассмотрела Ваше обращение № 690 от 06.11.2007 и на вопросы, которые входят в компетенции сообщает:

В соответствии со ст.111 абз. (1) Трудового Кодекса в Республике Молдова праздничные нерабочие дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы.

Социально-правовой смысл данной нормы заключается в том, что все без исключения наемные работники пользуется правом на оплачиваемые праздничные нерабочие дни, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда, а также на всех предприятиях, учреждениях и организациях независимо от формы собственности. Каждый работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней. Такое право гарантировано всем работникам согласно ст. 9 абз. (1) бкв. е) Трудового Кодекса независимо от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).

Следует также отметить, что согласно ст.8 абз. (1) Трудового Кодекса в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Это означает, что работники, чей труд оплачивается на основании месячных должностных окладов, наравне с остальными работающими не лишены права на оплату на основании ст.111 абз. (1) Трудового Кодекса нерабочих праздничных дней в соответствующие месяцы.

С уважением,

Генеральный Государственный
Инспектор Труда

Думитру СТЭВИЛЭ

ДИНАМИКА
изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для хозрасчетных предприятий

№ п/п	Постановления Правительства Республики Молдова	Тарифная ставка для I квалификационного разряда (месяц)		Часовая тарифная ставка
		3	4	
1	Постановление Правительства РМ № 287 от 30.04.2013г.	1400	8,28	
2	Постановление Правительства № 260 от 25.04.2012г.*	1300	7,70	
3	Постановление Правительства РМ № 165 от 09.03.2010г.	1100	6,51	
4	Постановление Правительства РМ № 782 от 04.07.2007г.	900	5,33	
5	Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	700	4,15	
6	Постановление Правительства РМ № 869 от 18.08.2005г.	550	3,26	
7	Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.	440	2,60	
8	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. с 01.07.2003г.	340	2,02	
9	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. с 01.04.2003г.	300	1,78	
10	Постановление Правительства РМ № 853 от 28.06.2002г.	250	1,48	
11	Постановление Правительства РМ № 841 от 14.08.2001г.	169	1,0	
12	Постановление Правительства РМ № 35 от 17.01.2001г.	150	0,89	
13	Постановление Правительства РМ № 455 от 16.05.2000г.	115	0,68	
14	Постановление Правительства РМ № 771 от 13.08.1997г.	65,45	-	

* С 2012г. устанавливается гарантированный минимальный размер заработной платы в месяц.

VIII. Список дополнительной информации

- Закон РМ «**О государственном бюджете на 2014г.**» № 339 от 23.12.2013г. (Monitorul Oficial № 14-16 от 21.01.2014г.).
- Закон РМ «**О фондах обязательного медицинского страхования на 2014г.**» № 330 от 23.12.2013г. (Monitorul Oficial № 9-13 от 17.01.2014г.).
- Закон РМ «**О бюджете государственного социального страхования на 2014г.**» № 329 от 23.12.2013г. (Monitorul Oficial № 17-23 от 24.01.2014г.).
- Закон РМ «**О пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования**» №. 289 от 22.07.2004 (Monitorul Oficial № 168-170 от 10.09.2004г.).
- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона о государственном предприятии № 770 от 20.10.1994г.** (изменен Постановлением Правительства РМ № 347 от 28.03.2007г.) - Приложение № 3 к Постановлению Правительства № 770 от 20.10.1994г. **Типовой Договор между Учредителем и Управляющим Государственным предприятием.**
- Постановление Правительства РМ «**Об организации учета публичного имущества, его движения и исполнения функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства/административно-территориальной единицы**» № 568 от 06.05.2008г. (изменен Постановлением Правительства РМ «**Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в некоторые постановления Правительства**» № 801 от 08.10.2013г. (Monitorul Oficial № 222-227 от 11.10.2013г.) - в Приложении № 1 «**Отчет о величине и движении имущества**» дополнена таблица тремя новыми позициями – 19, 20 и 21 и **Указания по заполнению отчета о величине и движении имущества** дополнены в конце пунктами 25-27, касающихся ежемесячного вознаграждения, установленного общим собранием акционеров для акционерных обществ или учредителем в государственных предприятиях, суммы вознаграждения, выплаченной членам ревизионной комиссии в течение отчетного года, исходя из размера вознаграждения, установленного общим собранием акционеров

акционерного общества и суммы вознаграждения, выплаченной из чистой прибыли членам совета общества, представителю государства/административно-территориальной единицы и ревизионной комиссии, установленного общим собранием акционеров акционерного общества.

- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении размера среднемесячной заработной платы по экономике, прогнозируемой на 2014г.**» № 1000 от 13.12.2013г. «Утвердить среднемесячную заработную плату по экономике, прогнозируемую на 2014г., в размере 4225 леев для использования в порядке, установленном законодательством».

- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении Национального плана действий по занятости рабочей силы на 2014г.**» № 1091 от 31.12.2013г. (Monitorul Oficial № 9-13 от 17.01.2014г.): **Национальный план действий занятости рабочей силы на 2014г., пункт 7. Цель: Повышение рентабельности труда путем увеличения заработной платы и карьерного роста** (7.1. Постепенная корреляция гарантированной минимальной заработной платы по стране с существующим прожиточным минимумом - установление тарифной ставки для I категории оплаты труда нанятых работников в размере 1000 леев в соответствии с единой тарифной сеткой - ноябрь, декабрь 2014г.); **пункт 8. Цель: Включение как можно большего числа работников в формальный экономический процесс и устранение практик трудовой деятельности, осуществляемой вне законодательной базы** (8.2. Пересмотр размера гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе - непрерывное увеличение размера гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе - I квартал 2014г.).

- Министерство труда, социальной защиты и семьи - **Информация** о размере среднемесячной заработной платы по стране за 2012г. (Monitorul Oficial № 56-59 (4374-4377) от 15.03.2013г.) - составляет 3477,7 леев.

- Письмо Инспекции труда РМ № 690 от 29.11 2007г. при Министерстве экономики и торговли РМ о толковании части (1) статьи 111 Трудового Кодекса по вопросу предоставления работникам оплачиваемых праздничных нерабочих дней.

Письмо Исполнительной дирекции АМАС № 54-01-04 от 16.06.2011г. руководителям предприятий - членам АМАС о толковании части (1) статьи 111 Трудового Кодекса по вопросу выплаты средней заработной платы за не рабочие праздничные дни.

- Динамика изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для хозрасчетных предприятий.

Перечень законодательных актов, регламентирующих порядок определения заработной платы работников бюджетной сферы

- Закон РМ «**О государственной должности и статусе государственного служащего**» № 158 от 04.07.2008г. (Опубликован: 23.12.2008г. в Monitorul Oficial № 230-232 статья № 840, дата вступления в силу: 01.01.2009г.).

- Закон РМ «**О системе оплаты труда государственных служащих**» № 48 от 22.03.2012г. (Опубликован: 31.03.2012г. в Monitorul Oficial № 63 статья № 213).

- Закон РМ «**Об утверждении Единого классификатора государственных должностей**» № 155 от 21.07.2011г. (Опубликован: 04.10.2011г. в Monitorul Oficial № 164-165 статья № 480).

- Закон РМ «**О статусе лиц, исполняющих ответственные государственные должности**» № 199 от 16.07.2010г. (Опубликован: 05.10.2010г. в Monitorul Oficial № 194-196 статья № 637).

- Закон РМ «**О статусе персонала кабинета лиц, исполняющих ответственные государственные должности**» № 80 от 07.05.2010г. (Опубликован: 09.07.2010г. в Monitorul Oficial № 117-118 статья № 357).

- Закон РМ «**О системе оплаты труда в бюджетной сфере**» № 355 от 23.12.2005г. (Опубликован: 03.03.2006г. в Monitorul Oficial № 35-38 статья №148).
Внесено изменение Законом РМ № 37 от 07.03.2013г. - увеличена заработная плата примарам).

- Постановление Правительства РМ «**Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность судебных инстанций, прокуратуры и органов центрального и местного публичного управления**» № 710 от 26.09.2012г. (Опубликован: 28.09.2012г. в Monitorul Oficial № 205-207 статья № 766).

- Постановление Правительства РМ «**Об оплате труда государственных служащих**» № 331 от 28.05.2012г. (Опубликован: 01.06.2012г. в Monitorul Oficial № 104-108 статья № 371).

- Постановление Правительства РМ «**Об условиях оплаты труда работников бюджетной сферы**» № 381 от 13.04.2006г. (Опубликован: 28.04.2006г. в Monitorul Oficial № 66-69 статья № 431, смотри **Приложение № 12** «Условия и оплата труда», - для главных бухгалтеров, специалистов примэрий и министерств» - **Приложение № 7** «Разряды оплаты труда»).

- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении Положения об оценивании коллективных достижений**» № 94 от 01.02.2013г. (Опубликован: 04.02.2013г. в Monitorul Oficial № 26).

- Постановление Правительства РМ «**О выплате годовой премии работникам бюджетных единиц**» № 180 от 11.03.2013г. (Опубликован: 15.03.2013г. в Monitorul Oficial № 56-59 статья № 230).

- Постановление Правительства РМ «**Об условиях оплаты труда работников государственных высших учебных заведений, действующих в условиях финансовой автономии**» № 195 от 13.03.2013г. (Опубликован: 15.03.2013г. в Monitorul Oficial № 56-59 статья № 245, дата вступления в силу: 01.01.2013г.).

**PENTRU NOTIȚE
ДЛЯ ЗАМЕТОК**

AMAC

**PENTRU NOTIȚE
ДЛЯ ЗАМЕТОК**

AMAC