



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № HG743/2002
от 11.06.2002

об оплате труда работников хозрасчетных предприятий

Опубликован : 20.06.2002 в MONITORUL OFICIAL № 79-81 статья № 841 Data intrării în vigoare

ИЗМЕНЕНО

[ПП542 от 30.09.26, МО489-499/03.10.26 art.552; в силу с 01.01.27](#)

В целях совершенствования оплаты труда работников хозрасчетных предприятий Правительство Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

рекомендуемую тарифную сетку для рабочих хозрасчетных предприятий (согласно приложению №1), квалификационные разряды и условия оплаты труда для рабочих автомобильного транспорта, согласно приложению № 5;

коэффициенты сложности применяемые для установления тарифной ставки по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно приложению № 3;

Интервал для установления тарифных/должностных окладов, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением 1,00, согласно приложению № 4;

Положение об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения, согласно приложению № 7.

2. Установить, что на предприятиях, применяющих тарифные системы оплаты труда или другие, нетарифные системы оплаты труда, основная заработная плата работников, а также 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 об оплате труда.

2¹. Дифференциация должностных окладов / тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности и сложности, которые предполагают выполняемые

обязанности / работы, осуществляется последовательно, начиная с минимальной заработной платы.

В минимальный размер заработной платы не включается дополнительная заработная плата (доплаты, надбавки и ежеквартальные/полугодовые премии) и другие стимулирующие или компенсационные выплаты.

2². Интервал для установления должностных окладов / тарифных ставок, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением 1,00, согласно приложению № 4, пересматривается центральным отраслевым органом публичного управления в сфере труда ежегодно при каждом изменении минимальной заработной платы по стране.

3. На предприятиях, применяющих тарифную систему оплаты труда, тарифная ставка тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

Тарифная ставка устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне и в размере, по меньшей мере, равном или превышающем минимальный размер заработной платы, устанавливаемый ежегодно постановлением Правительства, а на уровне предприятия соответствующей отрасли – в размере не ниже установленного на отраслевом уровне.

Для работников бестарифной системы оплаты труда размер заработной платы определяется ежемесячно работодателем согласно порядку дифференциации заработной платы, установленному на предприятии.

Оценка сложности выполняемых работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада пропорционально минимальный размер заработной платы или тарифной ставке, установленной на предприятии, осуществляется работодателем.

3¹. На государственных и муниципальных предприятиях, в акционерных обществах с полным или преимущественно государственным капиталом, у субъектов-монополистов, а также в органах публичной власти и публичных учреждениях размер дополнительной заработной платы, выплачиваемой из фонда оплаты труда, не может превышать 100% должностного оклада работника.

В порядке отступления от предела, предусмотренного в абзаце первом, размер дополнительной заработной платы работника может составлять до 150% его должностного оклада для:

а) персонала, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области информационных технологий и компьютерных услуг;

б) персонала, осуществляющего деятельность по внедрению стратегических проектов в области национальной инфраструктуры в публичном учреждении «Офис по внедрению стратегических проектов в области национальной инфраструктуры»;

с) диспетчеров воздушного движения.

[Пкт.3¹ в редакции ПП542 от 30.09.26, МО489-499/03.10.26 art.552; в силу с 01.01.27]

4. 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.

Оклад руководителя не может являться основой для установления заработной платы остальным работникам предприятия.

5. Должностные оклады и другие виды оплаты труда руководителей государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий устанавливаются в индивидуальных трудовых договорах, заключаемых между учредителем предприятия или советом акционерного общества и соответствующими руководителями, которые могут ежегодно пересматриваться в соответствии с финансово-экономическими результатами управляемого предприятия.

Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий не должен превышать пяти среднемесячных заработных плат в целом на управляемое предприятие с начала года до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов. Период исчисления среднемесячной заработной платы в целом по управляемому предприятию устанавливается с 1 января года до конца месяца, предшествующего отчетному месяцу.

Совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с положениями настоящего пункта, не включает единовременные премии, выплачиваемые к личным юбилейным датам, по случаю профессиональных праздников и нерабочих праздничных дней, вознаграждение по итогам работы предприятия за год, а также и материальную помощь.

Административный совет государственного предприятия или совет акционерного общества, на основании предварительных финансовых отчетов за предыдущий год, ежегодно, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере оплаты труда руководителя на предстоящий год, который не должен превышать пяти среднемесячных заработных плат в целом на управляемое предприятие с начала года до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

При оценке финансово-экономических результатов предприятия будет учитываться динамика основных показателей: чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду предыдущего года, а также другие показатели, касающиеся конкретных условий деятельности соответствующих

предприятий, включая показатели, установленные/пересмотренные в приложении к индивидуальному трудовому договору, подписанному с руководителем предприятия.

5¹. Для руководителей государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, 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 руководитель предприятия не имеет права на получение премий, надбавок к заработной плате, вознаграждений, единовременных выплат, установленных Правительством, или других поощрительных выплат, за исключением материальной помощи или других компенсационных 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.

5². Совокупный месячный размер основного оклада и других выплат по заработной плате, порядок и условия оплаты труда руководителей публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении, устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц (учредителем), и закрепляются в индивидуальном трудовом договоре, заключенном между сторонами.

Совокупный месячный размер заработной платы руководителей публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении, не должен превышать трех среднемесячных заработных плат в целом по управляемому предприятию в период с начала года до отчетного месяца.

Совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с положениями настоящего пункта, не включает единовременные премии, выплачиваемые к личным юбилейным датам, по случаю профессиональных праздников и нерабочих праздничных дней, годовую премию, а также и материальную помощь.

5³. -*утратил силу.*

6. 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 предприятиях, указанных в пунктах 5 и 5², годовой размер премий и других единовременных выплат, выплачиваемых работникам из фонда оплаты труда, не должен превышать среднемесячный фонд оплаты труда.

Премия, выплачиваемая одному работнику, размерами не ограничивается.

Руководители предприятий имеют право на условиях, оговоренных в коллективном трудовом договоре, премировать дополнительно работников и за счет

прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, для предприятий, указанных в пункте 5, а для предприятий, указанных в пункте 5², – за счет неиспользованных средств годового фонда оплаты труда, установленного на уровне предприятия для оплаты труда за соответствующий год.

7. Показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом. Совокупный размер премий и единовременных выплат, за исключением ежегодного вознаграждения, предоставленного на условиях статьи 138 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, в течение года для руководителей государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий не должно превышать пяти месячных окладов в год.

Совокупный размер премий и единовременных выплат, предоставленных в течение года руководителям публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении, не может превышать 3 месячных должностных окладов.

Максимальный размер годового вознаграждения, предоставляемого в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Республики Молдова №154/2003, за результаты хозяйственно-финансовой деятельности руководителям государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, получающих субвенции/гранты из бюджета, не может превышать 50 процентов месячного должностного оклада.

Руководителям убыточных государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков не менее 10 % по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, и ее годовая сумма не может превышать 3 месячных должностных окладов.

Размер и условия предоставления материальной помощи на лечение и отдых руководителям хозрасчетных предприятий устанавливается индивидуальным трудовым договором или внутренним положением об оплате труда и утверждается работодателем или вышестоящим руководящим органом.

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

9. Утвердить Перечень надбавок и доплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам хозрасчетных предприятий на основании трудового договора, и минимальный их размер согласно приложению № 6.

Указанные предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в приложении № 5, а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств,

предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах.

10. Работники, трудящиеся на соответствующем предприятии в одинаково неблагоприятных условиях, пользуются компенсационными доплатами в единых размерах, независимо от квалификационного разряда (класса) или величины установленной заработной платы.

Конкретный размер надбавки за работу в неблагоприятных условиях устанавливается в зависимости от степени вредности и в пределах, предусмотренных Коллективным соглашением (национальный уровень) "Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров.

При установлении доплат к основной заработной плате за работу в неблагоприятных условиях оценка условий труда производится согласно порядку, установленному действующими нормативными актами.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеров доплат к заработной плате за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании результатов аттестации рабочих мест и узаконивается в коллективном трудовом договоре предприятия. В случае последующей рационализации рабочих мест или улучшения условий труда доплаты уменьшаются или полностью отменяются.

11. Руководящим работникам и специалистам, имеющим ученую степень доктора habilitata или доктора наук и выполняющим на указанных выше предприятиях научно-техническую работу по специальности, устанавливаются надбавки к основной заработной плате в размерах, предусмотренных внутренним положением об оплате труда работников предприятия или коллективным трудовым договором/индивидуальным трудовым договором. Размер данных надбавок не может быть меньше размера, установленного в бюджетном секторе.

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.

13. Надбавка за выслугу лет может быть установлена в размере от 5% за 2 года и до 40% к основному окладу за стаж работы по профилю в данной отрасли более 20 лет.

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, предусмотренным договором, но не менее трех и не более шести среднемесячных заработных плат.

13². Размеры других выплат, предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, единовременные премии), определяются в каждом конкретном случае в зависимости от наличия финансовых средств из экономии средств на оплату труда.

При этом размер данных выплат, выплачиваемых государственного, муниципального предприятия, акционерного общества с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольного предприятия, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов.

13³. Размер ежегодного вознаграждения, назначенного в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 руководителям государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий из чистой годовой прибыли подразделения, не может превышать размер 5 месячных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

13⁴. Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и/или коллективных соглашениях, не допускается до истечения одного года со дня их заключения. Введение новых условий оплаты труда или изменение существующих осуществляется в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003.

13⁵. В случае если месячная тарифная ставка или должностной оклад работника, рассчитанные для должности с нормальным рабочим временем, ниже месячной тарифной ставки или должностного оклада, установленного до вступления в силу Постановления Правительства №874/2022 о внесении изменений в некоторые постановления Правительства (оплата труда работников хозрасчетных предприятий), ему выплачивается разница в заработной плате до размера месячной тарифной ставки или должностного оклада, установленных до вступления в силу указанного постановления.»;

14. На дату введения в действие настоящего Постановления признать утратившими силу:

Постановление Правительства Республики Молдова №300 от 26 мая 1993 г. "О совершенствовании оплаты труда работников хозрасчетных единиц" (Монитор, 1993 г., №6, ст. 179);

пункт 4 приложения к Постановлению Правительства Республики Молдова № 628 от 19 ноября 1996 г. "Об утверждении Изменений и дополнений, которые вносятся в постановления Правительства Республики Молдова по оплате труда" (Официальный монитор Республики Молдова, 1997 г., № 12, ст. 36);

абзац второй пункта 3 и приложение к Постановлению Правительства Республики Молдова №35 от 17 января 2001 г. "Об установлении тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий" (Официальный

монитор Республики Молдова, 2001 г., № 8-10, ст. 74).

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР

РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА Василе ТАРЛЕВ

Контрассигнуют:

министр труда

и социальной защиты Валериан РЕВЕНКО

министр финансов Зинаида ГРЕЧАНЫЙ

Кишинэу, 11 июня 2002 г.

№ 743.

[приложение №1](#)

приложение №2 - утратило силу

[приложение №3](#)

[приложение №4](#)

[приложение №5](#)

[приложение №6](#)

Приложение № 7

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда учеников во время производственного
обучения, а также квалифицированных рабочих и**

**специалистов, привлеченных к процессу
обучения**

1. В целях производственного обучения хозрасчетные предприятия принимают учеников, для которых организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы производственного обучения за счет соответствующих предприятий.

2. Теоретические занятия и производственное обучение учеников проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств, период обучения которых составляет не более 6 месяцев.

3. Труд учеников в период производственного обучения и рабочих во время переквалификации или обучения новой профессии непосредственно на производстве оплачивается сдельно или повременно независимо от формы обучения (индивидуальной или бригадной). При этом гарантированный заработок во всех случаях исчисляется исходя из размера часовой тарифной ставки для работников соответствующей отрасли, узаконенного в коллективном трудовом договоре на уровне отрасли (в дальнейшем - тарифная ставка).

4. Оплата труда учеников при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых сдельно, производится:

за первый месяц обучения - в размере 75% тарифной ставки ;

за второй месяц - в размере 60% тарифной ставки;

за третий месяц - в размере 40% тарифной ставки;

за четвертый месяц и все последующие месяцы обучения - в размере 20% тарифной ставки .

Кроме того, за изготовленную учениками годную продукцию им начисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и сдельным расценкам.

5. Оплата труда учеников при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, производится:

за первый и второй месяцы обучения - в размере 75% тарифной ставки;

за третий и четвертый месяцы - в размере 80% тарифной ставки;

за последующие месяцы до окончания срока обучения, предусмотренного учебной программой, - в размере 90% тарифной ставки.

В таком же порядке оплачивается труд учеников, занятых на работах, оплачиваемых сдельно, когда производственное обучение осуществляется на оборудовании, используемом обучающими рабочими.

6. Оплата труда учеников при обучении их в бригадах производится в порядке и в размерах, указанных в пункте 4 настоящего положения.

Наряду с этим, начиная со второго месяца обучения ученикам выплачивается дополнительная разница до 100% тарифной ставки из сдельного заработка бригады. Если ученики включены в состав бригады, труд членов которой оплачивается повременно, их заработная плата выплачивается в порядке и в размерах, указанных в пункте 5 настоящего положения.

7. Квалифицированным рабочим и специалистам, привлекаемым без отрыва от производства для подготовки и переподготовки, освоения рабочими родственных профессий и повышения уровня их квалификации на производстве, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5% тарифной ставки или должностного оклада, установленных за каждого обучаемого ученика или работника, за счет средств, предусмотренных на оплату труда. При этом для обеспечения высокого уровня обучения на производстве рекомендуется, чтобы один квалифицированный рабочий или специалист обучал одновременно не более 2-3 рабочих (учеников)

В зависимости от сложности профессии, количества одновременно обучаемых лиц, условий труда и уровня квалификации работников, привлеченных к производственному обучению, предприятия могут самостоятельно увеличить размер указанной доплаты в пределах имеющихся средств на оплату труда.

приложение №8 - утратило силу