



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 (situația pe data 20.10.2017)

ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ
по организации оплаты труда всех категорий работников
на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства
(по состоянию на 20.10.2017г.)



**(VERSIUNEA ELECTRONICĂ INTERACTIVĂ PENTRU CP CU CONEXIUNE
LA INTERNET)**
**(ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ С ИНТЕРАКТИВНЫМ СОДЕРЖАНИЕМ ДЛЯ ПК
ИМЕЮЩЕГО ВЫХОД В ИНТЕРНЕТ)**

mun. Chișinău

2017

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) 2017-2021 гг.

VI. Порядок регулирования трудовых отношений.

VII. Приложения.

VIII. Список дополнительной информации.

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

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. \(Monitorul Oficial al RM № 159-162 din 29.07.2003\)](#) и 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 132-133 ТК предусматривается, 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 пересмотра минимальной заработной платы и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе установлен [статьей 12 Закона РМ «Об оплате труда» в редакции Закона РМ № 253 от 17.11.2016г.](#)

Статья 12 Закона РМ «Об оплате труда» дополнена следующими новыми положениями:

- **статья 12 (3)** - гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне;

- **статья 12 (4)** - гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе служит основой для дифференциации должностных окладов/тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности, который предполагают выполняемые обязанности/работы, и сложности последних;

- **статья 12 (5)** - в гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе не включаются дополнительная заработная плата и другие стимулирующие или компенсационные выплаты.

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) 2017-2021гг.)) установлено, что 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, которая является основной ее составляющей и закрепляется коллективным трудовым договором.

В соответствии с положениями **Закона РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г.** в редакции статьи 3 (4) Закона РМ № 242 от 20.11.2008г. при организации оплаты труда работодателю после консультаций с профсоюзом предоставлено 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.

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

Положения ст.136 ТК РМ касаются состава, назначения и элементов тарифной системы оплаты труда.

Поправки, внесенные в статью **14 Закона РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г.** Законом РМ № 253 от 17.11.2016 (Monitorul Oficial al RM № 441-451 din 16.12.2016) относительно применения тарифной ставки I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) изложены в следующей редакции:

«статья 14 часть (1) - При применении тарифной системы оплаты труда тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

статья 14 часть (2) в) - В реальном секторе тарифная ставка I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне и в размере, по меньшей мере, равном или превышающим гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно постановлением правительства, а на уровне предприятия соответствующей отрасли - в размере не ниже установленного на отраслевом уровне».

Что касается Минимальной заработной платы, то она представляет собой установленный государством размер заработной платы в леях за простой, неквалифицированный труд, ниже которого работодатель не вправе производить оплату за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

[Законом РМ « о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» № 1432 от 28.12.2000г\(Monitorul Oficial Nr. 21-24 от : 27.02.2001\)](#) предусмотрено следующее ;

-ст.2 (2) Месячная оплата труда работника, который отработал установленную норму времени за определенный период и который выполнил возложенные на него обязанности или норму труда, не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

-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 № 242 от 26.04.2017 г.](#) в пункт 1 внесены изменения в [Постановление Правительства РМ № 165 от 09.03.2010](#) и установлен новый гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе. 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 № 242 от 26.04.2017 г.](#) (Monitorul Oficial al RM № 134-143 din 28.04.2017):

«**Пункт 1.** Начиная с 1 мая 2017г. 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 14.09 лея в час или 2380 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 РМ «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-го квалификационного разряда превышает гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, предусмотренный в пункте 1 настоящего Постановления, дальнейшее повышение тарифной ставки I-го 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-го квалификационного разряда превышает прирост объема производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах, предприятие, располагающее необходимыми финансовыми средствами, вправе повысить тарифную ставку I-го квалификационного разряда по мере роста индекса потребительских цен.

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий осуществляется в соответствии со [статьей 2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017):

«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 РМ «Об оплате труда».

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 № 79-81 din 20.06.2002**) в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений **Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017)** **Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)** «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства», **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 2017-2021 годы (**Monitorul Oficial al RM № 109-118 din 07.04.2017**).

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 оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями.

В совокупный месячный размер оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий за исключением руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, указанных в пункте 5² настоящего постановления, 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.

Административный совет государственного предприятия или совет акционерного общества, на основании финансово-экономических отчетов за предыдущий год, ежегодно, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере оплаты труда руководителя на предстоящий год.

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 ([пункт 5 изменен Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. \(Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014\)](#)).

В пункте 5¹ установлено, что для руководителей государственных предприятий, предприятий с 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 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 (в редакции [Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. \(Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014\)](#)).

В пункте 5² даны разъяснения по совокупному месячному размеру оплаты труда руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, находящихся на самофинансировании, включительно со статусом государственного предприятия, указанных в Приложении № 8 к настоящему постановлению, не должен превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца (пункт 5² введен в [Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

В пункте 5³ установлено, что в совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с пунктами 5 или 5² настоящего постановления, не включаются единовременные премии в связи с юбилейными датами работника или предприятия к профессиональным праздникам, годовая премия и другие годовые выплаты, установленные согласно пункту 13³ настоящего постановления, а также материальная помощь, выделенная руководителю для лечения и отдыха (пункт 5³ и 13³ введены в [Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

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 № 105 от 06.12.2010г.) 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 Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017) - установлено, что показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом. Минимальный размер премии для руководителей монопольных предприятий, государственных

предприятий и предприятий с преобладающим государственным капиталом не может превышать шести месячных должностных окладов в год.

Максимальный размер премии 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.](#)). Работникам предприятий ЖКХ размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) составляет от 10 до 30 %.

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 разъясняет, что 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, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов (пункт 13² в редакции [Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г.](#) ([Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014](#)).

Пункт 13³ устанавливает, что размер годовой премии (установленной в условиях, предусмотренных статьей 138 Трудового Кодекса) и других годовых выплат, выплачиваемых руководителям единиц, указанных в пунктах 5 или 5² настоящего постановления, из годовой чистой прибыли предприятия, не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов (пункт 13³ введен в [Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. ([Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014](#)).

**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 2017-2021гг. 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 2017-2021гг. (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.](#), отнесение работников к определенным категориям осуществляется в соответствии с [Классификатором видов деятельности Республики Молдова «CORM 006-14».](#)

Дифференциация должностных окладов специалистов в зависимости от установленных квалификационных разрядов руководителей согласно иерархии, осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах диапазона установленного для соответствующей категории персонала. При этом конкретные должностные оклады не могут быть меньше, чем оклады, исчисленные для соответствующих категорий работников исходя из коэффициентов кратности, установленных по нижним пределам диапазона и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе. (Извлечение из [Приложения № 4 в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017 \(Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017\).](#)

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 абз.4 [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 2017-2021гг. (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 2017-2021гг.](#)).

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 01.05.2017г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 14,09 лея в час или 2380 лей в месяц,

исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц (ст.1 Постановления Правительства РМ № 242 от 26.04.2017г. ([Monitorul Oficial al RM № 134-143 din 28.04.2017](#))).

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 фиксированные 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 2017-2021 годы \(отраслевой уровень\)](#)).

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.

В соответствии с пунктом 3 (абз.1 и абз.2) [Постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г.](#) (в редакции [Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г.](#) ([Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017](#))).

На предприятиях, применяющих тарифную систему оплаты труда, тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

Тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (оплаты труда) устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне и в размере, по меньшей мере, равном или превышающем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно постановлением правительства, а на уровне предприятия соответствующей отрасли – в размере не ниже установленного на отраслевом уровне.

Согласно статьи 3 абз.3) Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017).

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 труда, установленного в пункте 2¹ настоящего постановления.

Пункт 2¹. Основой для дифференциации должностных окладов/тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности и сложности, который предполагают выполняемые обязанности/работы, служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

Минимальные должностные оклады/тарифные ставки, установленные вследствие их дифференциации согласно критериям, указанным в предыдущем абзаце, следующие:

Категории работников по уровню профессиональной подготовки	Коэффициент кратности к гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе
Неквалифицированные рабочие	1,0
Рабочие средней квалификации	1,20
Рабочие высшей квалификации	1,40
Специалисты	1,50
Руководящий персонал	2,00

В гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе не включается дополнительная заработная плата (доплаты, надбавки и текущие премии) и другие компенсационные выплаты.

Новый пункт 2¹, относительно установления размера заработной платы работников этих предприятий, принят в целях исполнения изменений, внесенных Законом РМ № 253 от 17.11.2016г. в [Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г.](#)

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.\(3\).](#)

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

Показатели премирования утверждены [Коллективным соглашением \(отраслевой уровень\) на 2017-2021гг., 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.\(4\).](#)

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

- 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. \(Monitorul Oficial al RM № 146-148 от 11.04.2002г.\)](#) (в редакции Постановления Правительства РМ № 153 от 07.04.2015г. (Monitorul Oficial al RM № 89-92 от 10.04.2015г.))

- **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).

Оплата труда совместителей

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

(2) Размеры тарифных ставок или должностных окладов для совместителей, а также размеры премий, надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, устанавливаются в коллективном или индивидуальном трудовом договоре и не могут превышать размеры, предусмотренные для остальных работников соответствующего предприятия. [Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 155. в редакции ЗП № 254 от 09.12.2011г. \(Monitorul Oficial al RM № 25-28 din 03.02.2012 ст.79\).](#)

Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника:

(1) Работникам, которые наряду со своей основной работой, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, выполняют на том же предприятии дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняют трудовые обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом), выплачивается надбавка за совмещение профессий (должностей) или исполнение трудовых обязанностей временно отсутствующего работника.

(2) Размер надбавок за совмещение профессий (должностей) устанавливается сторонами индивидуального трудового договора, но не может быть ниже 50 % тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности). Выплата надбавки за совмещение профессий (должностей) производится без ограничений в пределах средств, предназначенных для оплаты труда. [Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 156 часть \(2\) в редакции ЗП № 254 от 09.12.2011г. \(Monitorul Oficial al RM № 25-28din 03.02.2012г. статья 79\).](#)

(3) Конкретный размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в зависимости от реального объема выполненных работ, но не может превышать 100 % тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника. В случае, если обязанности временно отсутствующего работника выполняются несколькими работниками, размер надбавки устанавливается каждому из них пропорционально объему выполненных работ в пределах тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника. [Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 156 часть 3 в редакции ЗП № 254 от 09.2012.11г. \(Monitorul Oficial al RM № 25-28din 03.02.2012 статья 79\).](#)

Введение новых и изменение существующих условий оплаты труда:

(1) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 140 в редакции ЗП № 242-XVI от 20.11.2008г. (Monitorul Oficial al RM 237-240/31.12.08 ст.860)

(2) Введение новых или изменение существующих условий оплаты труда допускается только при соблюдении положений части (1) статьи 68. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 140 часть (2) в редакции ЗП № 60-XVI от 21.03.2008г. (Monitorul Oficial al RM № 115-116din 01.07.2008г. статья 441).

V. Оплата труда, закреплённая Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2017-2021г.г. (извлечение из раздела 5)

5.4. 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, профсоюзным комитетом), через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.

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

5.5. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий отраслей, осуществляющих свою деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства и оказывающих публичные услуги в соответствии с [Законом «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402-XV от 24.10.2002г.](#), с учетом гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, который устанавливается ежегодно Правительством Республики Молдова – признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I разрядом на предприятиях:

a) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды – 2310,0 леев/месяц и 13,67 лея/час;

b) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

c) строительных, строительно-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

d) городского общественного электрического транспорта – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

e) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, – 2210,0 лея/месяц и 13,08 лея/час;

f) городского общественного и дорожного транспорта – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

g) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) – 2156,0 лея/месяц и 12,76 лея/час.

Работодатели, подписавшие коллективное соглашение, гарантируют применение установленного базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемой по I-му квалификационному разряду, для всех работников-членов профсоюзов предприятий, применяющим тарифную систему оплаты труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

5.6. 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 al Republicii Moldova” и с учетом установленного базового размера оплаты труда, тарифицируемого I разрядом на предприятиях соответствующей отрасли.

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

5.8. 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](#).

5.9. В соответствии с Положениями [Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 года](#), 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 профсоюзным комитетом (профорганизатором).

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

5.10. Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих первого 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.

5.11. В соответствии с [постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002г.](#) коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в приложении №3, примечание №2 данного постановления является рекомендательным и имеет ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для 1-го 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 Республики Молдова 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, примечание пункт 2 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

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

5.13. 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 неквалификационную работу, тарифицируемую 1 разрядом согласно п.5.5, на фиксированные тарифные коэффициенты 6-разрядной тарифной сетки, п.5.9 и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятия.

[Приложение №5 к коллективному соглашению \(отраслевой уровень\) на 2017-2021 г.г.](#), пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение №5.

5.14. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазона, установленного настоящим коллективным соглашением и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятий.

[Приложение №6 к коллективному соглашению \(отраслевой уровень\) на 2017-2021г.г.](#), пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение №6.

Ежегодно в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и рассчитанной тарифной ставки для первого квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, руководителям предприятий предоставляется право самостоятельно производить изменения в оплате труда в соответствии с нормативными актами, регулируемые действующим законодательством.

5.15. Конкретные коэффициенты кратности для специалистов и служащих устанавливаются к тарифной ставке I-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.

Обслуживающий персонал (административные 1,58-2,00 служащие):

Специалисты со средним специальным образованием:	
I-ой категории	2,35-3,00
II-ой категории	2,15-2,70
без категории	1,95-2,40
Специалисты с высшим образованием:	
ведущие	3,50-4,50
I-ая категория	3,10-4,00
II-ая категория	2,75-3,50
III-ья категория	2,55-3,20
без категории	2,40-3,00
Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов:	
Главные специалисты (которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий:	5,00 -7,00
Руководители предприятий:	6,00-8,00

В соответствии с постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002 года должностной оклад порядок и условия оплаты труда руководителей хозяйственных предприятий, государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий устанавливается органами уполномоченные назначать этих лиц и закрепляются в индивидуальном трудовом договоре между сторонами.

Заработная плата руководителей государственных предприятий, предприятий с преимущественным государственным капиталом, монопольных предприятий устанавливается в размере от 3 до 5 среднемесячных заработных плат по руководимому предприятию в период с начала года и до месяца, установленного в зависимости от положительных финансово-экономических показателей.

5.16. Независимо от организационно-правовой формы и вида собственности предприятий, учреждений, организаций должностные оклады руководителей и основные показатели премирования по результатам финансово-экономической деятельности предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, устанавливаются при заключении контракта с их учредителями (органы местного публичного управления, министерства, департаменты, ведомства и др.).

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства и размеры премирования по основным показателям отрасли водопроводно-канализационного хозяйства устанавливаются в соответствии с Приложением.

Приложение №7.

5.17. Рассчитанные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие соответствующие уровни оплаты труда по конкретным профессиональным группам и квалификационным категориям, гарантируются каждому работнику при условии выполнения возложенных на них обязанностей (нормы труда) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Оплата ниже установленных тарифных ставок и должностных окладов производится в

соответствии с действующим законодательством (при простоях, выпуске бракованной продукции, частично по вине работника, невыполнении норм выработки, при оплате за фактически отработанное время, а также в других случаях).

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.

- 5.18.** В соответствии с Положением о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства работодатели также могут устанавливать более высокий размер оплаты труда, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда, в сравнении с оговоренным в коллективном соглашении на уровне отрасли, отраженный в коллективном трудовом договоре предприятия.

Приложение №8.

- 5.19.** За счет средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать сверх установленных законодательством конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Доплата за совмещение профессий (должностей): экономист-бухгалтер; механик-диспетчер; садовник-дворник; водитель-грузчик и т.д. выплачивается надбавка в размере 50 и более процентов 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.

- 5.20.** 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 февраля 2008г. «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».

Приложение №9

Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальных и коллективных трудовых договорах предприятий: вознаграждение по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами премирования и положениями, единовременные премии в связи с юбилейными датами, профессиональными и нерабочими праздничными

днями, материальная помощь и другие стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда», утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

Конкретные размеры таких выплат устанавливаются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств через коллективный трудовой договор предприятия.

5.21. 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 «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 октября 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.

Приложение №10

5.22. 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.

5.23. **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 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда. Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

5.24. 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.

5.25. Оплата времени простоя не по вине работника или по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением времени технического простоя (ст.80), в случае, если работник письменно известил работодателя о начале простоя, производится в размере $\frac{2}{3}$ часовой тарифной ставки (должностного оклада), установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством за каждый час простоя.

В случаях технического простоя по объективным экономическим причинам, который не может превышать 3 месяцев в течение календарного года, работники получают пособия в размере 75% основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) ст.77 Трудового кодекса.

На период технического простоя работники обязаны находиться в распоряжении работодателя. В случае приостановки индивидуального трудового договора, по соглашению сторон, по причине технического простоя, пособие не выплачивается.

5.26 Соблюдая установленные Международные и Европейские стандарты и нормы Трудового кодекса РМ (п. h) ст.4; (п.d) ст.5; часть (1) ст.8; п.е) часть (1) ст.9; п.а) часть (2) ст.10; часть (1) ст.11 и ст.13) о принципах равноправия всех работников в рамках трудовых отношений, производить обязательную выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, установленные частью (1) ст.111 (13 календарных дней в году) и части (3) ст.130 ТК РМ всем категориям работников (рабочим, специалистам и служащим) в соответствии с системой оплаты труда, установленной на предприятии через коллективный трудовой договор.

Исчисление средней заработной платы за час или за день осуществлять в соответствии с [Постановлением Правительства РМ №426 от 26.04.2004 г.](#)

5.27 Если у работника в текущем месяце по независящим от него причинам в пределах продолжительности рабочего времени, установленного действующим законодательством, заработная плата ниже тарифной ставки (оклада) по его профессии, должности, квалификации, ему гарантируется соответствующая доплата согласно действующему законодательству.

Работодатель производит оплату труда отдельным категориям рабочих, которым согласно [статьи 96 Трудового Кодекса РМ](#) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в тех же размерах, что и труд работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 40 часов в неделю.

5.28 В случае возбуждения процесса несостоятельности предприятия, учреждения, организации работникам гарантируется первоочередное погашение необеспеченных требований по возмещению вреда, причиненного здоровью или в связи со смертью лиц, выплата заработной платы, пенсий и пособий, как привилегированным кредиторам, в соответствии с [законом РМ «О несостоятельности»](#).

Оплата труда работников, получивших предупреждение (извещение) за 2 месяца до ликвидации предприятия либо, о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников производится на равных с другими работниками условиях.

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.

5.29 В случае повышения тарифной ставки I-го квалификационного разряда конкретный размер выплат: отпускного пособия, пособия за учебный отпуск, оплата за время прохождения курсов профессиональной подготовки, выходного пособия и других компенсационных выплат, предусмотренных законодательством, работодатель осуществляет в соответствии с [Постановлением Правительством №426 от 26.04.2004г. «Об исчислении средней заработной платы»](#).

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.;

Varianta în limba de stat

Версия на русском

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.

- Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по трудовому договору на предприятиях ЖКХ. Приложение № 5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы;

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- Размер должностных окладов руководителей, соответствующих подразделений, специалистов и служащих предприятий, учреждений и организаций отрасли ЖКХ. Приложение № 6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы;

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий. Приложение № 7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021гг.;

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли. Приложение № 8 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы;

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- *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 2017-2021гг.*

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- *Об установлении коэффициента сложности к тарифной ставке I квалификационного разряда (должностного оклада).*
- *Извлечения из законодательно-нормативных актов по вопросу об утверждении штатного расписания муниципального предприятия*
- *Об утверждении формуляров штатного расписания и именного пропуска для доступа на рабочее место.*
- *Аттестация персонала. Основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства.*

Anexa nr.3
la Convenția colectivă
pe anii 2010-2013 (nivel de ramură)
cu modificări și completări

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. ____
(model)

“ ____ ” _____ 200_ _____
(localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului- persoană fizică)
denumir în continuare “Angajator”, în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)
pe de o parte, și dl (dna) _____,
(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare “Salariat”, pe de o parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:
a) de bază;
b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:
a) nedeterminată;
b) determinată _____
(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
a) ziua semnării;
b) _____
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:
a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

- c) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.9 din Codul muncii;
- d) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art.10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) _____

(salariatul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile,

adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile

și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

[Pct.12 completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

- **mărimea indemnizației de concediu;**
- **mărimea indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;**
- **mărimea indemnizației de concediere;**
- **mărimea ajutorului de șomaj;**
- **mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechimea în muncă sau pensiei de invaliditate.**

[Pct.12¹ completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

13. Regimul de muncă _____

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii

de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă

parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(modalitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin

legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18 _____

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

a) durata contactului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

21. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

22. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul

- muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii);
26. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).
27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.
28. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Salariatul

Adresa _____

Buletin de identitate _____
eliberat _____

cod personal _____

Cod personal de asigurări
sociale _____

Semnătura _____

Приложение №3
к коллективному соглашению
на 2010-2013 годы
(отраслевой уровень)
с изменениями и дополнениями

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
(образец)

N _____

« _____ » _____ 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- от 28 марта 2003г., 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. Работа имеет следующие права:
а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
б) другие права _____ (указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:
- исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;
 - исполнять другие обязанности _____

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:
- права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
 - другие права _____

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:
- исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым _____

(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 дополнен Коллективным соглашением №13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]

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 Коллективным соглашением №13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]

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:

а) срока договора;

б) места работы;

в) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 Трудового кодекса и др.);

г) размера оплаты труда;

д) режима труда и отдыха;

е) специальности, профессии, квалификации, должности;

ж) 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:
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
 - по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
 - по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).
27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
 - 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»
Адрес _____
Фискальный код _____
Подпись _____

«Работник»
Адрес _____
Удостоверение личности _____
выдано _____
идентификационный номер _____

Личный код социального
страхования _____

Подпись _____

Место для печати

Anexa nr. 5
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

Salariile tarifare minime lunare (pe oră) pentru salariații tarificați conform rețelei tarifare de 6 categorii, care lucrează în baza Contractului individual de muncă în unitățile cu autogestiune, inclusiv și acelea care se folosesc de dotațiile bugetare (art.20, 21 Legea salarizării), indiferent de formele lor organizatorice-juridice și de proprietate, pe ramuri, care corespund activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei Locativ - Comunale.

a) unitățile de producere și distribuire a energiei electrice și termice și a apei fierbinți

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2310	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar - pe lună - pe oră	lei	2310	2911	3673	4181	4782	5452
		lei	13,67	17,22	21,73	24,74	28,30	32,26

b) gospodăriei de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare)

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar - pe lună - pe oră	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

c) de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții în sistemul Gospodăriei locativ-comunale

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322	
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49	

Adnotarea nr.1 La obiectele finanțate de către investitori (clienți) indicele de schimbare a salariului de bază este stabilit prin acordul reciproc al părților (client și contractor), în conformitate cu normele pentru determinarea costului obiectului de construcții.

d) Transportul urban electric de pasageri

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	
3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322	
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49	

e) Unitățile din industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite, producerea mașinilor și utilajului gospodăriei locativ-comunale)

SA „Uzina de utilaj termotehnic” or.Florești

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2210	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	
3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2210	2785	3514	4000	4575	5216	
	- pe oră	lei	13,08	16,48	20,79	23,69	27,07	30,86	

f) transportul public și rutier

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	

3.	Salariul tarifar							
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

κ) unitățile gospodăriei locativ-comunale (deservirea fondului locativ, asanarea și înlăturarea deșeurilor menajere, curățarea sanitară și alte servicii)

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2156	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar							
	- pe lună	lei	2156	2717	3428	3902	4463	5088
	- pe oră	lei	12,76	16,08	20,28	23,09	26,41	30,11

Adnotarea nr.2 Salariul tarifar al categoriei I de salarizare corespunde cuquantumului minim al salariului pentru munca simplă necalificată, stabilit la nivel de ramuri, care corespund activității de bază a întreprinderilor gospodăriei locativ-comunale, fără luarea în calcul a coeficientului de complexitate pe ramură.

Salariul tarifar lunar (pe oră), salariile de funcție a ș oferilor li se stabilesc în modul indicat în anexa nr.5 a Hotărîrii Guvernului nr.743 din 11.01.a.2002.

Coeficienții de complexitate stabiliți în anexa nr.5 se referă la tipul de transport și sunt unice pentru toate ramurile economiei, dar coeficienții de complexitate pe ramură se aplică la stabilirea salariului tarifar pe ramură sau tipului lucrărilor executate.

Anexa nr.6
la Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2017-2021

Salariile de funcție
al conducătorilor de unitate, al adjuncților conducătorilor de unitate, specialiștilor principali, conducătorilor de subdiviziuni și filiale,
specialiștilor și funcționarilor întreprinderilor, organizațiilor Gospodăriei locativ-comunale

N d / o		Diapa- zonul coefici- enților de multip- licitate	Lista ramurilor corespunzătoare activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei locativ-comunale													
			Producerea și distribuirea energiei electrice și termice și a apei fierbinți		Gospodăria de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare)		Întreprinderile de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții		Transportul electric urban		Industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite și articolelor din metal)		Transportul public urban și rutier		Gospodăria locativ- comunală (fondul locativ, asanarea și înlăturarea deșeurilor menajere și alte servicii)	
			Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tarif I cat. de califica- re lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Funcționari administrati- vi (personalul	1,58- 2,00	2310	3650- 4620	2255	3563- 4510	2255	3563- 4510	2255	3563- 4510	2210	3492- 4420	2255	3563- 4510	2156	3406- 4312

	de serviciu)															
2	Specialiști cu studii medii speciale de categoria I	2,35- 3,00	2310	5429- 6930	2255	5299 – 6765	2255	5299- 6765	2255	5299- 6765	2210	5194 – 6630	2156	5067 - 6468	2156	5067 - 6468
	categoria II	2,15 - 2,70	2310	4967- 6237	2255	4848 - 6189	2255	4848 - 6189	2255	4848 – 6189	2210	4752 - 5967	2156	4635 - 5821	2156	4635 - 5821
	fără categorie	1,95 – 2,40	2310	4505– 5544	2255	4397 – 5412	2255	4397– 5412	2255	4397 - 5412	2210	4310 – 5304	2156	4203 – 5174	2156	4204- 5174
3	Specialiști cu studii superioare universitare: coordonatori	3,50- 4,50	2310	8085– 10395	2255	7893 – 10148	2255	7893– 10148	2255	7893 – 10148	2210	7735 – 9945	2255	7893- 10148	2156	7546- 9702
	categoria I	3,10 – 4,00	2310	7161 – 9240	2255	6991 – 9020	2255	6991 – 9020	2255	6991 - 9020	2210	6851 – 8840	2255	6991- 9020	2156	6684 - 8624
	categoria II	2,75 – 3,50	2310	6353 – 8085	2255	6201 – 7893	2255	6201– 7893	2255	6201 – 7893	2210	6078 – 7735	2255	6201- 7893	2156	5929 - 7546
	categoria III	2,55 – 3,20	2310	5891 – 7392	2255	5750 – 7216	2255	5750 – 7216	2255	5750- 7216	2210	5636– 7072	2255	5750- 7216	2156	5498- 6899
	fără categorie	2,40 – 3,00	2310	5544 – 6930	2255	5412 – 6765	2255	5412 – 6765	2255	5412- 6765	2210	5304 – 6630	2255	5412- 6765	2156	5174 - 6468
4	Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni															

	interioare (sectoare, birouri, secții, etc.), specialiști principali	4,00 – 6,00	2310	9240–13860	2255	9020 – 13530	2255	9020 – 13530	2255	9020–13530	2210	8840 - 13260	2156	8624 – 12936	2156	8624–12936
5	Specialiști șefi (care au în subdiviziune personal) directori de subdiviziuni și filiale, adjuncți ai conducătorilor de unitate	5,00 - 7,00	2310	11550-16170	2255	11275-15785	2255	11275-15785	2255	11275-15785	2210	11050-15470	2156	10780-15092	2156	10780-15092
6	Conducători de unitate	6,00 – 8,00	2310	13860-18480	2255	13530-18040	2255	13530-18040	2255	13530-18040	2210	13260-17680	2156	12936-17248	2156	12936-17248

Adnotarea nr.1.

1. Mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, pentru salariații ramurilor gospodăriei locativ-comunale se stabilește prin intermediul negocierilor în contractul colectiv de muncă al întreprinderii și în mărime nu mai joasă decât cea stabilită prin Convenția Colectivă la nivel de ramură.
2. La întreprinderile cu un număr de angajați pînă la 50 persoane, la calcularea salariului de funcție lunar fixat, la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel de ramură, se aplică diapazonul coeficienților de divizibilitate, stabilite în Anexa nr.4 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11.06.2002, însă nu mai puțin de limita lui cea mai joasă.

3. În funcție de complexitatea lucrărilor serviciilor prestate, în ramurile corespunzătoare ale gospodăriei locativ-comunale, salariile de funcție pentru salariații în cauză se stabilesc luându-se în calcul coeficientul ramural de complexitate conform pct.5.10 al Convenției Colective și se fixează în contractul individual și/sau colectiv de muncă al întreprinderii.

Anexa nr. 7
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

Regulamentul cu privire la retribuirea muncii și indicii de bază de premiere a conducătorilor întreprinderilor după rezultatele activității economico-financiare

1. Salariile de funcție ale conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii publice, care sunt raportate la sfera gospodăriei comunale, se calculează în raport multiplu la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel ramural, cu luarea în considerare a coeficientului de complexitate ramural, în funcție de numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor.

<i>Nr. d/o</i>	<i>Numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor (persoane)</i>	<i>până la 30</i>	<i>de la 31 până la 50</i>	<i>de la 51 până la 100</i>	<i>de la 101 până la 200</i>	<i>de la 201 până la 500</i>	<i>de la 501 și mai mult</i>
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Diapazonul coeficientului de divizibilitate la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel de ramură, în funcție de numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	Se aplică coeficientul de rectificare la 8*

*) de la 501 lei până la 1000 lei -1,1; de la 1001 lei până la 1500 lei -1,2; de la 1501 lei până la 2000 lei – 1,25; de la 2001 lei și mai mult – 1,3. Coeficientul de rectificare se aplică față de salariul de funcție calculat, cu luarea în considerare a cuantumului de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel ramural și a coeficientului de divizibilitate maxim - 8.

2. Premiarea conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii de aprovizionare cu apă și de canalizare potrivit rezultatelor lunare sau trimestriale ale activității economico-financiare a întreprinderilor se efectuează în corespundere cu Regulamentul, în conformitate cu indicii de bază.

INDICII PRINCIPALI

Îndeplinirea planului alimentării cu apă (respectarea regimului de pompare a apei în rețea)
- 30 %

Asigurarea îndeplinirii planului pe venit (micșorarea pierderilor) - 20 %

Respectarea calității apei potabile conform SUS - 20 %

Asigurarea calității epurării apelor uzate în corespundere cu indicii stabiliți stațiilor de epurare - 20 %

Neadmiterea majorării normei determinate a scurgerilor și pierderilor de apă nefacturate și consumurile tehnologice de apă (micșorarea) - 10 %

Adnotare:

1. Organul de conducere (fondatorul), care angajează conducătorul unității, are posibilitatea de a determina și alți indici legați de eficacitatea activității unității pentru premierea acestuia.

Anexa nr.8
la Convenția Colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

REGULAMENTUL
cu privire la modul de stabilire și reexaminare
a mărimii de bază a salarizării muncii la întreprinderile
din gospodăria locativ-comunală

I. Dispoziții generale

1.1. Prezentul regulament reglementează modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării muncii, luând în considerare indexarea lui în funcție de modificările stabilite de Biroul național de statistică a criteriilor și indicilor economici în activitatea de producție a unităților gospodăriei locativ-comunale.

1.2. La criteriile (indicii) de bază pentru stabilirea și reexaminarea mărimii de bază a salarizării muncii se raportează:

- a) venitul mediu disponibil al unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- b) mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- c) mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane în vârstă aptă de muncă (lună, trimestru);
- d) indicele prețurilor de consum (lunar);
- e) indicii economici ai activității de producție a întreprinderii. Criteriile ce se raportează la pct. a)-d) sunt calculate de Biroul național de statistică și sunt publicate pe site-ul: www.statistica.md sau în ediția Monitorului Oficial.

1.3. În calitate de mărime de bază a salarizării muncii salariaților întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală la nivel de ramură se consideră mărimea minimă a salariului pentru munca simplă, necalificată tarifată conform categoriei I de calificare. Mărimea de bază stabilită a salarizării nu poate fi micșorată nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

1.4. Scopul stabilirii și reexaminării mărimii de bază a salarizării, ce corespunde mărimii minime a salariului în ramură și tarifar prin categoria I de calificare, reprezintă asigurarea protecției sociale a salariaților în ramurile întreprinderilor gospodăriei locativ-comunale, generată de creșterea indicelui prețurilor de consum și tarifelor la servicii și lichidarea carențelor artificiale în salarizarea muncii, admise fără luarea în calcul a dinamicii indicilor economici în activitatea întreprinderii.

1.5. Mărimea de bază concretă a salariului minim ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, coeficienții ramurali de complexitate, coeficienții tarifari și coeficienții de divizibilitate de asemenea, salariile de funcție calculate și salariile tarifare lunare (pe oră) a specialiștilor, funcționarilor și muncitorilor, în funcție de calificarea lor, se stabilește în procesul de negocieri colective la nivel de ramură.

II. Condițiile stabilirii și reexaminării mărimii de bază a salarizării

- 2.1. Modul aplicat de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării se recomandă să fie reflectat în Regulamentul cu privire la salarizare și normarea muncii al întreprinderii, care este act normativ local, aprobat de angajator de comun acord cu comitetul sindical sau este în calitate de anexă la contractul colectiv de muncă.
- 2.2. Reflectarea modului de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării cu luarea în considerare a indexării lui, prevăzut în Regulamentul cu privire la salarizare și normarea muncii sau în calitate de anexă la contractul colectiv de muncă al întreprinderii, conferă procesului de stabilire și reexaminare a salariului obligativitate pentru administrație (angajator).
- 2.3. Angajatorii unităților gestionare sunt obligați să aplice mărimea de bază a salarizării, stabilite în Convenția Colectivă, drept mărime minimă a salariului pentru munca simplă necalificată, tarifată potrivit categoriei I de calificare.
- 2.4. În scopul majorării conținutului real al salariului lucrătorilor unităților gospodăriei locativ-comunale ce a scăzut în urma creșterii prețurilor la mărfurile de consum și tarifelor la servicii, de către angajatori se efectuează indexarea mărimii de bază a muncii (compensații, scumpirea prețurilor la mărfurile de consum și tarife) în corespundere cu art.133 al Codului muncii RM.
- 2.5. Moment al reexaminării ulterioare a nivelului salariului minim la întreprindere se consideră data emiterii de către conducătorul (angajator) unității a ordinului (dispoziției) cu privire la stabilirea unei noi mărimi de bază a salarizării, în corespundere cu legislația în vigoare, actele normative privind retribuirea muncii, acordul colectiv la nivel de ramură.
- 2.6. Decizia privind destinația mijloacelor necesare pentru compensarea scumpirii costului vieții în vederea modificării condițiilor de salarizare se aplică de angajator, de comun acord cu comitetul sindical.
Cheltuielile suplimentare, ce țin de stabilirea mărimii de bază a salarizării și reexaminării ei cu luarea în calcul a indexării în unități, se achită din contul mijloacelor proprii destinate salarizării.
- 2.7. Condițiile de salarizare, ce includ compensarea scumpirii costului vieții, orientate la sporirea salariului real, este rațional să fie aplicate de la începutul anului de gestiune. Acest fapt asigură nu numai mărimea completă a compensării pe care salariatul o va primi pe parcursul anului, însă va conferi procesului de indexare un caracter previzibil.

III. Modul de calculare a mărimii de bază a salariului minim

- 3.1. Mărimea concretă a mărimii de bază a salarizării, stabilită în ramură drept salariu minim pentru munca simplă necalificată al categoriei I de calificare, se calculează reieșind din corelația între venitul mediu lunar disponibil al unei persoane și mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane și a unei persoane în vîrstă aptă de muncă. Datele concrete ale criteriilor indicate (indicilor) sunt publicate de Biroul Național de Statistică, pe site-ul respectiv: www.statistica.md și în alte mijloace de informare în masă republicane.

- 3.2. Unitățile la care mărimea de bază a salarizării, ce stabilește mărimea minimă a salarizării, este stabilită mai jos de nivelul ramural, în mod obligatoriu vor majora salariul minim ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare pînă la nivelul ramural indiferent de evoluția indicilor economici.
- 3.3. Unitățile la care mărimea salariului minim ce corespunde categoriei I de calificare depășește mărimea stabilită la nivel ramural, sporirea ulterioară a salariului minim se efectuează numai în funcție directă de creșterea volumului producerilor (lucrări, servicii) în prețuri comparabile față de perioada respectivă a anului precedent, cu condiția creșterii volumului producției realizate, lucrărilor, serviciilor prestate în prețurile în vigoare, prezenței beneficiului de la realizare și a rentabilității. Creșterea volumului de producție, lucrări și servicii prestate ale altor indici economici în prețuri comparabile se ia în considerare ca total crescînd de la începutul anului.
- 3.4. În cazurile de reducere a mărimii salariului, la întreprinderile ramurii gospodăriei locativ-comunale, în urma creșterii prețurilor la mărfurile de consum și tarifele la servicii, mărimea de bază a salariului, stabilită la întreprinderi, se indexează în cazul cînd indicele volumului de producție (lucrări, servicii) în prețuri comparabile depășește indicele prețurilor de consum, calculat prin totalul crescînd de la momentul stabilirii mărimii precedente a salariului minim. În cazul în care indicele prețurilor de consum depășește indicele volumului de producere, totodată fiind mai mare de 5%, întreprinderile majorează mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare în limitele pînă la mărimea medie a sporirii acestor doi indici.

Anexa nr. 9
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

REGULAMENT

***cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru vechime în muncă
salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale***

1. Prezentul Regulament la nivel de ramură este elaborat în conformitate cu Legea RM nr.1402-XV din 24.10.2002 „Cu privire la serviciile publice ale gospodăriei locativ-comunale” și Hotărârea Guvernului RM nr.169 din 16.02.2008 „Cu privire la modul de calculare a stagiului de muncă pentru achitarea sporului pentru vechimea în muncă lucrătorilor întreprinderilor din ramurile gospodăriei locativ-comunale”.

2. Prezentul Regulament este elaborat în scopul creării condițiilor favorabile pentru micșorarea fluctuației cadrelor în domeniul gospodăriei locativ-comunale, păstrării și atragerii cadrelor noi pentru activitate în cadrul unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale, cointeresării lor în ridicarea calității serviciilor prestate de către unitățile respective, stabilește modul de calculare a stagiului de muncă, ce oferă dreptul salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale inclusiv și pentru cumularzi de a primi sporul pentru vechime în muncă și reglementează condițiile de calculare și plată a acestui spor.

Mărimea sporului pentru vechime în muncă

1. Sporul pentru vechime în muncă se acordă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale în procente față de salariul tarifar (salariul de funcție) în următoarele mărimi:

<i>Vechimea în muncă</i>	<i>Mărimea sporului în % față de salariul tarifar (salariul de funcție)</i>
1	2
de la 1 la 2 ani	5
de la 2 la 5 ani	10
de la 5 la 10 ani	15
de la 10 la 15 ani	20
de la 15 la 20 ani	25
de la 20 mai mulți ani	30

2. Plata sporului pentru vechime în muncă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale se efectuează lunar, odată cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul fondului de salarizare.
3. Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți salariații permanenți, care dispun de vechimea în muncă necesară.

Calcularea vechimii în muncă ce acordă dreptul la sporul pentru vechime în muncă

4. În vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă se include perioada de muncă în unitățile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, indiferent de apartenența lor departamentală și forma organizatorico-juridică. Vechimea în muncă se determină din momentul atingerii vechimii în muncă ce acordă dreptul la sporul pentru vechime în muncă. Sporul aferent vechimii în muncă se plătește cu începere de la data de întîi a lunii următoare celeia în care s-a atins vechimea în muncă prevăzută în tranșa respectivă.
5. În perioada de muncă ce acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă se include, de asemenea următoarele perioade:
- a) serviciul militar activ, inclusiv pe bază de alternativă, dacă acestuia a precedat nemijlocit munca în unitățile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, care acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă, iar după trecerea în rezervă s-a angajat în unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - b) participarea la acțiunile militare pentru apărarea integrității și independenței Republicii Moldova a militarilor, rezerviștilor chemați la concentrare, a efectivelor de ostași și a corpului de comandă ale organelor afacerilor interne, a persoanelor civile detașate în interes de serviciu și a voluntarilor, care au participat la acțiunile militare din zona conflictului militar.
 - c) cursurile în instituțiile de reciclare a cadrelor, cu scoaterea din producție, dacă acestora a precedat nemijlocit munca, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă și dacă după această perioadă a urmat lucrul la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - d) activitatea peste hotare prin delegare, dacă aceasta a fost precedată de activitatea în cadrul unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale și dacă după această muncă, s-a angajat la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - e) perioada de muncă în organele autorităților publice;
 - f) perioada de muncă în funcțiile electivă și perioada de muncă de pînă la 27 august 1991 în organele de conducere ale sindicatelor, controlului popular și ale altor organizații social-politice (la nivel raional, orășenesc și republican);
 - g) concediul plătit parțial și concediul suplimentar pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vârstei prevăzute de legislație;
 - h) serviciul militar activ al persoanelor din corpul ofițerilor, care au fost trecute în rezervă sau în retragere din cauza vârstei, bolii, reducerii statelor, dacă după aceasta a urmat munca la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - i) boala sau invaliditatea ce au durat mai mult de 6 luni și au condus la eliberarea din funcție, dacă salariatul, în termen de o lună, după acesta s-a întors la locul precedent de muncă sau s-a angajat la alt lucru, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă.
- Vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar nu include: perioada ispășirii pedepsei; perioada aflării sub arest administrativ.

Persoanele, care au ieșit la pensie pentru limita de vîrstă conform legislației în vigoare și concediate de la întreprindere, dar care s-au angajat la lucru în baza contractului individual de muncă pe termen primesc sporul lunar pentru vechimea în muncă cu luarea în considerare a vechimei în muncă totală în ramură.

Modul de calculare și plată a sporului pentru vechime în muncă

6. Sporul pentru vechime în muncă se determină, pentru fiecare salariat, în raport procentual față de salariul lui tarifar (salariul de funcție). În timpul interimatului sporul pentru vechime în muncă se calculează din salariul de funcție primit la lucrul de bază.
7. Plata sporului pentru vechime în muncă se efectuează pentru zilele efectiv lucrate în luna respectivă. Dacă salariatul o perioadă de timp nu a lucrat, dar, potrivit legislației în vigoare, i se menține salariul deplin sau parțial, plata sporului se efectuează proporțional timpului lucrat.
8. Sporul pentru vechime în muncă se ia în considerare la calcularea salariului mediu, care i se menține salariatului, deplin sau parțial, în toate cazurile când aceasta este prevăzută de legislația în vigoare, precum și la stabilirea pensiilor, indemnizațiilor și în alte cazuri similare.
9. În caz de concediere, sporul pentru vechime în muncă se plătește pentru zilele lucrate efectiv până în ziua concedierii.
10. În caz de deces, sporul pentru vechime în muncă cuvenit, dar rămas neplătit (din diferite motive) salariatului decedat, se plătește familiei lui.

Modul de stabilire a vechimii în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar

11. Vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar, se stabilește de către comisia respectivă în frunte cu conducătorul unității. În componența comisiei, aprobată de către conducătorul unității, se includ reprezentanții direcției cadre, secției economico-financiare, contabilității și comitetului sindical.
12. Drept documente pentru stabilirea vechimii în muncă pot servi carnetul de muncă, dosarul personal al salariatului, adeverințele semnate de către conducătorul și contabilșef al unității respective, adeverite prin ștampila cu Stema de Stat, unde în mod obligatoriu urmează a se face referințe la următoarele acte (ordinul, lista de plată a salariilor etc.), care confirmă vechimea în muncă, ce acordă dreptul de a primi sporul lunar.
Nu se permite confirmarea vechimii în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar, prin depozițiile martorilor.
13. Decizia comisiei privind stabilirea vechimii în muncă ce oferă dreptul de a primi sporul lunar, se perfectează prin proces-verbal. Extrasele din procesul-verbal al ședinței comisiei se întocmesc în trei exemplare, dintre care primul se transmite contabilității și servește drept bază pentru calcularea sporului, al doilea exemplar se alătură la dosarul personal al salariatului, cel de-al treilea exemplar – se înmânează salariatului respectiv, contra semnătură.
14. Reclamațiile asupra deciziei comisiei se examinează în termen de 10 zile de către comisie, cu participarea obligatorie a membrilor ierarhic superioare (în cazurile când acestea există) și reprezentantului sindicatului de ramură. Dacă reclamantul nu este satisfăcut de decizia luată de comisia menționată el este în drept să se adreseze în judecată.

Приложение №5
к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)

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	2310	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 - часовая	лей	2310	2911	3673	4181	4782	5452
		лей	13,67	17,22	21,73	24,74	28,30	32,26

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	2255	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 - часовая	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

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	2255	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	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- часовая	лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

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	2255	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	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- часовая	лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

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	2210	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	2210	2785	3514	4000	4575	5216
	- часовая	лей	13,08	16,48	20,79	23,69	27,07	30,86

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	2255	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 - часовая	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

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	2156	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 - часовая	лей	2156	2717	3428	3902	4463	5088
		лей	12,76	16,08	20,28	23,09	26,41	30,11

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 отраслевого коэффициента сложности.
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 приложении №5 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.

Приложение №6к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)**Должностные оклады****руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства**

№ п / п		Диапа- зон коэф- фици- ент крат- ности	Перечень отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ													
			Производство и распределе- ние электри- ческой и теп- ловой энергии и горячей во- ды		Водопроводно- канализационное хозяйство (водо- снабжение, ка- нализация и очистка)		Строительство, строительно- монтажное, до- рожно- и ре- монтно- строительное предприятие		Городской элек- трический транспорт		Металлургиче- ская промышлен- ность, (произ. готовой и металлург. изделий)		Городской, общественный и дорожный транспорт		Жилищно- коммунальное хозяйство (ж/ф, сано- чистка быто- вых отходов и др. услуги)	
			Та- риф I кв. раз- ряда (лей)	Диа- пазон для окла- дов (лей)	Тариф I кв. разря- да (лей)	Диапа- зон для окла- дов (лей)	Тариф I кв. разря- да (лей)	Диа- пазон для окла- дов (лей)	Та- риф I кв. раз- ряда (лей)	Диапа- зон для окладов (лей)	Та- риф I кв. раз- ряда (лей)	Диапа- зон для окладов (лей)	Тариф I кв. раз- ряда (лей)	Диа- пазон для окла- дов (лей)	Тариф I кв. разря- да (лей)	Диа- пазон для окла- дов (лей)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Админи- стративные служащие	1,58-	2310	3650-	2255	3563-	2255	3563-	2255	3563-	2210	3492-	2255	3563-	2156	3406-

	(ослуж. персонал)	2,00		4620		4510		4510		4510		4420		4510		4312
2	специалисты со средним спец. образованием I-ой категории	2,35-3,00	2310	5429-6930	2255	5299 – 6765	2255	5299 - 6765	2255	5299-6765	2210	5194 – 6630	2156	5067 - 6468	2156	5067 - 6468
	II –ой категории	2,15 - 2,70	2310	4967-6237	2255	4848 - 6189	2255	4848 - 6189	2255	4848 – 6189	2210	4752 - 5967	2156	4635 - 5821	2156	4635 - 5821
	без категории	1,95 – 2,40	2310	4505 – 5544	2255	4397 – 5412	2255	4397 – 5412	2255	4397 - 5412	2210	4310 – 5304	2156	4203 – 5174	2156	4204 - 5174
3	Специалисты с высшим спец. образованием: Ведущие	3,50-4,50	2310	8085 – 10395	2255	7893 – 10148	2255	7893 – 10148	2255	7893-10148	2210	7735 – 9945	2255	7893 – 10148	2156	7546 - 9702
	I-ой категории	3,10 – 4,00	2310	7161 – 9240	2255	6991 – 9020	2255	6991 – 9020	2255	6991 - 9020	2210	6851 – 8840	2255	6991 – 9020	2156	6684 - 8624
	II –ой категории	2,75 – 3,50	2310	6353 – 8085	2255	6201 – 7893	2255	6201 – 7893	2255	6201 – 7893	2210	6078 – 7735	2255	6201 - 7893	2156	5929 - 7546
	III –ей категории	2,55 – 3,20	2310	5891 – 7392	2255	5750 – 7216	2255	5750 – 7216	2255	5750 - 7216	2210	5636 – 7072	2255	5750 – 7216	2156	5498 - 6899
	без категории	2,40 – 3,00	2310	5544 – 6930	2255	5412 – 6765	2255	5412 – 6765	2255	5412-6765	2210	5304 – 6630	2255	5412 – 6765	2156	5174 - 6468
4	Руководители (менеджеры, начальни-															

	ки) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, участков и др.), главные специалисты	4,00 – 6,00	2310	9240 – 13860	2255	9020 – 13530	2255	9020 – 13530	2255	9020– 13530	2210	8840 - 13260	2156	8624 – 12936	2156	8624 – 12936
5	Главные специалисты (которые имеют в подразделении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий	5,00 - 7,00	2310	11550- 16170	2255	11275- 15785	2255	11275- 15785	2255	11275- 15785	2210	11050- 15470	2156	10780- 15092	2156	10780- 15092
6	Руководители предприятий	6,00 – 8,00	2310	13860- 18480	2255	13530- 18040	2255	13530- 18040	2255	13530- 18040	2210	13260- 17680	2156	12936- 17248	2156	12936- 17248

Примечание №1.

1. Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда для работников отраслей жилищно-коммунального хозяйства устанавливается путем переговоров в коллективном трудовом договоре предприятия в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.
2. На предприятиях с численностью до 50 человек, при исчислении работникам фиксированного месячного должностного оклада, к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне применяется диапазон коэффициентов кратности, установленный в приложении №4 постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г., но не меньше его нижнего предела.
3. В зависимости от сложности работ оказываемых публичных услуг в соответствующих отраслях жилищно-коммунального хозяйства, фиксированные месячные должностные оклады конкретным работникам предприятий устанавливаются с учетом отраслевого коэффициента сложности согласно п. 5,10 коллективного соглашения и закрепляются в коллективном и/или индивидуальном трудовом договоре предприятия.

Приложение №7
к коллективному соглашению на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

**Положение об оплате труда и основные показатели
премирования руководителей предприятий по результатам
финансово-экономической деятельности**

1. Должностные оклады руководителей предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере коммунального хозяйства, исчисляются в кратном отношении к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, с учетом отраслевого коэффициента сложности в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий.

№ n/n	Среднесписочная численность ра- ботников пред- приятия (человек)	до 30	от 31 до 50	от 51 до 100	от 101 до 200	от 201 до 500	от 501 и выше
1	2	3	4	5	6	7	8.
1.	Диапазон коэффициентов кратности к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	применяется поправочный коэффициент к 8*

*) от 501лея до 1000лей - 1,1; от 1001лея до 1500лей – 1,2; от 1501лея до 2000лей – 1,25; от 2001лея и выше – 1,3. Поправочный коэффициент применяется к рассчитанному должностному окладу с учетом базового размера тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне и максимального коэффициента кратности – 8.

2. Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятий производится в соответствии с Положением, по основным показателям

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

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 (учредитель), нанимающий руководителя предприятия, может устанавливать и другие показатели для его премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

Приложение №8
к коллективному соглашению
на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления и пересмотра базового размера оплаты труда, с учетом его индексации в зависимости от изменения, установленных национальным бюро статистики критериев и экономических показателей производственной деятельности предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства.
- 1.2. К основным критериям (показателям) по установлению и пересмотру базового размера оплаты труда относятся:
 - а) средний располагаемый доход одного человека за соответствующий период (месяц, квартал);
 - в) средняя величина прожиточного минимума одного человека за соответствующий период (месяц, квартал);
 - с) средняя величина прожиточного минимума одного человека в трудоспособном возрасте (месяц, квартал);
 - д) индекс потребительских цен (ежемесячный);
 - е) экономические показатели производственной деятельности предприятия. Критерии, относящиеся к п.п. а) - д) рассчитываются национальным бюро статистики и публикуются на сайте: www.statistica.md или в издании журнала «Монитор Официал».
- 1.3. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства на уровне отрасли, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по 1-му разряду. Установленный базовый размер оплаты труда не может быть уменьшен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором.
- 1.4. Целью установления и пересмотра базового размера оплаты труда, соответствующего минимальному размеру заработной платы в отрасли и тарифицируемым 1-ым квалификационным разрядом, является обеспечение социальной защиты работающих в отраслях предприятий жилищно-коммунального хозяйства, в связи с ростом индекса потребительских цен и тарифов на услуги и ликвидации искусственного дисбаланса в оплате труда, допущенного без учета динамики экономических показателей деятельности предприятия.
- 1.5. Конкретный базовый размер минимальной заработной платы соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда, отраслевые коэффициенты сложности, тарифные коэффициенты и коэффициенты кратности, а также рассчитанные должностные оклады и месячные (часовые) тарифные ставки специалистов, служащих и рабочих, в зависимости от их квалификации, устанавливаются в процессе коллективных переговоров на отраслевом уровне.

II. Условия установления и пересмотра базового размера оплаты труда.

- 2.1. Вводимый порядок установления и пересмотра базового размера оплаты труда рекомендуется отражать в Положении об оплате и нормировании труда предприятия, являющийся локальным нормативным актом, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или в качестве приложения к коллективному трудовому договору.
- 2.2. Отражение порядка установления и пересмотра базового размера оплаты труда с учетом его индексации предусмотренного в Положении об оплате и нормировании труда или в качестве приложения к коллективному трудовому договору предприятия, придает процессу установления и пересмотра заработной платы обязательность для администрации (работодателя).
- 2.3. Работодатели хозрасчетных предприятий, учреждений, организаций обязаны применять базовый размер оплаты труда, установленный в отраслевом коллективном соглашении, как размер минимальной заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по 1-му разряду.
- 2.4. С целью повышения реального содержания заработной платы работников предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, снизившегося в результате роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги, работодателями производится индексация базового размера оплаты труда (компенсация, удорожание цен на потребительские товары и услуги) в соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса РМ.
- 2.5. Моментом предыдущего пересмотра уровня минимальной заработной платы на предприятии, считается дата издания руководителем (работодателем) предприятия, учреждения, организации приказа (распоряжения) об установлении нового базового размера оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами по оплате труда, коллективным соглашением на отраслевом уровне.
- 2.6. Решение о направлении средств необходимых для компенсации удорожания стоимости жизни на изменение условий оплаты, применяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
Дополнительные расходы, связанные с установлением базового размера оплаты труда и его пересмотром с учетом индексации на предприятиях, учреждениях, в организациях покрываются за счет собственных средств, предназначенных на оплату труда.
- 2.7. Условия оплаты, включающие в себе компенсацию удорожания стоимости жизни, направленных на повышение реальной заработной платы, целесообразно вводить с начала очередного хозяйственного года. Это обеспечит не только полный размер компенсации, который получит работник в течение года, но и придает процессу индексации упреждающий характер.

III. Порядок расчета базового размера минимальной заработной платы.

- 3.1. Конкретный базовый размер оплаты труда, установленный в отрасли как минимальная заработная плата за простую неквалифицированную работу тарифицированной по 1-му разряду, рассчитывается исходя из соотношения между среднемесячным располагаемым доходом одного человека и средней величиной прожиточного минимума одного человека и одного человека в трудоспособном возрасте. Конкретные данные указанных критериев (показателей) публикуются национальным бюро статистики, на соответствующем сайте: www.statistica.md и в других республиканских средствах массовой информации.
- 3.2. Предприятия, учреждения, организации на которых базовый размер оплаты труда, определяющий минимальный размер оплаты труда, установлен ниже отраслевого уровня, в обязательном порядке повышают минимальную заработную плату, соответствующую тарифной ставке 1-го квалификационного разряда до отраслевого уровня, независимо от эволюции экономических показателей.
- 3.3. Предприятия, учреждения, организации на которых размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда превышает установленный размер на уровне отрасли, дальнейшее повышение минимальной заработной платы осуществляется только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, при условии роста объема реализованной продукции, работ, оказываемых услуг в действующих ценах, наличия прибыли от реализации и рентабельности.
Рост объемов производства, работ и оказываемых услуг других экономических показателей в сопоставимых ценах учитывается нарастающим итогом с начала года.
- 3.4. В случаях снижения размера заработной платы на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства в результате роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги, установленный на предприятиях базовый размер минимальной заработной платы индексируется в случае, когда индекс объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах превышает индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента установления предыдущего размера минимальной заработной платы.
В случае, когда индекс потребительских цен превышает индекс объема производства, будучи при этом выше 5,0%, предприятия повышают базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда в пределах до средней величины прироста этих двух индексов.

Приложение №9

к коллективному соглашению
на 2017-2021 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-XV 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 штатов, 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.
Лица, вышедшие на пенсию по возрасту согласно действующего законодательства и уволенные с работы, а потом вновь приняты на работу по индивидуальному трудовому договору получают надбавку за выслугу лет с учетом общего трудового стажа в отрасли.

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 выплату 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 отраслевой Федерации профсоюзов. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

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

В соответствии с [Постановлением Правительства Республики Молдова № 743 от 11.06.2002г. статья 1, абз.3](#) утверждены «коэффициенты сложности, которые могут быть применяемы для установления тарифной ставки I-го квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно Приложения № 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-го 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 \(2\)](#), Отнесение экономических единиц к подразделениям существующих отраслей осуществляется в соответствии с [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 11.06.2002г. Приложение № 3, пункт 5.11. Коллективного соглашения \(отраслевой уровень\) на 2017-2021гг.](#) 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 ^{1,1} и оборудования	- 1,20
- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	- 1,1

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

Предприятия водопроводно-канализационного хозяйства являются муниципальными предприятиями, поэтому рассматривая данный вопрос, необходимо руководствоваться Законом о предпринимательстве и предприятиях № 845-XII от 03.01.1992г., Законом о Местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006г., Постановлением Правительства РМ об утверждении Примерного положения о муниципальном предприятии № 387 от 06.06.1994г., Уставом предприятия.

Закон РМ «О предпринимательстве и предприятиях» № 845-XII от 03.01.1992г. (Monitorul Oficial al RM 2/33 din 28.02.1994)

Статья 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 условиями контракта, либо действующим законодательством.

Статья 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 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.

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 06.06.1994г. (Monitorul Oficial al RM 2/33 din 28.02.1994)

Раздел IV. 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 V. Экономическая и социальная деятельность предприятия (п.23). Предприятие самостоятельно организует свою деятельность и определяет перспективы производства, исходя из спроса населения и местного хозяйств на производимую продукцию, работы и услуги и из необходимости экономического и социального развития предприятия, повышения доходов его работников.

Закон РМ «О Государственном предприятии» № 146-XIII от 16.06.1994г. (Monitorul Oficial al RM 2/9 din 25.08.1994, статья 6 пункт (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 РМ «О местном публичном управлении» № 436 от 28.12.2006г. (Monitorul Oficial al RM 32-35 din 09.03.2007, 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:

подпункт1 - утверждает по предложению примара структуру и штатное расписание примэрии, структур и общественных служб, подведомственных местному совету, а также условия оплаты труда их работников.

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



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 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._____
(фамилия, имя, подпись)

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 3×4 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 9×6 см

Аттестация персонала. Основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства

Процедура проведения аттестации персонала на предприятиях реального сектора (включая оформление документов, установлении сроков и т.д.) действующим законодательством о труде не регламентирована.

В то же время [пункт е\) часть \(1\) статья 86 Трудового Кодекса РМ](#) предусматривает возможность увольнения работника в случае установления факта его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии.

Аттестацию работников предприятия необходимо осуществлять на основании отраслевого и/или локального Положения о порядке проведения аттестации работников предприятия (см. [пункт d\) статья 4 ТК РМ](#) и [пункт е\) часть \(1\) статья 10 ТК РМ](#)).

Поэтому мы рекомендуем Вам разработать и утвердить в рамках предприятия внутренний(локальный) документ - Положение о порядке проведения аттестации, который подробнейшим образом определял процедуру проведения аттестации на предприятии.

Основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства

В целях осуществления эффективных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности и качества труда работников, необходимость корреляции уровней оплаты труда в соответствии со сложностью труда и квалификацией работников рекомендуется при установлении конкретных основных окладов соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда различных категорий работников согласно коэффициентам кратности, приведенным в [Приложении № 4 Постановления Правительства Республики Молдова № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий, тарифной сетки для рабочих хозрасчетных предприятий согласно Приложения № 1.Оплате труда водителей согласно приложения №5](#) вышеназванного постановления.

Для оценки и деятельности работников необходимо создать 2 комиссии:

- первая комиссия - **аттестационная комиссия** - для установления квалификационного уровня профессиональной подготовки руководителей, специалистов и служащих;
- вторая комиссия - **квалификационная комиссия** - для установления квалификационных разрядов рабочим, определение размера оплаты труда.

Аттестация руководителей, специалистов и служащих

1. Общие положения

Аттестации подлежат руководители, специалисты и служащие жилищно-коммунального хозяйства.

Основными критериями при проведении аттестации являются квалификация работников и результаты, достигнутые им при выполнении должностных обязанностей.

Для оценки деятельности работника и определения должностных обязанностей необходимо использовать основные требования, изложенные в Сборнике тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, согласованный с Министерством труда и социальной защиты Республики Молдова и Республиканским комитетом работников общественных услуг и производства товаров «Sindindcomservice».

В основу Сборника положен должностной признак, так как требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые в свою очередь, обуславливают наименование должностей.

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела:

В разделе «Должностные обязанности» установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающего данную должность с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию служащих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые работнику в отношении специальных, законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих материалов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, а также требования к стажу работы.

В характеристиках должностей специалистов предусматривается в пределах одной должности без изменения ее наименования внутривидовое квалификационное категорирование по оплате труда.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему на предприятии положению о порядке проведения аттестации.

Работники не имеют права уклоняться от аттестации.

Аттестация беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком откладывается до их выхода на работу. Работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, аттестуются после окончания срока льгот.

При оценке деловых качеств и квалификации работников для определения должностей, и установлении должностного оклада необходимо учесть основные требования, изложенные в Перечне показателей оценки квалификации работников (Приложение № 1).

2. Органы подготовки и проведения аттестации

Подготовка и проведение аттестации возложены на администрацию предприятия при участии профсоюзных организаций и включает в себя следующие мероприятия:

- подготовка необходимых документов на аттестуемых работников, представление, содержащее всестороннюю оценку соответствия профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности, его профессиональной компетенции, отношения к работе и выполнению должностных обязанностей, результатов работы за прошедший период;

- разработка графиков проведения аттестации (в графике указывается наименование подразделения, в котором работает аттестуемый, его фамилия, имя, отчество, должность, дата проведения аттестации и представления необходимых документов в аттестационную комиссию, а также должности и фамилии работников, ответственных за их подготовку);

- определение состава аттестационной комиссии;

- организация разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

Конкретные сроки, график проведения аттестации, а также состав аттестационной комиссии утверждаются Приказом руководителя предприятия по согласованию с профсоюзом и доводятся до сведения работников не позднее чем за 2 недели до начала аттестации.

На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее чем за 2 недели до начала ее проведения его непосредственный руководитель подготавливает представление, содержащее всестороннюю оценку, в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик. Не менее чем за 2 недели аттестуемый работник должен быть ознакомлен с содержанием представляемых материалов.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения, в котором он работает.

3. Состав аттестационной комиссии и порядок ее работы

В состав аттестационной комиссии включается председатель, секретарь и члены комиссии.

Председатель комиссии - заместитель руководителя предприятия.

Члены комиссии - руководители подразделений, высококвалифицированные специалисты, представители профсоюзной организации.

В состав аттестационной комиссии могут быть включены и представители других организаций, но не более 30 % состава комиссии.

Оценка деятельности работника и рекомендации комиссии принимаются открытым голосованием в отсутствие аттестуемого. В заседании должно участвовать не менее 2/3 состава аттестационной комиссии.

Результаты аттестации сообщают работнику сразу после голосования и заносятся в аттестационный лист, который подписывается всеми членами комиссии.

Аттестационный лист (Приложение № 2) и представление на работника, прошедшего аттестацию, хранятся в его личном деле.

По результатам аттестации комиссия выносит заключение о соответствии работника определенной должности и об отнесении к определенному разряду работ.

Результаты аттестации сообщаются руководителю предприятия, который по согласованию с профсоюзным комитетом в недельный срок принимает решение о соответствии работника определенной должности и установлении основного должностного оклада, что и записывается в трудовой книжке.

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим

Для тарификации работ, установления квалификационных разрядов и определения размера оплаты труда необходимо использовать основные требования, изложенные в Сборнике тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, согласованный с Министерством труда и социальной защиты Республики Молдова и Республиканским комитетом работников общественных услуг и производства товаров «Sindindcomservice».

Тарифно-квалификационная характеристика профессий рабочих состоит из следующих разделов:

В разделе «**Характеристика работ**» содержится описание основных работ по профессиям рабочих.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования по обладанию знаниями в пределах выполняемых работ.

В разделе «Примеры работ» приводятся примеры работ, относящиеся к данному разряду.

Присвоение или повышение разряда рабочему рассматривается квалификационной комиссией предприятия, участка (цеха) на основании заявления рабочего, прошедшего учебу и предоставления руководителя соответствующего подразделения (мастера, начальники смены).

К квалификационным экзаменам, как правило, допускаются без предварительной проверки теоретических знаний и сдачи пробы лица успешно прошедшие полный курс теоретического и производственного обучения.

Подготовка, порядок и проведение квалификационной комиссией тарификации рабочих идентичен работе Аттестационной комиссии.

Состав квалификационной комиссии предприятия

Председатель Комиссии - главный инженер или его заместитель.

Заместитель председателя комиссии - представитель профсоюзной организации.

Члены комиссии - начальник отдела, инженер по подготовке кадров, инспектор по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, руководитель соответствующего участка.

Квалификационные комиссии на участках (цехах) работают под руководством соответствующей комиссии предприятия.

Состав квалификационной комиссии участка (цеха)

Председатель - начальник участка (цеха) или его заместитель.

Заместитель председателя - представитель цеховой профсоюзной организации.

Члены - инженер по подготовке кадров, инженер по охране труда и технике безопасности, мастер участка, нормировщик, экономист.

На основе заключения квалификационной комиссии администрация предприятия или участка утверждает рабочему наименование профессии и квалификационный разряд, оформляя это соответствующими документами (приказом, распоряжением). Присвоенный рабочему разряд или наименование профессии по основной работе заносятся в его трудовую книжку.

Учет рабочих на предприятиях, а также записи во всех документах о работе должны производиться по наименованию рабочих, указанных в Сборнике тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих.

Приложение № 1

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для оценки квалификации служащих**

№ п/п	Показатели, характеризующие квалификацию служащего	Категории служащих		
		руково- дители	специа- листы	другие
1	2	3	4	5
1	Образование	x	x	x
2	Стаж работы	x	x	x
3	Профессиональная компетентность	x	x	x
	Знание необходимых нормативных актов, определяющих развитие отрасли	x	x	x
	Знание отечественного и зарубежного опыта	x	x	
	Умение оперативно принимать решения по достижению поставленных целей	x		
	Качество законченной работы	x	x	x
	Способность адаптироваться к новой ситуации и принимать новые подходы к решению возникающих проблем	x	x	
	Дисциплинированность и ответственность за выполняемую работу	x	x	x
	Интенсивность труда (способность в короткие сроки справиться с большим объемом работы)	x	x	x
	Умение работать с документами	x	x	x
	Способность прогнозировать и планировать, организовывать, координировать и регулировать, а также контролировать и анализировать работу подчиненных	x		
	Способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы	x	x	x

4	Производственная этика, стиль общения	x	x	x
5	Способность к творчеству, предприимчивость	x	x	x
6	Участие в коммерческой деятельности	x	x	x
7	Способность к самооценке	x	x	x

Приложение № 2

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Год рождения _____

3. Сведения об образовании и повышении квалификации _____

(какое учебное заведение окончил (а) и когда, специальность и квалификация по образованию, ученая степень, ученое звание)

4. Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения (избрания, утверждения) на эту должность _____

5. Общий трудовой стаж _____

6. Вопросы к аттестуемому и ответы на них _____

7. Замечания и предложения, высказанные членами аттестационной комиссии _____

8. Замечания и предложения, высказанные аттестуемым работником _____

9. Оценка деятельности работника по результатам голосования:
соответствие должности _____

10. Примечания: _____

Председатель аттестационной
комиссии _____

Секретарь аттестационной комиссии _____

Члены аттестационной комиссии _____

Дата аттестации _____

(подпись аттестованного и дата)

VIII. Список дополнительной информации

- Закон РМ «**О государственном бюджете на 2017г.**» №279 от 16.12.2016г. (Monitorul Oficial №472-477 от 27.12.2016г.).
- Закон РМ «**О фондах обязательного медицинского страхования на 2017г.**» №285 от 16.12.2016г. (Monitorul Oficial №472-477 от 27.12.2016г.).
- Закон РМ «**О бюджете государственного социального страхования на 2017г.**» №286 от 16.12.2016г. (Monitorul Oficial №472-477 от 27.12.2016г.).
- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона о государственном предприятии № 770 от 20.10.1994г. (дополнено Постановлением Правительства РМ № 820 от 13.11.2015г. Приложение № 3) Типовой Договор между Учредителем и Управляющим Государственным предприятием.**
- Постановление Правительства РМ «**Об организации учета публичного имущества, его движении и исполнения функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства/административно-территориальной единицы**» № 568 от 06.05.2008г. Опубликован : 16.05.2008 в Monitorul Oficial Nr. 86-87 статья № : 556 . Приложение № 1¹ "**Информация об исполнении функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства/ административно-территориальной единицы "**
- Постановление Правительства РМ «**Об утверждении размера среднемесячной заработной платы по экономике, прогнозируемой на 2017г.**» №1233 от 09.11.2016г. (опубликовано в Monitorul Oficial №388-398 от 11.11.2016г.) «**Утвердить среднемесячную заработную плату по экономике, прогнозируемую на 2017г., в размере 5300 леев для использования в порядке, установленном законодательством.**
- Постановление Правительства РМ № 572. Кишинэу, 19 июля 2017 г. **о внесении изменений в Постановление Правительства № 1233 от 9 ноября 2016 года** (опубликовано в Monitorul Oficial №253-264 от 21.07.2017г.)

- *Баланс рабочего времени на 2017г. Министерство труда, социальной защиты и семьи (Monitorul Oficial № 441-451 от 16.12.2016г. (2103).*
- *Классификатор занятий РМ Приказ Министра труда, социальной защиты и семьи № 22 от 03.03.2014г. (Monitorul Oficial № 120-126 от 23.05.2014г.).*
- *Министерство труда, социальной защиты и семьи - **Информация о размере среднемесячной заработной платы по экономике в 2016г.** (Monitorul Oficial № 78-84 (547) от 17.03.2017г.) - составляет 5084 лея.*
- *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 Главной государственной налоговой инспекции № 17-2/1-13-812-6262 (13) от 07.09.2009 г. «О вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями, выплаченными членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства».*
- *Пакет документов по вопросу выплат средней заработной за нерабочие праздничные дни.*
- *Динамика изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для хозрасчетных предприятий.*



Республика Молдова
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ

БАЛАНС №. 2103
от 16.12.2016
рабочего времени на 2017 год

Опубликован : 16.12.2016 в Monitorul Oficial Nr. 441-451 статья № : 2103

ИЗМЕНЕН

[ПМО459 от 23.12.16, МО459-471/23.12.16 ст.459](#)

	6-дневная рабочая неделя								5-дневная рабочая неделя					
	7		6		5		Всего		8		7		Всего	
	часов		часов		часов				часов		часов			
	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы
Январь	21	147	1	6	3	15	25	168	21	168	1	7	22	175
Февраль	20	140	-	-	4	20	24	160	20	160	-	-	20	160
Март	21	147	1	6	4	20	26	173	21	168	1	7	22	175
I КВАРТАЛ	62	434	2	12	11	55	75	501	62	496	2	14	64	510
Апрель	18	126	-	-	5	25	23	151	18	144	-	-	18	144
Май	20	140	1	6	4	20	25	166	20	160	1	7	21	167
Июнь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
II КВАРТАЛ	60	420	1	6	13	65	74	491	60	480	1	7	61	487
Июль	21	147	-	-	5	25	26	172	21	168	-	-	21	168
Август	21	147	1	6	4	20	26	173	21	168	1	7	22	175
Сентябрь	21	147	-	-	5	25	26	172	21	168	-	-	21	168
III КВАРТАЛ	63	441	1	6	14	70	78	517	63	504	1	7	64	511
Октябрь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
Ноябрь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
Декабрь	20	140	-	-	5	25	25	165	20	160	-	-	20	160
IV КВАРТАЛ	64	448	-	-	13	65	77	513	64	512	-	-	64	512
2017 ГОД	249	1743	4	24	51	255	304	2022	249	1992	4	28	253	2020

Праздники: - 1 января – Новый год;

- 7,8 января – Рождество Христово;

- 8 марта – Международный женский день;

- 16,17 апреля – первый и второй день Пасхи по церковному календарю;

- 24 апреля – второй понедельник после Пасхи (Радуница);

- 1 мая – День международной солидарности трудящихся;

- 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;

- 27 августа – День Независимости;

- 31 августа – “Limba Noastră”;

- 25 декабря - Рождество Христово (по новому стилю);

- Престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом

муниципалитета, города, коммуны, села.

Примечание: день престольного праздника в баланс рабочего времени не включен и соответственно при расчете баланса рабочего времени конкретного предприятия должен быть включен соответствующий день, с сокращением рабочего времени.

[\[Баланс изменен ПМО459 от 23.12.16, МО459-471/23.12.16 ст.459\]](#)

MINISTERUL ECONOMIEI ȘI COMERȚULUI
AL REPUBLICII MOLDOVA
INSPECȚIA MUNCII

M13-2008, 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

M13-2008, r. Chișinău, ul. Mircea Costin, 17/2
tel. 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 СТЭВИЛĂ

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.117

* * *

(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

Пакет документов по вопросу выплат средней заработной платы за нерабочие праздничные дни.

- *Бухгалтерские и налоговые консультации № 11 2008*
По вопросу об оплате нерабочих праздничных дней .Разъяснения
Парламента РМ CPS-9 №663 от 28.05.2007
В.Булига Председатель Комиссии по социальной защите , здравоохранению
и семье.
- *КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 11 от*
31.05.2011 о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней
заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или
повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона №168 от 9
июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс
Республики Молдова»
Опубликован : 10.06.2011 в Monitorul Oficial Nr. 96-98 статья № : 13
Varianta în limba de stat Версия на русском
- *Тудор КАПША - доктор трудового права, государственный советник*
I класса (журнал кадры и заработная плата № м4 2011 г)
- о продлении отдыха на количество праздничных дней , если праздничные
нерабочие дни попадают на ежегодный отпуск ;
- об оплате нерабочих праздничных дней ;
- *КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ОТРАСЛЕВОЙ УРОВЕНЬ) НА*
2017-2021 годы.СТ.5.26 Патронатная ассоциация публичных услуг
Республики Молдова Совет Федерации профсоюзов
„Sindindcomservice”
Varianta în limba de stat Версия на русском
- *(журнал Contabilitate și audit) № 8, 2015 » Светлана МОРОЗ*
сертифицированный международный профессиональный бухгалтер СІРА
Об оплате нерабочих праздничных дней
- *(журнал Contabilitate și audit № 2, 2013)*
Решение высшей судебной палаты о правомерности вычета расходов по
выплатам за нерабочие праздничные дни . Елена ЧИРЕШ аудитор "Regula
de aur" S.R.L Дело в Высшей судебной палате № 3r-1786/12 от 10.10.2012
«SA CET-1 vs IFPS»

**Номер выпуска: журнал «Бухгалтерские и налоговые консультации»
2008 № 11**

По вопросу об оплате нерабочих праздничных дней .

Разъяснения Парламента РМ CPS-9 №663 от 28.05.2007

**В.Булига Председатель Комиссии по социальной защите ,
здравоохранению и семье.**

Акционерное общество
"Produse cerealiere"
Профсоюзный комитет
мун. Бэлць, ул. Бурбиста, 17
На № 519 от 07.05.2007 г.

В соответствии с ч.(1) ст. 111 Трудового кодекса (ТК) в Республике Молдова нерабочие праздничные дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы. Такое право работников предусмотрено в п.д) ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого ООН (ратифицированного Постановлением Парламента № 217-ХІІ от 28.07.1990 г.), гарантирующего вознаграждение за праздничные дни, и п.2 ст.2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы (ратифицированной Законом № 484-ХV от 28.09.2001 г.), согласно которой наше государство обязалось обеспечить оплачиваемые праздничные дни. При этом следует учесть, что исходя из ч.(2) ст.4 Конституции и ст. 13 ТК при наличии несоответствий между международно-правовыми актами одной из сторон которых является Республика Молдова, и законодательством страны приоритет имеют международные нормы.

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. Иначе говоря, каждый работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней. Такое право гарантировано всем работникам согласно п.е) ч.(1) ст.9 ТК, и его предоставление не зависит от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).

Следует также отметить, что согласно ч.(1) ст.8 ТК 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 дневной (дневных) оплаты на основании ч.(1) ст.111 ТК за нерабочие праздничные дни в соответствующие месяцы. Поэтому тезис, содержащийся в некоторых разъяснениях и консультациях о начислении средней заработной платы за нерабочие праздничные дни для работников, оплачиваемым на основании

месячных окладов, не согласуется с приведенными выше нормами Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартии и ТК.

Для того чтобы принцип равноправия всех работников был строго соблюден в данном случае, целесообразно его закрепить согласно ч.(2) ст. 11 ТК дополнительными гарантиями в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях, направленных на неукоснительное соблюдение и реализацию данного права, предусмотренного в ч.(1) ст. 111 ТК. При этом следует четко отличить данное право (о сохранении средней заработной платы в нерабочие праздничные дни) касающегося всех работников без исключения от права на получение компенсации за работу в нерабочие праздничные дни, касающегося только тех отдельных работников, которые работали в эти дни в исключительных случаях предусмотренных в ч.(2) ст. 111 ТК, труд которых оплачивается в повышенном размере (компенсируется) согласно ч.(1)-(2) ст. 158 ТК (с сохранением за ними помимо указанной выше оплаты за выполненную работу также их средней заработной платы о чем прямо указано в ч.(1) ст. 158 ТК).

Если работодатель или его бухгалтерская служба не выполняют требования изложенные выше, т.е. отказывают в оплате нерабочих праздничных дней указанным и другим работникам (под надуманным предлогом связанным с системой оплаты труда или по иным причинам), либо не перечисляют ежемесячно профсоюзные членские взносы согласно ч.(3) ст.390 ТК, то такие неправомерные действия являются грубыми нарушениями требований трудового законодательства влекущим строгую ответственность.

Согласно ст. 381 ТК лица, виновные в нарушении законодательства о труде, а также коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В частности согласно ст. 41 Кодекса об административных правонарушениях (в редакции Закона № 110-XVI от 2 июня 2005 г.) нарушение должностными лицами законодательства о труде влечет наложение штрафа в размере от семидесяти пяти до двухсот условных единиц (одна условная единица - 20 леев). Те же действия, совершенные по отношению к несовершеннолетним, влекут наложение штрафа в размере от ста до двухсот пятидесяти условных единиц.

Следует отметить, что в соответствии со ст.219 Кодекса об административных правонарушениях (в редакции Закона № 110-XVI от 2 июня 2005 г.) наложение штрафов за нарушение законодательства о труде возложено непосредственно на соответствующих руководящих лиц Инспекции труда (ранее такие штрафы налагал суд по представлению Инспекции труда) куда могут обращаться заинтересованные работники или их представители (профсоюзы).

Лица, виновные в грубом нарушении требований трудового законодательства

и правил охраны труда, могут быть привлечены в соответствующих случаях и к уголовной ответственности согласно статьям 176, 183 и 331 Уголовного кодекса.

Необходимо также подчеркнуть, что согласно ст.353 ТК работники или их представители (включая профсоюзные органы), обратившиеся в судебные инстанции с заявлением о разрешении индивидуальных трудовых споров или коллективных трудовых конфликтов, освобождаются от уплаты судебных расходов (госпошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Председатель Комиссии
по социальной защите,
здравоохранению и семье

Валентина Булига

HCC11/2011
ID intern unic: 338825
[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

HOTĂRÎRE Nr. 11
din 31.05.2011

pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”

Publicat : 10.06.2011 în Monitorul Oficial Nr. 96-98 art Nr : 13 Data intrării în vigoare : 31.05.2011

În numele Republicii Moldova,
Curtea Constituțională în componența:
Valeria ȘTERBET - președinte
Victor PUȘCAȘ - judecător-raportor
Petru RAILEAN - judecător
Elena SAFALERU - judecător

grefier – Dina Musteața, cu participarea autorului sesizării, avocatul parlamentar Tudor Lazăr, reprezentantului Parlamentului, Sergiu Bivol, reprezentantului permanent al Guvernului la Curtea Constituțională, Oleg Efrim, ministrul justiției, reprezentanților Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Sergiu Sainciuc, viceministru, și Gheorghe Sîrcu, șeful Direcției politice salariale, călăuzindu-se de art.135 alin.(1) lit. a) din Constituție, art.4 alin.(1) lit. a) din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.16 alin.(1) din Codul jurisdicției constituționale, a examinat în ședință plenară deschisă dosarul pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

Drept temei pentru examinarea dosarului a servit sesizarea avocatului parlamentar Tudor Lazăr, depusă la 11 ianuarie 2011, în conformitate cu prevederile art.24 și art.25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.38 și art.39 din Codul jurisdicției constituționale.

Prin decizia Curții Constituționale din 17 ianuarie 2011 sesizarea a fost acceptată spre examinare în fond.

În procesul examinării preliminare a sesizării Curtea Constituțională a dispus de punctele de vedere comunicate de Parlament, Președintele Republicii Moldova, Guvern, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Casa Națională de Asigurări Sociale, Inspekția

Muncii, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

Examinînd materialele dosarului, audiind informația prezentată de judecătorul-raportor și argumentele expuse de participanții la ședință,

Curtea Constituțională

a c o n s t a t a t :

1. Codul muncii¹, adoptat prin Legea nr.154 din 28 martie 2003, în art.111 stipulează zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prima propoziție a alin.(1) al art.111 din Codul muncii în redacția inițială prevedea: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu menținerea salariului mediu, sînt...*”.

¹ M.O., 2003, nr..159-162, art. 648

La 9 iulie 2010 Parlamentul a adoptat Legea nr.168 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”² (în continuare – Legea nr.168), prin care a expus într-o nouă redacție alin. (1) art. 111 din Codul muncii: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp), sînt...”.

² M.O., 2010, nr. 160-162, art.586

2. Autorul sesizării consideră că sintagma „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din Codul muncii contravine art.4 alin.(2), art. 43 și art.54 din Constituție, art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

În motivarea sesizării el invocă de asemenea prevederile Codului muncii, care în art.3 stipulează că dispozițiile Codului se aplică tuturor salariaților, independent de sectorul în care muncesc: public, privat sau mixt, în art.5 stipulează că fiecare salariat are dreptul la condiții echitabile de muncă, la odihnă, la acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și în art.8 interzice expres discriminarea în sfera muncii.

Autorul sesizării subliniază că dreptul la muncă și la protecția muncii face parte din drepturile și libertățile fundamentale statuate de Constituție, dispozițiile căreia se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care țara noastră este parte. El observă că norma națională este contrară Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, pe care Republica Moldova s-a angajat să-l respecte, care nu face distincție între salariați în aspectul remunerării zilelor de sărbătoare.

De asemenea, autorul sesizării face referire la Hotărîrea nr.55 din 14 octombrie 1998 „Privind interpretarea unor prevederi ale art.4 din Constituția Republicii Moldova”, în care Curtea Constituțională a subliniat că tratatele internaționale ratificate sînt parte componentă a cadrului legal al Republicii Moldova, și Hotărîrea nr.9 din 30 martie 2004, prin care Curtea a statuat necesitatea respectării în procesul de adoptare a legilor a principiului universal al drepturilor dobîndite în mod licit.

3. Curtea relevă că în cadrul exercitării controlului constituționalității normei alin.(1) art.111 din Codul muncii urmează a fi soluționate trei probleme de drept punctate în sesizare:

- 1) respectarea dreptului la muncă, garantat de art.43 din Constituție;
- 2) respectarea principiului egalității în drepturi a persoanelor, prin prisma egalității în drepturi a salariaților, indiferent de tipul contractului de muncă încheiat cu angajatorul (cu salariu tarifar sau de funcție, în acord sau pe unitate de timp), principiu statuat în art.16 din Constituție;
- 3) respectarea principiului preeminenței normelor tratatelor internaționale asupra normelor naționale, garantat de art.4 din Constituție.

4. Art.43 din Constituția Republicii Moldova garantează oricărei persoane dreptul la muncă, ce cuprinde în sine dreptul la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, la protecția împotriva șomajului, precum și la protecția muncii. Acest drept se înscrie în categoria drepturilor economice, asigurînd persoanei dreptul la o remunerare echitabilă și, prin prisma art.47 din Constituție, la un nivel de trai decent. Dreptul la o remunerare echitabilă, care

decurge din dreptul la muncă și reprezintă o latură a acestui drept, asigură persoanei ce muncește sănătatea și bunăstarea sa și a familiei sale, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii sociale. Astfel, activitatea de muncă și dreptul la o remunerare echitabilă, în sensul art.47 din Constituție, asigură persoanei nu numai un nivel de trai decent, dar și garanțiile sociale aferente acestui drept, precum asigurarea în caz de șomaj, boală, invaliditate sau bătrânețe.

Curtea Constituțională subliniază că gama garanțiilor sociale acordate prin dreptul la muncă denotă caracterul vital al acestui drept pentru orice persoană fizică aptă de muncă, iar prevederile art.43 în coroborare cu prevederile art.47 din Constituție oferă persoanei posibilitatea de a se folosi în egală măsură și pe principii echitabile de orice beneficii ce rezultă din exercitarea dreptului la muncă.

Referindu-se la interdependența existentă între dreptul la un nivel de trai decent și dreptul la muncă, statuate de Constituție, Curtea Constituțională, în Hotărîrea nr.9 din 03.03.97³, a menționat: „Constituția țării recunoaște că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent. Prin conținutul său, dreptul la un nivel de trai decent include dreptul cetățeanului la condiții de viață, care să-i asigure, lui și familiei lui, un trai civilizată. ...El cuprinde îndeosebi dreptul la condiții rezonabile de existență și la ameliorarea lor continuă. Desigur, *traiul decent se realizează prioritar prin munca cetățeanului și a familiei sale*, statul, la rîndul său, trebuie să contribuie decisiv la ameliorarea condițiilor de viață pentru a asigura un standard civilizată de trai cetățenilor săi. De aceea Constituția obligă statul să ia măsuri pentru dezvoltarea economică a societății și protecția socială corespunzătoare.”

³ M. O., 1997, nr.18, art.6

Din multitudinea aspectelor legate de raporturile de muncă, în special referitoare la dreptul la muncă și la o remunerare echitabilă, autorul sesizării a invocat dreptul fiecărui angajat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare.

5. În Republica Moldova dreptul de a beneficia de zilele de sărbătoare nelucrătoare și de o remunerare echitabilă pentru aceste zile este garantat de art.43 alin.(1) și alin.(2) din Constituție, care oferă fiecărei persoane posibilitatea de a-și exercita dreptul la muncă în condiții echitabile și satisfăcătoare, și de art.47 alin.(1) din Constituție, care prevede crearea unui nivel de trai decent, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii ce decurg din asigurarea materială a persoanei.

Potrivit art.43 alin.(2) din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. După cum rezultă din textul constituțional, șirul măsurilor de protecție a muncii nu este exhaustiv.

Zilele de sărbătoare nelucrătoare sînt instituite de stat pentru binele societății, pentru educația patriotică și alt gen de educație, necesară pentru edificarea unei societăți civilizate, în care primează dreptul.

Astfel, conform Hotărîrii Parlamentului nr.433-XII din 26.12.1990 „Cu privire la zilele comemorative, zilele de sărbătoare și la zilele de odihnă în Republica Moldova”⁴, zilele de sărbătoare în Republica Moldova au fost instituite „în scopul continuării tradițiilor, respectării obiceiurilor seculare ale poporului, luînd în considerație rolul lor la formarea unei moralități sănătoase, la îmbogățirea vieții spirituale a omului”.

⁴ M.O., 1990, nr.5.2

Fiind instituite pentru binele întregii societăți, zilele de sărbătoare nelucrătoare nu trebuie să încalce dreptul persoanei la o remunerare echitabilă și la un nivel de trai decent. În această ordine de idei, Curtea relevă că dreptul fiecărui salariat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare constituie una din măsurile de protecție a muncii prevăzute de art.43 alin. (2) din Constituție. Legislatorul, prin norme organice, poate extinde aceste măsuri de protecție.

Astfel, zilele de sărbătoare nelucrătoare, fiind o latură importantă a spiritualității și culturii persoanei, necesită a fi remunerate în mod echitabil, conform normelor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție.

6. Codul muncii în art.5 lit.d) stipulează ca principiu de bază „asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă ce corespund cerințelor protecției și igienei muncii, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare”.

Acest principiu este concretizat în art.106, art.111, art.113, art.158, art.190, art. 276 din Codul muncii.

Norma alin.(1) art.111 din Codul muncii vizează două aspecte: pe de o parte, specifică zilele de sărbătoare nelucrătoare, iar pe de altă parte, stipulează regimul juridic de remunerare a acestor zile. Conform modificărilor operate prin Legea nr.168, această normă prevede „*plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*”.

În redacția anterioară norma obliga angajatorii să mențină salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare. Interpretată limitativ, norma era aplicată doar față de angajații care au încheiat contracte de muncă pentru un salariu tarifar sau de funcție, fiind nedreptățiți salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp, care în zilele de sărbătoare nu puteau să lucreze (chiar și în cazul în care ar fi dorit), iar angajatorul nu era obligat să le plătească salariul mediu pentru zilele respective. Astfel, cei angajați pentru un salariu tarifar erau avantajați în comparație cu angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională relevă că alin.(1) art.111 al Codului muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, nu exclude remunerarea pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților tarifari. Acestora li se păstrează salariul, indiferent de numărul zilelor de sărbătoare nelucrătoare pe parcursul lunii lucrate. În baza acestei constatări Curtea Constituțională nu poate reține argumentul autorului sesizării că această categorie de salariați a avut un drept care le-a fost retras prin Legea nr.168, nefiind respectat principiul drepturilor dobîndite în mod licit.

Salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp însă, pînă la adoptarea Legii nr.168, riscuau un dezavantaj creat de stat prin norma legală care institua zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prin modificarea operată această inechitate a fost eliminată, instituindu-se egalitatea în drepturi între salariații tarifari și cei remunerați în acord sau pe unitate de timp, norma fiind adusă în conformitate cu rigorile art.16 din Constituție.

În baza enunțurilor expuse, Curtea Constituțională conchide că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” este conformă dispozițiilor statuate în art.16, art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție, asigurînd condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și plata obligatorie a salariului mediu în zilele de sărbătoare nelucrătoare pentru toate categoriile de angajați, atît pentru acei care primesc salarii tarifare, cît și pentru acei care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională menționează că reglementarea aparent diferențiată prin specificarea numai a angajaților remunerați în acord sau pe unitate de timp a determinat adoptarea unei adrese, urmînd ca Parlamentul să supună norma legală contestată unei revizii logico-gramaticale.

7. În ceea ce privește principiul priorității prevederilor tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, invocat în sesizare, Curtea Constituțională relevă că exercitarea controlului constituționalității sintagmei contestate prin prisma acestui principiu poate avea loc doar în cazul în care Constituția ori legile naționale nu consfințesc principiile și garanțiile statuate de tratatele internaționale sau în cazul în care tratatele internaționale garantează justițiabililor drepturi mai largi decît Constituția.

Autorul sesizării a invocat prevederile art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului⁵, care, după conținut, sînt similare prevederilor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție și nu acordă drepturi sau garanții suplimentare salariaților. Dimpotrivă, luînd în considerare enunțurile expuse în p.4 și p.5 ale prezentei hotărîri, prevederile constituționale cuprind o arie mai largă de reglementare a relațiilor sociale.

⁵ Tratatul internațional, 1998, vol. I, pag.11

Pentru prezenta cauză comportă o relevanță mai mare art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale⁶, deoarece conține norme exprese cu privire la remunerarea zilelor de sărbătoare. Potrivit acestui articol: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: ...d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare”. Prevederi similare conține și art.2 din Carta Socială Europeană (revizuită)⁷, la care Republica Moldova este parte: „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: ...2) să prevadă zile de sărbătoare plătite.” Însă aceste norme nu prevăd drepturi și garanții mai largi pentru salariați în raport cu dispozițiile cuprinse în art.43 și art.47 din Constituție.

⁶Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag.18

⁷Tratate internaționale, 2006, vol.38, pag.175

Astfel, Curtea Constituțională constată că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 al Codului muncii nu încalcă prevederile tratatelor internaționale, invocate în sesizare, prin urmare, corespunde art.4 din Constituție.

Pentru considerentele expuse, în conformitate cu prevederile art.135 alin.(1) lit. a) și art.140 din Constituție, art.26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.62 lit. a) și art.70 alin. (2) din Codul jurisdicției constituționale,

Curtea Constituțională

HOTĂRĂȘTE:

1. Se recunoaște drept constituțională sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

2. Prezenta hotărîre este definitivă, nu poate fi supusă nici unei căi de atac, intră în vigoare la data adoptării și se publică în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*.

PREȘEDINTELE ȘEDINȚEI

Valeria ȘTERBEȚ

Nr. 11. Chișinău, 31 mai 2011.

JCC-03/1a

31 mai 2011

A D R E S Ă

În cadrul examinării cauzei pentru controlul constituționalității sintagmei „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova” Curtea a constatat că norma respectivă conține lacune ce țin de tehnica legislativă, care în final au dus la sesizarea Curții Constituționale. Întrucît nu a generat ambiguități de interpretare și aplicare, această normă a fost recunoscută drept constituțională, Curtea Constituțională luînd decizia să adopte prezenta adresă.

Curtea relevă că alin.(1) art.111 din Codul muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, învederează neclaritate. Astfel, în varianta inițială norma legală a generat o interpretare limitativă, nefiind raportată de către utilizatori la angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp, iar în redacția actuală poate induce ideea că salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare se plătește doar acestor categorii de angajați.

Chiar dacă în realitate norma este interpretată univoc de către toate instituțiile angajatoare, salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare fiind plătit tuturor categoriilor de angajați,

având în vedere că autorul sesizării a admis o interpretare limitativă a normei, Curtea Constituțională sugerează Parlamentului, din considerente de oportunitate, să opereze revizuirea gramaticală a normei alin.(1) art.111 din Codul muncii.

Curtea Constituțională, în conformitate cu art.79 din Codul jurisdicției constituționale, atrage atenția Parlamentului asupra lichidării acestei lacune și solicită să-i fie comunicate, în termenul stabilit, rezultatele examinării adresei.

PREȘEDINTE

Valeria ȘTERBEȚ

HCC11/2011
Внутренний номер: 338825
Varianta în limba de stat

Карточка документа



Республика Молдова

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 11
от 31.05.2011

о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона №168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»

Опубликован : 10.06.2011 в Monitorul Oficial Nr. 96-98 статья № : 13 Дата вступления в силу : 10.06.2011

Именем Республики Молдова

Конституционный суд в составе:

Валерия ШТЕРБЕЦ - председательствующий

Виктор ПУШКАШ - судья-докладчик

Петру РАЙЛЯН - судья

Елена САФАЛЕРУ - судья

секретарь заседания – Дина Мустяцэ, при участии автора обращения парламентского адвоката Тудора Лазэра, представителя Парламента Серджиу Бивола и постоянного представителя Правительства в Конституционном суде Олега Ефрима, министра юстиции, руководствуясь положениями ст.135 ч.(1) п.а) Конституции, ст.4 ч.(1) п.а) Закона о Конституционном суде, ст.4 ч.(1) п.а) и ст.16 ч.(1) Кодекса конституционной юрисдикции, рассмотрел в открытом пленарном заседании дело о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова».

Основанием для рассмотрения дела послужило обращение парламентского адвоката Тудора Лазэра, представленное 11 января 2011 года в соответствии с положениями ст. 24 и ст. 25 Закона о Конституционном суде, ст.38 и ст.39 Кодекса конституционной юрисдикции.

Определением Конституционного суда от 17 января 2011 года обращение было принято к рассмотрению по существу.

В ходе предварительного рассмотрения обращения Конституционный суд располагал точками зрения Парламента, Президента Республики Молдова, Правительства, Министерства юстиции, Министерства труда, социальной защиты и семьи, Национальной

кассы социального страхования, Инспекции труда, Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

Рассмотрев материалы дела, заслушав сообщение судьи-докладчика и разъяснения участников процесса, Конституционный суд у с т а н о в и л:

1. Трудовой кодекс¹, принятый Законом № 154 от 28 марта 2003 года, в ст.111 предусматривает нерабочие праздничные дни. Первое предложение из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в первой редакции предусматривало: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с сохранением средней зарплаты являются...».

¹М.О., 2003, № 159-162, ст. 648

9 июля 2010 года Парламент принял Закон №168 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»² (далее – Закон №168), которым изложил в новой редакции ч.(1) ст.111 Трудового кодекса: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно) являются...».

²М.О., 2010, № 160-162, ст. 586

2. Автор обращения считает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из Трудового кодекса противоречит ст. 4 ч. (2) , ст. 43 и ст. 54 Конституции, ст. 23 и ст. 24 Всеобщей декларации прав человека, а также ст. 7 п. d) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

В подтверждение обращения он приводит также нормы Трудового кодекса, который в ст.3 предусматривает, что положения Кодекса распространяются на всех работников, вне зависимости от сектора, где работают: публичном, частном или смешанном, в ст.5, что каждый работник имеет право на справедливые условия труда, на отдых, на ежедневный отдых, на выходные и нерабочие праздничные дни, а в ст.8 запрещает дискриминацию в сфере труда.

Автор обращения подчеркивает, что право на труд и защиту труда является одним из основных прав и свобод, закрепленных в Конституции, положения которой применяются в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, пактами и другими договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова. Он отмечает, что национальная норма противоречит Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, который Республика Молдова обязалась соблюдать и который не делает различия между работниками в плане оплаты праздничных дней.

Также автор обращения ссылается на Постановление № 55 от 14 октября 1998 года «О толковании некоторых положений ст. 4 Конституции Республики Молдова», в котором Конституционный суд подчеркнул, что международные договоры, которые были ратифицированы, являются составной частью законодательства Республики Молдова, и Постановление № 9 от 30 марта 2004 года, в котором Конституционный суд отметил, что при принятии законов необходимо исходить из всеобщего принципа соблюдения прав, приобретенных законным путем.

3. Конституционный суд отмечает, что в процессе осуществления контроля конституционности положений ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса необходимо разрешить три правовых вопроса, обозначенных в обращении:

1) соблюдение права на труд, гарантированного ст.43 Конституции;

2) соблюдение закрепленного в ст.16 Конституции принципа равноправия через призму равноправия всех работников, вне зависимости от типа трудового договора, заключенного с работодателем (с оплатой труда по тарифной ставке или должностному окладу, сдельно или повременно);

3) соблюдение принципа приоритетности положений международных договоров по отношению к национальным нормам, гарантированного ст.4 Конституции.

4. Статья 43 Конституции Республики Молдова гарантирует каждому человеку право на труд, который содержит право на свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, право на защиту от безработицы, а также право на защиту труда. Данное право входит в категорию экономических прав и, в свете ст. 47 Конституции, обеспечивает лицу право на справедливое вознаграждение и достойный жизненный уровень. Право на справедливое вознаграждение, которое вытекает из права на труд и является частью данного права, обеспечивает поддержание здоровья и благосостояние лица и его семьи, в том числе пищу, одежду, жилище, медицинский уход и другие социальные блага. Таким образом, трудовая деятельность и право на справедливое вознаграждение, в смысле ст.47 Конституции, обеспечивают лицу не только достойный жизненный уровень, но и надлежащие социальные гарантии, такие как социальное обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности или наступления старости.

Конституционный суд отмечает, что весь спектр гарантий, предоставленных лицу через право на труд, свидетельствует о насущном характере данного права для каждого трудоспособного физического лица, а положения ст.43, соотносимые с положениями ст.47 Конституции, предоставляют лицу возможность пользоваться в равной мере и по принципу справедливости всеми благами, являющимися результатом осуществления права на труд.

Касаясь взаимосвязи, существующей между закрепленными Конституцией правом на достойный жизненный уровень и правом на труд, Конституционный суд в Постановлении №9 от 03.03.1997 года³ отметил: «Конституция страны признает, что государство обязано принимать меры для обеспечения любому человеку достойного жизненного уровня. По своему содержанию право на достойный жизненный уровень подразумевает право гражданина на условия жизни, обеспечивающие ему и его семье цивилизованную жизнь... Оно включает, в частности, право на приемлемые условия жизни и на их непрерывное улучшение. Безусловно, достойный жизненный уровень достигается преимущественно трудом гражданина и членов его семьи, а государство, в свою очередь, должно решительным образом способствовать улучшению жизненных условий для обеспечения цивилизованного стандарта жизни своих граждан. Поэтому Конституция обязывает государство принимать меры по экономическому развитию общества и соответствующей социальной защите».

³М.О., 1997, № 18, ст. 6

Из многочисленных аспектов, связанных с трудовыми отношениями, особенно такими, как право на труд и на справедливое вознаграждение, автор обращения ссылается на право каждого работника на справедливое вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

5. В Республике Молдова право на нерабочие праздничные дни и выплату справедливого вознаграждения за эти дни гарантировано положениями ст. 43 ч. (1) и ч. (2) Конституции, которые предоставляют каждому лицу возможность осуществлять свое право на труд в справедливых и удовлетворительных условиях, и положениями ст. 47 ч. (1) Конституции, предусматривающими создание достойного жизненного уровня, включая обеспечение пищи, одежды, жилища, медицинского ухода и других благ, вытекающих из материального обеспечения лица.

Согласно ст. 43 ч. (2) Конституции, работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций. Как следует из конституционного текста, перечень мер по защите труда не является исчерпывающим.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются государством для блага всего общества, для патриотического и другого вида воспитания, необходимые для построения правового цивилизованного общества. Так, согласно Постановлению Парламента № 433-ХІІ от

26.12.1990 года «О днях памяти, праздничных днях и днях отдыха в Республике Молдова»⁴, праздничные дни в Республике Молдова были установлены «в целях продолжения традиций, соблюдения вековых обычаев народа, учитывая их роль в формировании высокой нравственности, обогащении духовной жизни человека».

⁴М.О., 1990, № 5

Установленные для блага всего общества, нерабочие праздничные дни не должны ущемлять права лиц на справедливое вознаграждение и достойный жизненный уровень. В связи с этой констатацией суд подчеркивает, что право каждого работника на справедливое вознаграждение за нерабочие праздничные дни является одной из мер по защите труда, предусмотренных ст. 43 ч. (2) Конституции. Нормами органического закона законодатель может расширить эти меры.

Таким образом, нерабочие праздничные дни, имеющие большое значение для духовности и культуры лица, необходимо оплачивать исходя из принципа справедливости, согласно положениям ст. 43 ч. (1) и ч. (2) и ст. 47 ч. (1) Конституции.

6. Трудовой кодекс, в ст.5 п.д), предусматривает в качестве основного принципа «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, и право на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего дня, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней». Данный принцип конкретизирован в ст. 106, ст. 111, ст. 113, ст. 158, ст. 190 и ст. 276 Трудового кодекса.

Положения ч.(1) ст. 111 Трудового кодекса касаются двух аспектов: с одной стороны, устанавливая нерабочие праздничные дни, а с другой стороны, предусматривают правовой режим выплаты жалования за эти дни. Согласно изменениям, внесенным Законом № 168, данная норма предусматривает «выплату «средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)».

В прежней редакции норма обязывала работодателей сохранить среднюю заработную плату в нерабочие праздничные дни. Подверженная ограничительному толкованию, норма применялась только к работникам, заключившим договор с оплатой труда по тарифной ставке или должностного оклада. Она ущемляла права лиц, труд которых оплачивался сдельно или повременно и которые в нерабочие праздничные дни не могли работать (даже если бы и хотели), а работодатель не был обязан сохранить им среднюю заработную плату за эти дни. Таким образом, работники, получающие жалование по тарифной ставке, пользовались более благоприятными условиями, чем работники, труд которых оплачивался сдельно или повременно.

Конституционный суд отмечает, что ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса, как в предыдущей редакции, так и в настоящей редакции, не исключает выплату жалования за нерабочие праздничные дни работникам, труд которых оплачивается по тарифной ставке. Их заработная плата сохраняется независимо от количества нерабочих праздничных дней в рабочем месяце. На основании изложенного, Конституционный суд не может согласиться с утверждениями автора обращения, что Законом № 168 данная категория работников была лишена этого права, чем был нарушен принцип соблюдения прав, приобретенных законным путем.

До принятия Закона № 168 работники со сдельной или повременной оплатой труда ущемлялись предусмотренной государством нормой о нерабочих праздничных днях. Внесенное изменение устранило эту несправедливость, предусматривая равные права для работников, труд которых оплачивается по тарифной ставке, и работников со сдельной или повременной оплатой труда, и приводя норму в соответствие с требованиями ст. 16 Конституции.

На основании вышеизложенного Конституционный суд заключает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» соответствует положениям ст. 16, ст. 43 ч. (1) и ч. (2), ст. 47 ч. (2)

Конституции, обеспечивая справедливые и удовлетворительные условия труда и обязательную выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни всем категориям работников, как тем, труд которых оплачивается по тарифной ставке, так и тем, труд которых оплачивается сдельно или повременно.

Конституционный суд отмечает, что кажущаяся дифференциация указанием в оспариваемой норме только работников, труд которых оплачивается сдельно или повременно, послужила основанием для принятия представления, с тем чтобы Парламент пересмотрел норму с логической и грамматической точки зрения.

7. Что касается принципа приоритетности положений международных договоров в области прав человека, на который сделана ссылка в обращении, Конституционный суд отмечает, что контроль конституционности оспариваемой синтагмы в свете данного принципа может осуществляться только в том случае, если Конституция и национальные законы не предусматривают принципы и гарантии, установленные международными договорами, либо если международные договоры гарантируют человеку более широкие права, чем Конституция.

Автор обращения привел в качестве ссылки ст. 23 и ст. 24 Всеобщей декларации прав человека⁵, которые, по содержанию аналогичны положениям ст. 43 ч. (1) и ч. (2) и ст. 47 ч. (1) Конституции и не предоставляют работникам дополнительные права или гарантии. Наоборот, учитывая изложенное в п. 4 и п. 5 настоящего постановления, общественные отношения регламентированы шире в конституционных положениях.

⁵Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 11

Более конкретно предмета настоящего дела касается ст. 7 п. d) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах⁶, которая содержит четкие положения о вознаграждении за праздничные дни. Согласно данной статье: «Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:... d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни». Аналогичные положения содержит и ст. 2 Европейской социальной хартии (пересмотренная)⁷, к которой присоединилась Республика Молдова: «Для обеспечения эффективной реализации права на справедливые условия труда Стороны обязуются:... 2. Установить оплачиваемые праздничные дни». Однако эти нормы не предусматривают для работников более широкие права и гарантии, чем положения ст. 43 и ст. 47 Конституции.

⁶Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 18

⁷Tratate internaționale, 2006, vol. 38, pag. 175

Таким образом, Конституционный суд заключает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса не нарушает положения международных договоров, приведенных в обращении, и, следовательно, соответствует ст. 4 Конституции.

Исходя из изложенного, на основании ст. 135 ч. (1) п. а) и ст. 140 Конституции, ст. 26 Закона о Конституционном суде, ст. 62 п. а) и ст. 70 ч. (2) Кодекса конституционной юрисдикции Конституционный суд **ПОСТАНОВИЛ:**

1. Признать конституционной синтагму «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова».

2. Настоящее постановление является окончательным, обжалованию не подлежит, вступает в силу со дня принятия и публикуется в «*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*».

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

Валерия ШТЕРБЕЦ

№11. Кишинэу, 31 мая 2011 г.

JCC-03/1a

31 мая 2011 г.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В ходе рассмотрения дела о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова» Конституционный суд установил, что данная норма содержит недостатки в плане техники законодательства, что в конечном итоге привело к обращению в Конституционный суд. Поскольку при применении оспариваемая законодательная норма не привела к двусмысленному толкованию, Конституционный суд признал ее конституционной и принял данное представление.

Конституционный суд установил, что как в предыдущей редакции, так и в настоящей редакции ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса имеет нечеткую формулировку. Так, в первой редакции законодательная норма была истолкована ограничительно и не применялась к работникам со сдельной или повременной оплатой труда, а настоящая редакция нормы может привести к мысли, что за нерабочие праздничные дни средняя заработная плата выплачивается только работникам этих категорий.

Несмотря на однозначное толкование данной нормы всеми работодателями и выплату в действительности всем категориям работников средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, учитывая, что автор обращения допустил ограничительное толкование нормы, Конституционный суд из соображений целесообразности указывает Парламенту на то, что необходимо пересмотреть норму ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса с грамматической точки зрения.

Конституционный суд, в соответствии с положениями ст. 79 Кодекса конституционной юрисдикции, обращает внимание Парламента на необходимость устранения этого пробела и просит сообщить в установленный срок о результатах рассмотрения представления.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

Валерия ШТЕРБЕЦ

Тудор КАПША - доктор трудового права, государственный советник 1 класса (журнал кадры и заработная плата № 4 2011 г)
- о продлении отдыха на количество праздничных дней, если праздничные нерабочие дни попадают на ежегодный отпуск ;
-об оплате нерабочих праздничных дней ;

Может ли работник продлить свой отдых на количество праздничных дней, если эти праздничные нерабочие дни попадают на его ежегодный отпуск? Вопрос еще и в том, что проставляется по таблице в эти дни и оплачиваются ли они? Если можно дайте ответ на примере Пасхи.

Правовая норма ч. (1) ст. 113 ТК предписывает, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью не менее 28 календарных дней *без учета нерабочих праздничных дней*, указанных в ч. (1) ст. 111 ТК.

Иначе говоря, в случае совпадения периода ежегодного оплачиваемого отпуска работника с нерабочими праздничными днями, его отпуск продлевается на эти праздничные дни. Например, если работнику был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней с 28 марта 2011 года, то его нормальный срок истек бы 26 апреля 2011 года *включительно*. Но по-

сколько период данного ежегодного оплачиваемого отпуска совпал в этом году с двумя нерабочими праздничными днями - первый и второй дни Пасхи по церковному календарю, *отмечаемых 24 и 25 апреля 2011 года*, то при таких обстоятельствах отпуск работника продлевается дополнительно на два праздничных дня и его срок считается истекшим 28 апреля 2011 года *с выходом на работу 29 апреля 2011 года*.

В плане учета нерабочих праздничных дней при их совпадении с ежегодным оплачиваемым отпуском необходимо исходить из общих требований ст. 106 ТК, согласно которым работодатель обязан вести в установленном порядке надлежащий учет рабочего времени.

В настоящее время такой учет ведется всеми работодателями страны на основании Типовой формы «Табель учета использования рабочего времени (форма № MR-13)» с применением условных обозначений, предусмотренных в нем, утвержденной постановлением **Департамента статистики Республики Молдова № 01 от 10 января 1997 года**.

Так, в частности, исходя из содержания упомянутой формы № MR-13 нерабочие праздничные дни (*24 и 25 апреля 2011 года*) отмечаются в таблице учета использования рабочего времени (*за апрель 2011 года*) условным обозначением - буквой «О» (*на государственном языке*) или буквой «Е» (*на русском языке*) либо цифровым кодом «34», независимо от того, что один из указанных нерабочих праздничных дней (*24 апреля 2011 года*) приходится на выходной/воскресный день.

Относительно оплаты упомянутых двух нерабочих праздничных дней (*24 и 25 апреля 2011 года*) необходимо учесть следующее.

Исходя из ч. (1) ст. 111 и ч. (1) ст. 158 ТК, в Республике Молдова нерабочие праздничные дни предоставляются с выплатой средней заработной платы только работникам, труд которых оплачивается *сдельно* или *повременно*. Следовательно, для работников, получающих *месячный оклад*, выплата средней заработной платы за нерабочие праздничные дни *не предусмотрена*.

С другой стороны, из содержания ч. (6) ст. 111 ТК следует, что в случае, если нерабочий праздничный день совпадает с еженедельным выходным днем (*первый день Пасхи приходится ежегодно*

на выходной/воскресный день), средняя заработная плата за этот день *не выплачивается*.

Кроме того, исходя из п. 13 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Республики Молдова № 426 от 26 апреля 2004 года, средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни *не выплачивается* работникам с повременной или со сдельной оплатой труда, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни (включая апрель 2011 года), не работали в связи с приостановлением действия трудового договора (ст. 76, п.п. а) - с) ст. 77, ст.ст. 78 и 80 ТК), находились в дополнительном учебном отпуске (ст.ст. 178 - 181 ТК) или в отпуске без сохранения заработной платы (ст. 120 ТК), независимо от его продолжительности.

Если исходить узко из смысла приведенных выше правовых норм, то в апреле 2011 года выплата средней заработной платы за нерабочие праздничные дни полагается только тем работникам, труд которых оплачивается *сдельно или повременно* (не считая работников, получающих месячный оклад), за исключением тех из них, чьи трудовые договоры были приостановлены, либо они находились в учебном отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы.

При этом, выплата средней заработной платы допускается лишь за один нерабочий праздничный день - *второй день Пасхи (25 апреля 2011 года, понедельник)*, так как нерабочий праздничный день - *первый день Пасхи (24 апреля 2011 года, воскресенье)* совпал с еженедельным выходным днем, признанным таковым в силу ч. (1) ст. 109 ТК и, следовательно, он *не оплачивается*.

Но такой формальный ответ вряд ли можно признать соответствующим международным трудовым стандартам и конституционным нормам нашего государства, поскольку право работников на выплату им средней заработной платы за нерабочие праздничные дни не является «изобретением» молдавского законодателя; оно вытекает императивно и непосредственно из п. d) ст. 7 Международного пакта ООН «Об экономических, социальных и культурных правах», стороной которого является наша страна (Пакт был ратифицирован Постановлением Парламента Республики Мол-

дова № 217-XII от 28 июля 1990 года), гарантирующего *вознаграждение за праздничные дни*, и п. 2 ст. 2 Европейской социальной хартии, которая была ратифицирована Законом Республики Молдова № 484-XV от 28 сентября 2001 года, согласно которому наше государство обязалось *обеспечить оплачиваемые праздничные дни*.

При этом следует учесть, что нормы ч. (2) ст. 4 Конституции Республики Молдова и ст. 13 ТК гласят *однозначно*: при наличии несоответствий между международно-правовыми актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, и законодательством страны (в том числе, ст. 111 ТК), *приоритет имеют международные нормы*. Кроме того, ч. (1) ст. 8 Конституции предусматривает прямо, что Республика Молдова обязуется соблюдать Устав Организации Объединенных Наций, а следовательно, и принятый ООН *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, и международные договоры, включая Европейскую социальную хартию*, одной из сторон которых она является.

Истинный социально-правовой смысл данных международно-правовых норм (*относительно необходимости выплаты средней заработной платы/ вознаграждения за нерабочие праздничные дни*) заключается в том, что все, без исключения, наемные работники пользуются *правом на вознаграждение за нерабочие праздничные дни*, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда, а также от совпадения или несовпадения нерабочих праздничных дней с еженедельными выходными днями.

Иначе говоря, каждому постоянно работающему работнику гарантируется ежегодное использование ежегодно 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней, перечисленных в п.п. а) - j) ч. (1) ст. 111 ТК, за каждый из которых полагается денежное *вознаграждение в размере дневной средней заработной платы*.

В контексте отмеченного, ч. (1) ст. 54 Конституции Республики Молдова предписывает *однозначно*, что в нашей стране не могут быть приняты законы, включая нормы ТК, *запрещающие или умаляющие основные права и свободы человека и гражданина* (в том числе, право на вознаграждение за праздничные нерабочие дни, гарантируемое п. d) ст. 7 Международного пакта об экономических,

признанных в Пакте, или на ограничение их в большей мере, чем предусматривается в настоящем Пакте, в том числе, относительно закрепленного в п. d) ст. 7 Пакта права на вознаграждение за праздничные дни.

Для того чтобы работодатели могли произвести свободно и без всякого опасения выплату вознаграждения в виде средней дневной заработной платы за нерабочие праздничные дни всем, без исключения, категориям наемных работников, в том числе получающих месячный оклад, и, к тому же, независимо от совпадения/несовпадения нерабочих праздничных дней с еженедельными выходными днями, обеспечивая, таким образом, соблюдение принципа равноправия всех работников в трудовых отношениях, без какой-либо дискриминации, согласно ч. (1) ст. 8 ТК, представляется целесообразным дополнительное закрепление и регулирование данного правового вопроса, имеющего прочную международную юридическую базу, в соответствии с требованиями ч. (2) ст. 11 ТК, - специальными локальными гарантиями в трудовых договорах работников (руководствуясь ч. (2) ст. 49 ТК о возможности включения в трудовые договора дополнительных условий, не противоречащих действующему законодательству) и/или в коллективном трудовом договоре предприятия, исходя из ч. (4) ст. 31 ТК о допустимости включения в такой договор нормативных положений, не противоречащих действующему законодательству.

Упомянутый правовой вопрос может быть также развит и детально регламентирован в отдельном локальном нормативном акте на уровне предприятия, издаваемом работодателем на основании п. е) ч. (1) ст. 10 ТК, например, в виде локального Положения о порядке начисления и выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни работникам предприятия) и являющимся нормативным актом, содержащим нормы трудового права (п. f) ст. 4 ТК).

"CONTABILITATE ȘI AUDIT" № 8, 2015

[Архив журнала](#) » [№ 8, 2015](#) » [ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА](#)

Светлана МОРОЗ

сертифицированный международный профессиональный бухгалтер СІРА

Об оплате нерабочих праздничных дней

Оплата за нерабочие праздничные дни осуществляется во исполнение ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК).

Статья 111. Нерабочие праздничные дни

(1) В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно – за час или за день) являются:

- a) 1 января – Новый год;
- b) 7 и 8 января – Рождество Христово по старому стилю;
- c) 8 марта – Международный женский день;
- d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;
- e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);
- f) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;
- g) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;
- h) 27 августа – День независимости;
- i) 31 августа – праздник „Лимба ноастрэ”;
- i¹) 25 декабря – Рождество Христово по новому стилю
- j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.

Если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не сохраняется.

Согласно п. 2) ст. 6 Постановления Правительства «Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы» № 426 от 26.04.2004 г. (далее – ПП № 426) оплата за нерабочие праздничные дни исчисляется за рабочий день согласно графику работы на предприятии.

В соответствии со ст. 13 ПП № 426 средняя заработная плата, которую согласно ст. 111 ТК следует выплатить работникам со сдельной или повременной оплатой труда за нерабочие праздничные дни, в случае, если они не совпадают с еженедельными выходными днями, исчисляется за рабочий день исходя из трехмесячного расчетного периода. При этом премии, выплаченные с периодичностью, превышающей 3 месяца, в расчете не учитываются.

Средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни не выплачивается работникам, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни, не работали в связи с приостановлением действия ИТД или находились в дополнительном учебном отпуске либо в отпуске без сохранения заработной платы, независимо от его продолжительности.

Начиная с 10.04.2015 г. в связи с изменениями, внесенными в ПП № 426 Постановлением Правительства № 153 от 07.04.2015 г. (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 89-92 от 10.04.2015 г.), средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни, которые не совпадают с еженедельными выходными днями, не выплачивается работникам с повременной или со сдельной оплатой труда, которые в промежутке времени календарного месяца находились в ежегодном оплачиваемом отпуске. До 10.04.2015 г. средняя зарплата за нерабочие праздничные дни выплачивалась и за нерабочие праздничные дни, которые не совпадали с еженедельными выходными днями, в период нахождения работника в очередном оплачиваемом отпуске.

Таким образом:

- для расчета оплаты за нерабочие праздничные дни применяется только трехмесячный период, независимо от того, какой расчетный период применяется для данной категории работников в случае расчета средней заработной платы во всех остальных случаях (выплаты выходного пособия, отпускного пособия, оплаты среднего заработка на время служебной командировки и т.д.);
- зарплата рассчитывается **за один рабочий день (не календарный!)** путем деления всех видов заработка и компенсаций согласно порядку исчисления заработной платы, а также сохраненного заработка на время командировок, на число фактически отработанных дней за этот период (включая отработанные дни во время отдыха и праздников);
- премии, выплачиваемые ежемесячно, при исчислении средней заработной платы учитываются в полном размере в заработке месяцев, за которые они были начислены по расчетным документам;
- 1/3 суммы квартальных премий, начисленных в каком-либо из 3 месяцев расчетного периода, делятся соответственно на 25,4 дня при шестидневной рабочей неделе, 21,1 дня при пятидневной рабочей неделе либо 16,9 дня при четырехдневной рабочей неделе;
- не учитываются премии, которые начислены за период, превышающий три месяца.

Пример. Рассчитаем для работника М., работающего по договору со сдельной оплатой труда, заработную плату за нерабочие праздничные дни 27.08.2015 г. (четверг) и 31.08.2015 г. (понедельник). В мае 2015 года работник работал в воскресенье и получил двойной заработок за работу в выходной день. С 29 июня по 2 июля он находился в отпуске по временной нетрудоспособности (т.е. отсутствовал по уважительной причине). На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя.

Согласно Положению об оплате труда, принятому на предприятии, при выполнении плана работникам выплачивается квартальная премия, которая составляет 10% от суммы зарплаты, начисленной за предыдущий квартал. Премия начислена в июле 2015 года. По результатам 2014 года работник 05.05.2015 г. получил премию в размере 6 000 леев.

Месяц	Зарплата начисленная (без пособия по временной нетрудоспособности и премий)	Количество отработанных дней	Количество рабочих дней
Апрель 2015	5 200	20	20
Май 2015	5 000	22	21
Июнь 2015	2 800	20	22
Июль 2015	4 300	21	23

В расчет принимаются заработные платы, начисленные за месяцы с мая по июль 2015 года.

При исчислении средней заработной платы не учитываются дни, которые работник не работал на предприятии, а также выплаченные за эти дни суммы¹.

<p>Среднедневная зарплата за фактически отработанные дни = $\frac{(5\,000 + 2\,800 + 4\,300)}{(22 + 20 + 21)} = \frac{12\,100}{63} = 192,06$ лея.</p> <p>Квартальная премия = $(5\,200 + 5\,000 + 2\,800) \times 10\% = 1\,300$ леев.</p> <p>Сумма квартальной премии, включаемая в среднедневную зарплату = $\frac{1\,300 \times 1/3}{21,1} = 20,54$ лея.</p> <p>Сумма годовой премии не учитывается.</p>

Таким образом, работнику М. следует начислить за нерабочие праздничные дни 27 и 31 августа 2015 года 425,20 лея [2 дня x (192,06 + 20,54)].

CONTABILITATE ȘI AUDIT" № 2, 2013

[Архив журнала](#) » [№ 2, 2013](#) » [СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА](#)**Елена ЧИРЕШ**

аудитор "Regula de aur" S.R.L.

Вычеты расходов в налоговых целях: судебная практика

Данная статья посвящена спорным вопросам вычета обычных и необходимых расходов в налоговых целях и ошибкам, допущенным в первичных документах и Декларации о подоходном налоге, которые рассматривались в судебных инстанциях.

Дело в Высшей судебной палате № 3г-1786/12 от 10.10.2012 «SA CET-1 vs IFPS»

Спор между предприятием и налоговой службой возник по вопросу правомерности отнесения на вычеты расходов по выплатам работникам за нерабочие праздничные дни.

Предприятие в период 2008–2010 годов начисляло работникам за нерабочие праздничные дни среднюю заработную плату в соответствии с положениями части (1) статьи 111 Трудового кодекса (далее – ТК), действующими на тот момент. До 07.09.2010 г. начало части (1) статьи 111 ТК имело следующее содержание: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с **сохранением средней заработной платы** являются: ...». Таким образом, предприятие было обязано в период с 2008 года по 7 сентября 2010 года начислять работникам среднюю заработную плату за нерабочие праздничные дни независимо от формы оплаты труда. Соответственно, предприятие отнесло на вычет понесенные расходы по оплате нерабочих праздничных дней, так как эти выплаты были обязательны в силу закона. Начисления за нерабочие праздничные дни составили: в 2008 году – 595 000 леев, в 2009 году – 543 000 леев, в 2010 году – 490 000 леев.

Налоговая служба в своем решении отметила, что вычет понесенных расходов по оплате нерабочих праздничных дней неправомерен, так как расходы не были обычными и необходимыми. Таким образом, занижен налогооблагаемый доход. Налоговая служба также установила наказание за 3 неверно составленные годовые декларации о подоходном налоге. В доказательство своего решения налоговая служба представила письмо парламентской комиссии по вопросам социальной защиты, здоровья и семьи № 150 от 22.03.2011 г.

Высшая судебная палата отметила, что согласно редакции Трудового кодекса до 07.09.2010 г. средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни выплачивалась всем работникам, независимо от формы оплаты. Изменения от

07.09.2010 г., внесенные в Трудовой кодекс, состояли в том, что среднюю заработную плату за нерабочие праздничные дни следовало начислять только **«работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно»**. Следовательно, положения части (1) статьи 111 ТК до 07.09.2010 г. не содержали каких-либо ограничений по поводу оплаты нерабочих праздничных дней, **более того, это являлось обязанностью предприятия.**

Высшая судебная палата установила, что предприятие правомерно отнесло на вычет расходы по выплатам за нерабочие праздничные дни. Приведенный аргумент налоговой службы в виде письма парламентской комиссии по вопросам социальной защиты, здоровья и семьи Высшая судебная палата сочла не соответствующим законодательству по следующим признакам. Согласно части (3) статьи 42 Закона о законодательных актах № 780-XV от 27.12.2001 г. «толкование является официальным, когда оно осуществляется посредством законодательных актов о толковании», а часть (2) статьи 44 названного закона устанавливает, что толкование законодательных актов, кроме Конституции и конституционных законов, «осуществляется Парламентом путем принятия законодательных актов, имеющих ту же или большую юридическую силу».

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
1	2	3	4
1	Постановление Правительства РМ №242 от 26.04.2017	2380	14,09
2	Постановление Правительства РМ № 488 от 20.04.2016г.	2100	12,43
3	Постановление Правительства РМ № 299 от 23.04.2014г.	1650	9,77
4	Постановление Правительства № 287 от 30.04.2013г.	1400	8,28
5	Постановление Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г.*	1300	7,70
6	Постановление Правительства № 165 от 09.03.2010г. (основное)	1100	6,51
7	Постановление Правительства РМ № 782 от 04.07.2007г.	900	5,33
8	Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	700	4,15
9	Постановление Правительства РМ № 869 от 18.08.2005г.	550	3,26
10	Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.	440	2,60
11	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. С 01.07.2003г.	340	2,02
12	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г с 01.04.2003г.	300	1,78
13	Постановление Правительства РМ № 853 от 28.06.2002г.	250	1,48
14	Постановление Правительства РМ № 841 от 14.08.2001г.	169	1,0
15	Постановление Правительства РМ № 35 от 17.01.2001г.	150	0,89
16	Постановление Правительства РМ № 455 от 16.05.2000г.	115	0,68
17	Постановление Правительства РМ № 771 от 13.08.1997г.	66,45	-

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

Примечание:

Постановление Правительства РМ № 550 от 09.07.2014г. - установлена минимальная заработная плата по стране - 1000 лей, что составляет 5,92 лея в час

IX. 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 «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.).**

- **Постановление Правительства РМ от 06.07.2016 "об утверждении Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования" (Опубликован : 12.07.2016 в Monitorul Oficial Nr. 204-205 статья № : 906 Дата вступления в силу : 01.07.2016)**