

Asociația "Moldova Apă-Canal"  
DIRECȚIA EXECUTIVĂ

*PACHETUL DE DOCUMENTE*

***Aplicarea bazei normative privind organizarea remunerării  
muncii pentru toate categoriile de angajați din întreprinderile  
sectorului locativ-comunal.***

*(situația pe data 01.05.2025)*

*ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ*

***Применение нормативной базы по организации оплаты  
труда для всех категорий работников на предприятиях  
жилищно-коммунального хозяйства.***

*(по состоянию на 01.05.2025г.)*

( FORMAT INTERACTIV )

( ИНТЕРАКТИВНЫЙ ФОРМАТ )

mun.Chișinău  
2025

Asociația  
Întreprinderilor de Alimentare cu  
Apă și Canalizări  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”



Ассоциация  
водопроводно-канализационных  
предприятий  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”

Direcția Executivă

MD-2009, mun. Chișinău, str. V. Alecsandri, 1  
tel./fax: 022 28-84-32; 068266997  
Site: [www.amac.md](http://www.amac.md)  
E-mail: [apacanal@yandex.ru](mailto:apacanal@yandex.ru)  
IBAN: MD35AG000000022512599002  
cod AGRNMD2X451,  
c/f 1002600032811  
BC “MAIB” S.A., Sucursala Gheorghe Asachi

Исполнительная дирекция

МД-2009, мун. Кишинэу, ул. В. Александри, 1  
тел./факс: 022 28-84-32; 068266997  
Сайт: [www.amac.md](http://www.amac.md)  
E-mail: [apacanal@yandex.ru](mailto:apacanal@yandex.ru)  
IBAN: MD35AG000000022512599002  
код AGRNMD2X451,  
ф/к 1002600032811  
BC “MAIB” S.A., Sucursala Gheorghe Asachi

Nr. 05-01-04 din 30.04.2025

La nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Руководителям предприятий –  
Членам Ассоциации «Moldova Apă-Canal»

Направляем для руководства Пакет документов «Применение нормативной базы по организации оплаты труда для всех категорий работников на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства» с учётом внесённых **изменений в законодательстве (по состоянию на 01.05.2025 г.), а именно:**

- Постановлением Правительства № 876 от 23.12.24 (Опубликован : 26-12-2024 в Monitorul Oficial № 544-547 статья № 996) утверждена **новая редакция Приложения №4 к Постановлению Правительства № 743/2002** об оплате труда работников хозрасчётных предприятий (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79–81, ст. 841), с последующими изменениями.

- Установлена **минимальная заработная плата по стране в размере 5500 леев** в месяц при среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов, что составляет 32,54 лея в час (с 1 января 2025 года). ПП РМ № 846 от 18-12-2024.

- Внесены изменения в Закон Об оплате труда № 847 от 14-02-2024 (ЗП № 214 от 31.07.24, м/о № 355-237/15.08.24) Изменения внесены в ст.23 пункт (4) **оплата труда руководителей.**

- **Совокупный размер премий и единовременных выплат, за исключением вознаграждения по итогам работы за год, предоставляемого в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса № 154/2003, назначенных в течение года руководителям, указанным в части (1), не может превышать размер пяти должностных окладов.** [Ст.23 ч.(4) изменена ЗП214 от 31.07.24, МО355-357/15.08.24 ст.545; в силу с 15.08.24]

- Внесены поправки в **Постановление правительства Об оплате труда работников хозрасчётных предприятий № 743** от 11-06-2002 (ПП 364 от 07.06.23, м/о № 195-196 от 15.06.23 ст.479; в силу с 15.07.23г. Обновления коснулись порядка 15 пунктов и двух приложений ( приложение №3 и №4 )

- **Приложения №3** к ПП № 743/2002 г. изложено в Новой редакции, а именно:

**Коэффициенты сложности, применяемые при установке тарифной ставки по видам работ и отраслям национальной экономики (Коэффициенты сложности носят ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.)**

- **Приложения №4** к ПП № 743/2002 г. изложено в Новой редакции, а именно:

**уточнение применимости интервала установления тарифных/ должностных окладов из Приложения № 4 к ПП № 743/2002 по отраслям (государственный и частный сектор). Соответственно, для субъектов хозрасчётных предприятий частного сектора положения носят рекомендательный характер при ведении сторонами переговоров, а для государственных, муниципальных предприятий, коммерческих обществ с полным или мажоритарным государственным капиталом, субъектов-монополистов, ведомств и публичных органов власти являются обязательными.**

- О применении, в рамках предприятия, письма за подписью Председателя Совета Федерации „Sindindcomservice” ( исх.Nr.01-16/14 от 22.01.2025), в связи с повышением размера минимальной заработной платы по стране до 5500лей. **Об уточнение применимости интервала установления тарифных/ должностных окладов (Приложения № 4 к ПП № 743/2002 и Приложения 4 к отраслевому коллективному соглашению жилищно-коммунального хозяйства на 2022-2026 годы, опубликованному в МО №. 325-333 (8035-8043) от 31 декабря 2021 г. с последующими изменениями и дополнениями).**

- **Постановлением Правительства № 845** от 18.12.24 Опубликован в Monitorul Oficial № 533-535 от 19-12-2024 Утверждена средняя прогнозируемая зарплата по экономике в размере **16 100 леев**. Размер среднемесячной заработной платы будет учитываться при определении предельного размера пособий по социальному страхованию, а также ежемесячного страхового дохода работников IT-парков и т.д.

Настоящий документ будет опубликован на сайте [www.amac.md](http://www.amac.md) в разделе [Biblioteca specialistului](#) .

С уважением, Юрий Нистор,  
Исполнительный директор АМАС

30 апреля 2025



## ОГЛАВЛЕНИЕ

- 1. Организация оплаты труда на предприятиях реального сектора.
- 2. Особенности регламентирования труда руководителя предприятия.
- 3. Составляющие заработной платы руководителя хозрасчетного предприятия
  - 3.1 Образец типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием.
- 4. Регулирование оплаты труда всех категорий работников, за исключением руководителей предприятий.
- 5. Порядок регулирования трудовых отношений, установленный Трудовым Кодексом РМ.
- 6. Оплата труда дистанционных работников.
- 7. Профессиональная подготовка работников, дополнительные льготы для поддержки лиц прошедших обучение.
  - 7.1 Образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке
- 8. Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2022-2026 ,с учетом изменений м/о № 108-111 (8614-8617) от 31.03.23 (извлечения из Главы 5 относительно оплаты труда.)
- 9. Список Приложений к Главе 5 «оплата труда» к Коллективному Соглашению на 2022-2026 гг (отраслевой уровень):

Письмо Председателя Совета Федерации „Sindindcomservice” Nr.01-16/14 din 22.01.2025

Приложение №4. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций

Приложение 4-1 Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства

Приложение №5 Положение об оплате труда и основные показатели премирования руководителей предприятий по результатам хозяйственно-финансовой деятельности

Приложение №6 Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.

Приложение №7. Отраслевое Положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

Приложение №8 Отраслевой перечень работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).

Приложение №10. Образец индивидуального трудового договора. Коллективное соглашение национальный уровень) №4 от 25.07.2005 г

Приложение №11. Образец договора о непрерывной профессиональной подготовке

**- 10. Список справочных материалов:**

Коллективное соглашение №12 (национальный уровень) «Об утверждении формуляров штатного расписания и именованного пропуска на рабочее место»

Коллективное соглашение №7 (национальный уровень) «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров»

Постановление Правительства об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2025 год

О применении, в рамках предприятия, письма за подписью Председателя Совета Федерации „Sindindcomservice”( исх.№.01-16/14 от 22.01.2025)

Постановление правительства о установлении заработной платы по экономике на 2025 год

Среднемесячная заработная плата по отраслям экономики за 1У квартал 2024 год

Баланс рабочего времени на 2025 год

Аттестация персонала

Динамика изменения тарифной ставки 1 квалификационного разряда для предприятий реального сектора за 1997- 2025 гг

Письмо в «Sindindcomservice» № 02-01-04 от 01.03.2022 Предложения Ассоциации "Moldova Apă- Canal" по внесению изменений и дополнений в Коллективное Соглашение на 2022-2026 г.г. (отраслевой уровень)

Таблица №1 к письму в «Sindindcomservice» № 10-01-04 от 01.03.2022

Письмо в «Sindindcomservice» № 10-01-04 от 28.11.2022 Предложения АМАС по изменению отраслевого Коллективного Соглашения на 2022-2026 г.г.

Письмо в «Sindindcomservice» № 11-01-04 от 27.12.2022 Предложения АМАС по изменению отраслевого Коллективного Соглашения на 2022-2026 г.г.

## I. Организация оплаты труда на предприятиях реального сектора

**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) ,Трудового Кодекса РМ, утвержденного Законом РМ № 154-XV от 28.03.2003г.( Monitorul Oficial al RM № 159-162 din 29.07.2003) с последующими изменениями и дополнениями, а также других нормативных актов, регламентирующих оплату труда.

### **Заработная плата согласно ст.128 ТК РМ является**

(1) Вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

(2) При установлении размера и выплата заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, наличия ограничения возможностей, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов или религиозных убеждений, профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности.

(2<sup>1</sup>) Работодатель обязан обеспечивать равную оплату труда работникам мужского и женского пола за равный труд или труд равной ценности.

(2<sup>2</sup>) Чтобы оценить, выполняют ли работники труд равной ценности, работодатель должен принять во внимание такие аспекты труда работника, как:

- a) степень ответственности;
- b) уровень квалификации и опыт;
- c) усилия и характер поставленных задач;
- d) условия труда.

(2<sup>3</sup>) Работодатели средних и крупных предприятий обязаны периодически, но не реже одного раза в год (не позднее первого полугодия года, следующего за отчетным) информировать работников и/или их представителей о гендерном разрыве в оплате труда по категориям работников и должностей.

(2<sup>4</sup>) Работодатель должен предоставлять работникам в легкодоступной форме информацию о критериях, использованных для применяемой на предприятии системы оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда.

(3) Заработная плата гарантирована и носит конфиденциальный характер.

**Государственные гарантии в области оплаты труда** включают устанавливаемую государством минимальную заработную плату, базовую ставку для расчета основной заработной платы работников в бюджетной сфере, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством. **Статья 129 ТК РМ.**

**В Ст. 130 ТК РМ утверждены следующие правила относительно Структуры заработной платы, условия и системы оплаты труда**

(1) Заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

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

(3) Труд оплачивается повременно или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

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

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

(6) Работодатель независимо от применяемой им системы оплаты труда должен использовать на предприятии систему оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда.

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

**-минимальная заработная плата, ст. 131-133;**

#### **Статья 131. Минимальная заработная плата**

(1) Каждый работник имеет право на гарантированную минимальную заработную плату.

(2) *Минимальная заработная плата* – это установленный государством минимальный размер платы в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня которого работодатель не вправе заплатить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

(3) В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты.

(4) Размер минимальной заработной платы является обязательным для всех работодателей – юридических и физических лиц, использующих наемный труд, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. Этот размер не может быть уменьшен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором.

(5) Размер минимальной заработной платы гарантируется работникам только при условии выполнения ими возложенных на них

#### **Статья 132. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы**

(1) Минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата, исчисленные исходя из месячной нормы рабочего времени, устанавливаются постановлением Правительства после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

(2) Размер минимальной заработной платы 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.

#### **Статья 133. Повышение уровня реального содержания заработной платы**

(1) Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен

(2) Гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством

**Согласно ст. 137-139 и 139<sup>1</sup> предусмотрены доплаты и надбавки компенсационного характера.**

Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы и минимального размера заработной платы в реальном секторе установлен **статьей 12 Закона РМ «Об оплате труда» №847/2002 В редакции Закона РМ № 214 от 31.07.2024 г. Monitorul Oficial al RM № 355-357 din 15.08.2024**

Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы включает положения изложенные в статье 12 , а именно:

(1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается Правительством в порядке, предусмотренном законодательством, после консультаций с социальными партнерами, в зависимости от среднегодового уровня инфляции и прироста производительности труда на национальном уровне.

(2) -исключена.

(3) -исключена.

(4) -исключена.

(5) В минимальную заработную плату 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.**

**Статья 135. Порядок установления заработной платы**

(1) Система оплаты труда, на основе которой определяется заработная плата работников, устанавливается законом или иными нормативными актами в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, порядка финансирования и характера его деятельности.

(2) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателя и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

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

(4) 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.

(5) Должностной оклад (основная заработная плата) работников, труд которых оплачивается согласно установленным должностным окладам, не меняется в случае, когда в соответствующем месяце существуют нерабочие праздничные дни.

### **Основная заработная плата при тарифной системе оплаты труда**

устанавливается на основе должностных окладов или часовой тарифной ставки I-го квалификационного разряда (ст.136 ТК), либо на основе **бестарифной системы оплаты труда**. (ст.136' ТК)

**Пунктом 5.9. (Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2022-2026 гг.** 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 пункт (4) при организации оплаты труда на предприятии, работодателю после консультаций с профорганизатором предоставлено право выбора системы оплаты труда.

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

### **Извлечение из статьи 3' — Тарифная система оплаты труда:**

#### **Статья 3<sup>1</sup>. Тарифная система оплаты труда**

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

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

(3) - *утратила силу.*

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

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

**Статья 136. Тарифная система оплаты труда**

(1) Тарифная система оплаты труда включает тарифные сетки, тарифные ставки, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.

(2) Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам осуществляются в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками профессий или специальностей и должностей.

(3) Главным и обязательным элементом тарифной системы является тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки, служащая основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов. Тарифная ставка для I квалификационного разряда в реальном секторе устанавливается на отраслевом уровне и на уровне предприятия в порядке, предусмотренном Законом об оплате труда № 847/2002.

(4) - *утратила силу.*

(5) - *утратила силу.*

Поправки, внесенные в статью 14 Закона РМ «Об оплате труда» № 847/2002, с учетом внесенных изменений и дополнений, относительно применения тарифной ставки I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) изложены в следующей редакции:

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

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

(2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) в реальном секторе устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне, в размере по меньшей мере равном или превышающем минимальную заработную плату, а на уровне предприятия – в размере по меньшей мере равном или превышающем минимальную заработную плату на отраслевом уровне.

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

(4) На предприятиях, где работники и работодатели не уполномочивали своих представителей участвовать в коллективных переговорах на отраслевом уровне или на уровне предприятия о применении тарифной системы оплаты труда, тарифная ставка для I квалификационного разряда устанавливается в размере, по меньшей мере, равном или превышающем минимальную заработную плату, устанавливаемую ежегодно постановлением Правительства.

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».

-ст.2 (4) Соблюдение размера минимальной заработной платы является обязательным для всех хозяйствующих субъектов независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. Этот размер не может быть уменьшен ни коллективным договором, ни индивидуальным трудовым договором.

**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 Правительством и пересматривается после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

**На основании статьи 3 Закона №1432/2000 о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 21–24, ст. 79), с последующими изменениями, Правительство Постановлением №846 от 18.12.24 (опубликовано в М/О 533-535 от 19.12.24 ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

**1. Установить с 1 января 2025 года минимальную заработную плату по стране в размере 5500 леев в месяц при среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов, что составляет 32,54 лея в час.**

Если согласно закону продолжительность рабочего времени составляет менее 40 часов в неделю, часовая минимальная заработная плата исчисляется исходя из соотношения минимальной месячной заработной платы, предусмотренной настоящим пунктом, и среднемесячного количества часов рабочего времени согласно утвержденному режиму работы.

11 июня 2002 года

**Правительством Постановлением №876 от 23.12.24 (опубликовано в М/О 544-547 от 26.12.24 утверждены**

**Интервалы для установления тарифных/должностных окладов, рассчитанный путем**

применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики.

**Одновременно с установлением минимального размера заработной платы на хозрасчетных предприятиях 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.**

**Ст.20 (2) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, может быть произведено по требованию договаривающихся сторон только по истечении срока действия коллективного договора, но не ранее одного года со дня их установления.**

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий осуществляется в соответствии **Статьи 2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.** в редакции с последующими изменениями и дополнениями , а именно :

**«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».**

В соответствии с положениями **Закона № 246 от 22-11-2017 « О государственном и муниципальном предприятиях»** ( Опубликован : 22-12-2017 в Monitorul Oficial № 441-450 статья № 750), (с учетом изменений внесенных законом №70 от 13.04.23, в силу с 02.06.23 ) установлены правовые, организационные и экономические условия относительно функционирования государственного и муниципального предприятий.

Относительно регулирования нового порядка и условий вознаграждения управляющего, утверждения штатного расписания и фонда заработной платы на предприятии установлено следующее :

Положениями Главы Ш ( статья 7,8, 9,10) Регулирование оплаты труда управляющего предусмотрено осуществлять посредством Учредителя и Административного совета .

Главой Ш ( ст. 8, (7) j) устанавливаются полномочия руководящих органов государственного и муниципального предприятия в лице Административного совета по вопросу утверждения годовой сметы доходов и расходов, **штатного расписания предприятия и фонд заработной платы;**

**Согласно главы 1У( ст.18 )**

1) в обязанности предприятия входит размещение на своей официальной веб-странице и официальной веб-странице учредителя устав предприятия, внутренние положения, годовой отчет предприятия и аудиторские отчеты.

2) а) **информацию о количестве работников предприятия, о созданных рабочих местах, среднемесячной заработной плате по предприятию.** Заработная плата руководящего состава (учредителей, членов административных советов, управляющих, членов ревизионной комиссии) указывается отдельно.

## **II. Особенности регламентирования труда руководителя предприятия**

**Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003г.  
(с внесенными дополнениями и изменениями по состоянию на 18.10.24 г)**

Правовая основа регулирования труда руководителя предприятия относительно прав и обязанностей в области трудовых отношений определяются Трудовым Кодексом (Глава IV ст.258-266), иными нормативными актами, учредительными документами предприятия, индивидуальным трудовым договором.

**В Главе четвертой, «труд руководителей предприятия и членов коллегиальных органов», определены особенности регулирования их труда , а Положения данной главы распространяются на руководителей всех предприятий, за исключением случаев, когда руководитель (работодатель) является одновременно собственником предприятия(ст.258 )**

### **-Заключение индивидуального трудового договора с руководителем предприятия (ст.260 ТК);**

(1) Индивидуальный трудовой договор с руководителем предприятия заключается на срок, указанный в учредительных документах предприятия, или на срок, установленный в договоре по соглашению сторон.

(2) Действующим законодательством или учредительными документами предприятия могут быть предусмотрены специальные процедуры, предшествующие заключению индивидуального трудового договора с руководителем предприятия (проведение конкурса, избрание или назначение на должность).

### **- Работа по совместительству руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом ( ст.261 ТК);**

(1) Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля на предприятии, которым он руководит.

### **-Материальная ответственность руководителя предприятия (ст.262 ТК);**

(1) Руководитель предприятия несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, согласно настоящему кодексу и другим нормативным актам.

(2) В случаях, предусмотренных действующим законодательством, руководитель предприятия возмещает ущерб, причиненный предприятию его виновными действиями или бездействием. Размер ущерба исчисляется в соответствии с нормами Гражданского кодекса.

### **-Дополнительные основания для прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия (ст.263 ТК);**

Помимо случаев прекращения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и другими нормативными актами, индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия, может быть прекращен также:

а) в случае освобождения от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности;

б) в связи с изданием юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора;

с) в иных случаях, предусмотренных индивидуальным трудовым договором

**- Компенсация в связи с прекращением индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия (ст.264 ТК);**

В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия, на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия (пункт б) статьи 263) при отсутствии виновных действий или бездействия руководителя он предупреждается за месяц в письменной форме и ему выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере не менее трех средних заработных плат. Конкретный размер компенсации устанавливается в индивидуальном трудовом договоре.

**-Отставка руководителя предприятия (ст.265 ТК);**

Руководитель предприятия вправе подать в отставку до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц.

**-Действующим законодательством и/или учредительными документами предприятия могут быть предусмотрены и другие особенности регулирования труда руководителя предприятия, а также особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа предприятия, работающих на основе индивидуального трудового договора (ст.266 ТК).**

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

**С изменениями внесенными Законом РМ № 214 от 31.07.2024 г. Monitorul Oficial al RM № 355-357 din 15.08.2024**

**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, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов**

(1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда руководителей государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов 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), не может превышать пять среднемесячных заработных плат 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) Совокупный размер премий и единовременных выплат, за исключением вознаграждения по итогам работы за год, предоставляемого в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса № 154/2003, назначенных в течение года руководителям, указанным в части (1), не может превышать размер пяти должностных окладов.

*[Ст.23 ч.(4) изменена ЗП214 от 31.07.24, МО355-357/15.08.24 ст.545; в силу с 15.08.24]*

**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)).ТК РМ)**

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( с учетом изменений ЗП №34 от 29.02.24, в силу с 01.04.2025г.)

**Постановлением № 484 от 18.10.2019 г.** «Об утверждении некоторых нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона № 246/2017 о государственном и муниципальном предприятиях»(Опубликован : 02-11-2019 в Monitorul Oficial № 326-327 статья № 729 с учетом изменений, внесенных ПП № 68 от 31.01.24, в силу с 25.03.24 г.) утвержден **Образец индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием, согласно приложению № 4.**

**«Условия оплаты труда управляющего» Глава V. 5.1-5.8.** вышеназванного договора регламентирует порядок, условия и размеры его оплаты ,которые устанавливаются в соответствии с положениями Постановления № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий и Трудового кодекса РМ.

**В соответствии с Законом № 246 от 22.11.2017** « О государственном и муниципальном предприятиях» (Опубликован ; 22.12.2017 г. в Monitorul Oficial № 441-450 статья № 750, с учетом изменений внесенных ЗП №154 от 13.04.23 г. в силу с02.06.24 г.)

**Глава III Ст.7,** Учредитель государственного предприятия и учредитель муниципального предприятия во взаимодействии с исполнительным органом осуществляют в пределах своих полномочий права по управлению предприятием посредством административного совета и управляющего.

**Извлечение из главы III статьи 7 относительно полномочий учредителя в отношении порядка и условия вознаграждения управляющего:**

(2) с) назначает и отзывает председателя и членов административного совета, членов комитета по аудиту субъекта публичного интереса и членов ревизионной комиссии,

определяет численный состав административного совета, комитета по аудиту и ревизионной комиссии, также устанавливает размер ежемесячного вознаграждения управляющего, председателя и членов административного совета, членов комитета по аудиту и ревизионной комиссии. Положение государственного предприятия о порядке отбора и назначения управляющего, членов административного совета, комитета по аудиту и ревизионной комиссии, а также условия их вознаграждения утверждаются Правительством; [Ст.7 ч.(2), пкт. с) в редакции ЗП70 от 13.04.23, МО154/02.05.23 ст.238; в силу с 02.06.23]

**(3) Учредитель государственного предприятия назначает и освобождает от занимаемой должности управляющего государственным предприятием по предложению административного совета.** Учредитель государственного предприятия передает полномочия по управлению имуществом и осуществлению предпринимательской деятельности управляющему на основании индивидуального трудового договора.

**(4) Учредитель муниципального предприятия отбирает на конкурсной основе и наделяет орган исполнительной власти правом передачи полномочий по управлению имуществом и осуществлению предпринимательской деятельности управляющему на основании утвержденного индивидуального трудового договора.** Конкурсная комиссия создается учредителем из числа его представителей и представителей органа исполнительной власти.

**(5) Индивидуальный трудовой договор управляющего** устанавливает права и обязанности сторон, включая ограничение прав пользования и распоряжения имуществом государственного/муниципального предприятия, **предусматривает порядок и условия вознаграждения управляющего**, устанавливает показатели эффективности для управляющего, материальную ответственность сторон, а также условия прекращения и расторжения договора. Типовой индивидуальный трудовой договор управляющего государственным/муниципальным предприятием утверждается Правительством.

**Извлечение из главы III статьи 8 (7) относительно полномочий Административного совета** относительно выбора кандидатуры управляющего и конкретном предельном размере оплаты труда, а также утверждения штатного расписания:

**(7) j) утверждает годовую смету доходов и расходов, штатное расписание предприятия и фонд заработной платы;**

**(7) n) выбирает на конкурсной основе кандидатуру управляющего государственным предприятием и представляет ее учредителю для назначения.** Типовое положение об организации и проведении конкурса для занятия вакантной должности управляющего государственным предприятием утверждается Правительством;

(7) р) принимает решения о **конкретном предельном размере оплаты труда** управляющего государственным предприятием, подлежащем ограничению, на текущий год.

(9) В случае возбуждения процедуры несостоятельности/ликвидации предприятия деятельность административного совета приостанавливается.

[Ст.8 ч.(9) в редакции ЗП70 от 13.04.23, МО154/02.05.23 ст.238; в силу с 02.06.23]

**Оплата труда членов административного совета, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом в соответствии ст. 24 Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. С изменениями внесенными Законом РМ № 214 от 31.07.2024 г. Monitorul Oficial al RM № 355-357 din 15.08.2024**

**Статья 24.** Оплата труда членов руководящих органов государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов, указанных Правительством, а также членов комитетов по аудиту субъектов публичного интереса

(1) Членам административных советов и ревизионных комиссий государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом, а также членам комитетов по аудиту субъектов публичного интереса устанавливаются месячные вознаграждения в размере до одной минимальной заработной платы, определенной согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432/2000.

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



### Ш. Составляющие заработной платы руководителя хозрасчетного предприятия

#### 3.1 образец типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием.

**Базовым документом в области оплаты труда руководителей предприятий является Закон № 847 от 14.02.2002 года «Об оплате труда».**

С изменениями внесенными Законом РМ № 214 от 31.07.2024 г. Monitorul Oficial al RM № 355-357 din 15.08.2024

**В соответствии с Постановлением Правительства № 743/2002 «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий», (опубликован в Monitorul Oficial al RM № 79-81 din 20.06.2002) (с внесенными изменениями и дополнениями) [ПП 876 от 23.12.24, МО 544-546/26.12.24; в силу с 01.01.25](#) руководителю хозрасчетного предприятия устанавливается (основная и дополнительная заработная плата, а также другие стимулирующие выплаты в соответствии с положениями, а именно:**

**В Пункте 4 Постановлением № 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 постановлением 743/2002 установлено, что**

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

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

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

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, который не должен превышать пяти среднемесячных заработных плат в целом на управляемое предприятие с начала года до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

При оценке финансово-экономических результатов предприятия будет учитываться динамика основных показателей: чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду предыдущего года, а также другие показатели, касающиеся конкретных условий деятельности соответствующих предприятий, включая показатели, установленные/пересмотренные в приложении к индивидуальному трудовому договору, подписанному с руководителем предприятия. (Смотри также Закон № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях» Опубликован ; 22.12.2017 г. в Monitorul Oficial № 441-450с учетом изменений внесенных [ЗП70 от 13.04.23, МО154/02.05.23 ст.238; в силу с 02.06.23](#) Глава III, статья 8 пункт (7) р )

**В пункте 5' Постановлением № 743 /2002г** установлено, что

Для руководителей государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, которые в период своей деятельности допустили (допускают) образование задолженностей по выплате заработной платы работникам, должностные оклады не могут быть увеличены до полной ликвидации задолженности.

До полной ликвидации задолженности руководитель предприятия не имеет права на получение премий, надбавок к заработной плате, вознаграждений, единовременных выплат, установленных Правительством, или других поощрительных выплат, за исключением материальной помощи или других компенсационных выплат.

В случае, когда в течение расчетного года задолженности по выплате заработной платы работникам были ликвидированы, должностной оклад руководителя будет пересчитан с учетом всех видов заработка.

**В пункте 5<sup>2</sup>** даны разъяснения по совокупному месячному размеру оплаты труда руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, находящихся на самоуправлении.

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

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

Совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с положениями настоящего пункта, не включает единовременные премии, выплачиваемые к личным юбилейным датам, по случаю

профессиональных праздников и нерабочих праздничных дней, годовую премию, а также и материальную помощь.

**5<sup>3</sup>. утратил силу**

**В Приложении №3** (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.) **зафиксированы коэффициенты сложности, применяемые для установления тарифной ставки по видам работ и отраслям национальной экономики. Для предприятий отрасли оказывающие публичные услуги водоснабжения и канализации ( пункт 5 (абз.2) установлен максимальный размер коэффициента сложности -1,30.**

**В примечании к данному Приложению № 3** указано,

-1.Отнесение предприятий к подразделениям

соответствующих отраслей осуществляется в соответствии с

Классификатором видов экономической деятельности

Молдовы, утвержденным Приказом генерального директора

Национального бюро статистики № 28/2019.

- 2. Коэффициенты сложности носят ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

- **В Приложении №4** к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (с внесенными изменениями и дополнениями) ПП 876 от 23.12.24, МО 544-546/26.12.24; в силу с 01.01.25] **Интервал для установления тарифных/должностных окладов**, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением в леях,;

—Приложение № 4 **Интервал для установления тарифных/должностных окладов**  
Извлечение из приложения №4 для руководства статья 1 абзац 3

<b>1.Руководство учреждения</b>	
Руководитель/заместитель руководителя подразделения, осуществляющий общее руководство учреждением/предприятием	19 360 – 34 965

**Примечания:**

1. Отнесение персонала к категориям персонала осуществляется в соответствии с Классификатором занятий в Республике Молдова.

2. Интервал для установления тарифных/должностных окладов корректируется по видам работ и отраслям национальной экономики с учетом коэффициентов сложности, предусмотренных в приложении № 3, по формуле: тарифный/должностной оклад = значению, выбранному из интервала для установления тарифных/должностных окладов х коэффициент сложности (из приложения № 3).

3. Интервал для установления тарифных ставок/должностных окладов, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением 1,00, является обязательным к применению для государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и предприятий-монополистов, публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении. Субъектам, получающим гранты/субсидии из бюджета, рекомендуется корректировать тарифные оклады между утвержденными интервалами, с включением в бюджеты субъектов. Для остальных предприятий интервал носит ориентировочный характер в процессе переговоров между сторонами.

**В Пункте 7 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (с внесенными изменениями и дополнениями) ПП 876 от 23.12.24, МО 544-546/26.12.24; в силу с 01.01.25]установлено, что**

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

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

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

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

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

**В Пункте 8 ПП РМ № 743 /2002** Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений предприятия устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

**В Пункте 13 ПП РМ № 743 /2002** 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 предприятий 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 %.

13<sup>1</sup>. 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.

13<sup>2</sup>. Размеры других выплат, предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, единовременные премии), определяются в каждом конкретном случае в зависимости от наличия финансовых средств из экономии средств на оплату труда.

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

13<sup>3</sup>. Размер ежегодного вознаграждения, назначенного в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 руководителям государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий из чистой годовой прибыли подразделения, не может превышать размер трех месячных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

13<sup>4</sup>. Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и/или коллективных соглашениях, не допускается до истечения одного года со дня их заключения. Введение новых условий оплаты труда или изменение существующих осуществляется в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003.

**Условия оплаты труда управляющего изложены в пунктах 5.1-5.8 Приложения № 4 к Постановлению Правительства № 484 от 18.10.2019 « Об утверждении некоторых нормативных актов обеспечивающих функционирование Закона № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях** Опубликован : 02-11-2019 в Monitorul Oficial № 326-327 статья № 729

С учетом изменений внесенных [ПП68 от 31.01.24, МО79-82/23.02.24 ст.184; в силу с 23.03.24](#)

**Извлечение** из Типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием

**5.1.** В соответствии с положениями Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий, Управляющему назначается должностной оклад в размере \_\_\_\_\_ леев, (увеличенный размер тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий на сумму \_\_\_\_\_ леев, на коэффициент повышения \_\_\_\_\_ и отраслевой коэффициент сложности \_\_\_\_\_), который выплачивается за счет средств Предприятия.

**5.2.** В случае повышения тарифной ставки для I квалификационного разряда, одновременно производится перерасчет должностного оклада Управляющего, после предварительного согласования с Административным советом.

**5.3.** К ежегодному отпуску сроком на \_\_\_\_\_ календарных дней Управляющему предоставляется материальная помощь в размере одного ежемесячного должностного оклада.

**5.4.** Управляющему могут назначаться и другие выплаты (материальная помощь, премии по случаю юбилеев, профессиональных праздников, а также по случаю праздников, установленных в статье 111 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003), размер которых определяется Учредителем в каждом отдельном случае, по предложению Административного совета, за счет экономии средств на оплату труда работников Предприятия или фонда потребления. Размер этих выплат в течение года не должен превышать трех должностных окладов.

**5.5.** Управляющий может получать ежеквартальные премии в установленном Учредителем размере, по предложению Административного совета, при условии выполнения критериев оценки управленческой эффективности, установленных в приложении к настоящему Договору. Максимальный размер премии устанавливается согласно положениям пункта 7 Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

**5.6.** По предложению административного совета, Управляющий может получать ежегодную премию от годовой чистой прибыли Предприятия в определенном Учредителем размере, при распределении чистой прибыли за отчетный год. Эта премия не может превышать в сумме шести ежемесячных должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

**5.7.** Общий размер ежемесячной заработной платы Управляющего устанавливается с учетом положений пункта 5<sup>3</sup> Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

**5.8.** Административный совет, на основе годового финансово-экономического отчета за предыдущий год, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере заработной платы Управляющего, подлежащем ограничению, на текущий год. Оценка финансово-экономических результатов Предприятия осуществляется с учетом специфики и области деятельности Предприятия, динамики основных показателей (чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду прошлого года), а также динамики других показателей, согласно приложению к настоящему Договору.

**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.

**Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2022-2026 годы (Monitorul Oficial al RM № 325-333 (8035-8043) din 31.12.2021).**

**Изменения м/о Nr. 108-111 (8614-8617)от 31.03.23, письмо Federației „Sindindcomservice”Nr.01-16/14 din 22.01.2025**

**В Коллективном соглашении (отраслевой уровень) на 2022-2026гг.** в Приложении № 7 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 № 5 к Коллективному соглашению. 2022-2026гг (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 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:

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

1. Премирование руководителей предприятий других отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ, указанных в Приложении № 5, производится по месячным или квартальным показателям эффективности: в соответствии с приложением №4 к Постановлению правительства № 484 от 18.10.2019г.

### ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

применяемые для премирования руководителей предприятий

Приложение

К Образцу индивидуального трудового договора

Управляющего государственным/муниципальным предприятием

## Показатели эффективности

№ п/п	Показатели эффективности	Единица изме рени я	Квартал _____					Процент долж ност ного оклада	Расчет
			Фактичес ки получено в соответств ующий период предыдуш его года	Заплани ровано на соответ ствующ ий период текущег о года	Фактич ески получен о в соответ ствующ ий период текущег о года	Процен т выполн ения показат еля	Процен т		
1.	Рост доходов от продаж продукции, товаров, предоставления услуг, выполнения работ ( $\geq 10\%$ )	тыс. леев					10,0	x	
2.	Увеличение чистой прибыли	тыс. леев					10,0	x	
3.	Рентабельность активов (оптимальный показатель от 10 – 15%)	%					10,0	Прибыль (убыток) до налогообложения (или чистая прибыль/убыток в отчетный период) x 100% / средняя стоимость общих активов	
4.	Рентабельность доходов от	%					15,0	Валовая прибыль x 100% /	

	продаж(не менее 20%)							доходы от продаж
5.	Сохранение оптимального (>1) уровня общей платежеспособности	%					15,0	Всего активов/ всего обязательств
6.	Скорость оборота остатков	количество					10,0	Стоимость проданного товара / стоимость среднего остатка
7.	Производительность персонала	леев/ работник					15,0	Оборот/общая численность работников
	<b>ИТОГО</b>	х					100,0	

Управляющий может получать ежеквартальные премии в установленном Учредителем размере, по предложению Административного совета, при условии выполнения критериев оценки управленческой эффективности, установленных в приложении к настоящему Договору. Максимальный размер премии устанавливается согласно положениям пункта 7 Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

-Показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом. Максимальный 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 процентов 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.

### 3.1 образец типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием.

Приложение № 4

к Постановлению Правительства № 484/2019

УТВЕРЖДЕНО:

\_\_\_\_\_

(учредитель государственного/муниципального предприятия)

\_\_\_\_\_

(подпись, печать, дата)

### ОБРАЗЕЦ ТИПОВОГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА управляющего государственным/муниципальным предприятием

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(населенный пункт)

\_\_\_\_\_, в дальнейшем – *Учредитель*,  
(учредитель/ исполнительный орган государственного/муниципального предприятия)

В ЛИЦЕ \_\_\_\_\_, с одной стороны, и

(должность, фамилия и имя)

\_\_\_\_\_, в дальнейшем – (фамилия и имя  
Управляющего государственным/муниципальным предприятием, домашний адрес, данные удостоверения личности)

Управляющий, с другой стороны, заключили Договор, согласившись о нижеследующем:

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** На основании настоящего Договора Управляющий (исполняющий обязанности управляющего) обязуется руководить текущей финансово-экономической деятельностью государственного/муниципального предприятия

\_\_\_\_\_, (в дальнейшем – *Предприятие*) непосредственно и через аппарат, сформированный им в строгом соответствии с Уставом Предприятия, а Учредитель обязуется обеспечить ему необходимые условия деятельности.

**1.2.** Учредитель/уполномоченное учредителем лицо передает, а Управляющий принимает в оперативное управление государственную собственность административно-территориальной единицы, состав и стоимость которой отражены в акте приема-передачи, который прилагается к настоящему Договору (положения пунктов 1.2.-1.4. действительны только для нового назначенного управляющего).

**1.3.** В акте приема-передачи отражаются следующие данные:

- 1) краткое описание Предприятия, а также отчет Управляющего о финансовом положении за предыдущий отчетный год;
- 2) расшифровка дебиторской и кредиторской задолженности Предприятия;
- 3) наличие денежных средств (на счете и в кассе);
- 4) структура основных средств;
- 5) техническое оснащение Предприятия (обеспечение водой, системой канализации, газоснабжения, электронными коммуникациями, теплоэнергией и электроэнергией);
- 6) информация о спорах Предприятия;
- 7) перечень документов, передаваемых Управляющему.

**1.4.** К акту приема-передачи прилагаются:

- 1) перечень имущества, включенного в уставный капитал Предприятия, перечень имущества, переданного в ведение Предприятия;
- 2) протокол о результатах инвентаризации имущества Предприятия и его инвентаризационные списки;

- 3) план деятельности Предприятия на текущий год с приложением информации об его осуществлении, включая основные показатели финансово-экономической деятельности за отчетный период;
- 4) трехлетний бизнес-план Предприятия;
- 5) структура Предприятия;
- 6) штатное расписание Предприятия;
- 8) перечень заключенных (действующих) договоров.

**1.5.** Стороны обязуются осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством, Уставом Предприятия и настоящим Договором.

**1.6.** Управляющий осуществляет деятельность по вопросам, входящим в его компетенцию, на основе принципа единоличного руководства.

**1.7.** Управляющий обеспечивает исполнение решений учредителя и административного совета Предприятия (в дальнейшем – *Административный совет*), в пределах закона.

**1.8.** Учредитель и административный совет не имеют права вмешиваться в оперативную деятельность Предприятия после заключения и регистрации индивидуального трудового договора с Управляющим, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, уставом и настоящим Договором.

**1.9.** В отсутствие Управляющего его обязанности осуществляет уполномоченное им лицо.

## **II. ПОЛНОМОЧИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО**

**2.1.** Управляющий является единоличным исполнительным органом Предприятия и осуществляет следующие полномочия:

- 1) руководит деятельностью Предприятия и обеспечивает его эффективное функционирование;
- 2) обеспечивает исполнение решений Учредителя и Административного совета;
- 3) обеспечивает проведение аудита годовых финансовых отчетов и заключает договор на проведение аудита, с субъектом аудита, отобранным Административным советом и утвержденным Учредителем;
- 4) представляет Административному совету информацию о результатах проверок, проведенных уполномоченными органами, в том числе о выявленных

- недостатках, а также план действий по устранению выявленных отклонений и недостатков;
- 5) ежеквартально представляет Административному совету отчет о результатах деятельности Предприятия;
  - 6) представляет Учредителю и Административному совету годовой отчет о результатах финансово-экономической деятельности Предприятия, отчет Ревизионной комиссии и аудиторское заключение;
  - 7) представляет Административному совету на утверждение проект сметы доходов и расходов Предприятия, проект его штатного расписания на год, следующий за отчетным годом;
  - 8) представляет на согласование Административному совету предложения по распределению годовой чистой прибыли Предприятия;
  - 9) обеспечивает разработку и ежегодное обновление трехлетнего бизнес-плана и представляет его на утверждение Административному совету;
  - 10) обеспечивает сохранность, эффективное использование и развитие имущества Предприятия;
  - 11) ежеквартально представляет Административному совету информацию о спорных ситуациях;
  - 12) запрашивает предварительное разрешение Учредителя и решение Административного совета на закупку Предприятием товаров и услуг, рыночная стоимость которых составляет более 25 процентов стоимости чистых активов Предприятия, согласно последнему финансовому отчету, или превышает 400 000 леев;
  - 13) публикует план закупки и обеспечивает соблюдение принципа прозрачности процедур закупок товаров, работ и услуг, предназначенных как для покрытия своих потребностей, так и для обеспечения материально-технической базы и формирования производственной программы Предприятия;
  - 14) проводит процедуры закупки товаров, работ и услуг для производственных нужд и обеспечения материально-технической базы в соответствии с Положением о закупке товаров, работ и услуг, утвержденным Правительством;
  - 15) обеспечивает своевременный перевод установленных Учредителем отчислений из годовой чистой прибыли в государственный бюджет – в случае государственных предприятий и в местный бюджет – в случае муниципальных предприятий;
  - 16) обеспечивает представление, в установленном законом порядке, финансовых отчетов, налоговых отчетов, статистических и других видов отчетов в соответствующие государственные органы;
  - 17) обеспечивает выплату заработной платы в порядке и в сроки, установленные законодательством;
  - 18) выполняет другие обязанности, связанные с организацией и обеспечением деятельности Предприятия, согласно законодательству;

- 19) обеспечивает организацию и непрерывное ведение бухгалтерского учета с даты государственной регистрации Предприятия до даты его ликвидации;
- 20) организует систему внутреннего контроля;
- 21) обеспечивает выполнение других обязанностей, установленных законодательством о бухгалтерском учете, другими нормативными актами и Уставом Предприятия;
- 22) утверждает, в случае государственных предприятий, после согласования с Учредителем, перечень оказываемых услуг и тарифы на них, за исключением установленных нормативными актами;
- 23) несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, установленных в индивидуальном трудовом договоре Управляющего;
- 24) увольняет персонал Предприятия, обеспечивает поощрение труда работников, наложение взысканий или их привлечение к ответственности;
- 25) обеспечивает раскрытие информации о Предприятии, согласно положениям статьи 18 Закона № 246/2017 о государственном и муниципальном предприятиях;
- 26) представляет Министерству финансов копию аудиторского заключения о Предприятии;
- 27) представляет Учредителю аудиторское заключение о Предприятии для размещения на официальной веб-странице.

**2.2.** Управляющий, в случаях, когда ему необходимо принять решение или участвовать в принятии решения, либо предпринять для осуществления своих полномочий другие действия, влияющие или способные повлиять на личные интересы (сделка с конфликтом интересов), обязан незамедлительно проинформировать Административный совет, который после проведения консультации с Учредителем, наделен исключительной компетенцией по принятию решений в подобных ситуациях.

**2.3.** Если управляющий действует с нарушением обязанности, предусмотренной в пункте 2.2, он должен возместить причиненный Предприятию ущерб, и несет административную или уголовную ответственность, согласно положениям настоящего Договора и законодательства.

### **III. ПРАВА УЧРЕДИТЕЛЯ**

**3.1.** Учредитель государственного/муниципального предприятия вместе с исполнительным органом в пределах возложенных компетенций, осуществляет права по управлению Предприятием посредством Административного совета и Управляющего.

### 3.2. Учредитель имеет право:

- 1) ежегодно оценивать управленческую эффективность в соответствии с критериями оценки управленческой эффективности, установленными совместно с Управляющим;
- 2) давать согласие на премирование Управляющего за эффективную деятельность Предприятия, по предложению Административного совета;
- 3) принимать решения о служебных командировках Управляющего;
- 4) применять дисциплинарные взыскания к Управляющему, согласно законодательству.

## IV. ПРАВА УПРАВЛЯЮЩЕГО

**4.1.** Управляющий самостоятельно решает все вопросы, связанные с деятельностью Предприятия, за исключением тех, которые согласно Уставу Предприятия входят в компетенцию Учредителя или Административного совета.

### 4.2. Управляющий имеет право:

- 1) действовать без доверенности от имени Предприятия;
- 2) представлять интересы Предприятия в отношениях с физическими и юридическими лицами, а также в судебных инстанциях, предоставляя такие полномочия и другим лицам в соответствии с законодательством;
- 3) заключать необходимые договоры для обеспечения надлежащей экономической деятельности Предприятия, выдавать доверенности персоналу Предприятия;
- 4) открывать банковские счета на территории Республики Молдова и за рубежом, с уведомлением Учредителя;
- 5) осуществлять расчеты с банковских счетов;
- 6) управлять средствами Предприятия;
- 7) принимать на работу и увольнять персонал Предприятия;
- 8) решать другие вопросы, в пределах своей компетенции, согласно Уставу, решениям Учредителя и Административного совета.

**4.3.** Управляющий вправе, с согласия Административного совета и с разрешения Учредителя, сдавать в аренду, имущественный наем или безвозмездное пользование, передавать в залог имущество Предприятия, продавать имущество, не используемое в технологическом процессе, списывать, хранить или передавать имущество, отнесенное к основным средствам, в соответствии с положениями законодательства.

**4.4.** Управляющий предлагает, а Административный совет утверждает штатное расписание Предприятия и фонд оплаты труда.

4.5. В период действия настоящего Договора Управляющий имеет право на выплаты, связанные со служебными командировками, согласно Положению об откомандировании работников субъектов Республики Молдова, утвержденному Постановлением Правительства № 10 /2012.

4.6. Управляющий пользуется социальным и медицинским страхованием в соответствии с положениями законодательства.

## V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УПРАВЛЯЮЩЕГО

5.1. В соответствии с положениями Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий, Управляющему назначается должностной оклад в размере \_\_\_\_\_ леев, (увеличенный размер тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий на сумму \_\_\_\_\_ леев, на коэффициент повышения \_\_\_\_\_ и отраслевой коэффициент сложности \_\_\_\_\_), который выплачивается за счет средств Предприятия.

5.2. В случае повышения тарифной ставки для I квалификационного разряда, одновременно производится перерасчет должностного оклада Управляющего, после предварительного согласования с Административным советом.

5.3. К ежегодному отпуску сроком на \_\_\_\_\_ календарных дней Управляющему предоставляется материальная помощь в размере одного ежемесячного должностного оклада.

5.4. Управляющему могут назначаться и другие выплаты (материальная помощь, премии по случаю юбилеев, профессиональных праздников, а также по случаю праздников, установленных в статье 111 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003), размер которых определяется Учредителем в каждом отдельном случае, по предложению Административного совета, за счет экономии средств на оплату труда работников Предприятия или фонда потребления. Размер этих выплат в течение года не должен превышать трех должностных окладов.

5.5. Управляющий может получать ежеквартальные премии в установленном Учредителем размере, по предложению Административного совета, при условии выполнения критериев оценки управленческой эффективности, установленных в приложении к настоящему Договору. Максимальный размер премии устанавливается согласно положениям пункта 7 [Постановления Правительства № 743/2002](#) об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

**5.6.** По предложению административного совета, Управляющий может получать ежегодную премию от годовой чистой прибыли Предприятия в определенном Учредителем размере, при распределении чистой прибыли за отчетный год. Эта премия не может превышать в сумме шести ежемесячных должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

**5.7.** Общий размер ежемесячной заработной платы Управляющего устанавливается с учетом положений пункта 5<sup>3</sup> Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

**5.8.** Административный совет, на основе годового финансово-экономического отчета за предыдущий год, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере заработной платы Управляющего, подлежащем ограничению, на текущий год. Оценка финансово-экономических результатов Предприятия осуществляется с учетом специфики и области деятельности Предприятия, динамики основных показателей (чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду прошлого года), а также динамики других показателей, согласно приложению к настоящему Договору.

## **VI. ЛОЯЛЬНОСТЬ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ**

**6.1.** Управляющий обязан использовать всю свою трудоспособность в интересах Предприятия, проявляя себя в деятельности как хороший коммерсант.

**6.2.** Управляющему запрещены любые виды деятельности в пользу предприятий или обществ-конкурентов, с такой же сферой деятельности, или коммерческих обществ, находящихся в коммерческих отношениях с Предприятием. Этот запрет распространяется и на супруга или супругу Управляющего, а также на их родственников и свойственников до четвертой степени родства включительно.

**6.3.** В течение всего срока действия Договора Управляющий обязан строго соблюдать конфиденциальность информации и данных, касающихся деятельности общества, имеющих такой характер или представленных как таковые Административным советом или Учредителем. Эта обязанность сохраняется и в течение пяти лет после прекращения договора.

## **VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ**

7.1. В случае невыполнения или неполного выполнения обязанностей по договору, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством и настоящим Договором.

7.2. Управляющий отвечает перед Предприятием за ущерб, причиненный действиями работников в том случае, когда ущерб не был бы причинен, если бы управляющий осуществлял надзор, который требуют его должностные обязанности.

7.3. Управляющий несет солидарную ответственность со своим предшественником, если, зная о совершенных последним нарушениях, он не сообщает о них Ревизионной комиссии.

7.4. Прекращение статуса Управляющего, на любом основании, не снимает ответственности с лица за нарушение обязанностей в период его работы управляющим.

7.5. Учредитель или Административный совет обращаются в компетентные органы для привлечения к ответственности Управляющего, в том числе обязывая его возместить причиненный Предприятию ущерб, в порядке, предусмотренном законодательством.

7.6. Индивидуальные трудовые споры, возникшие в течение срока действия Договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Молдова № 154/2003 и другими нормативными актами.

7.7. Возникшие между сторонами разногласия разрешаются судебными инстанциями или передаются, с согласия сторон, в арбитражный суд, если разногласия невозможно было решить мирным путем.

## **VIII. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА**

8.1. В случае существенного изменения условий управления в соответствии с нормативными актами, по предложению одной из сторон, Индивидуальный трудовой договор Управляющего может быть изменен, исходя из поправок к нормативной базе, путем дополнительного соглашения, подписанного сторонами.

8.2. Договор прекращается при:

- 1) истечении срока его действия;
- 2) по письменному соглашению сторон;
- 3) несостоятельности Предприятия;

- 4) роспуске, преобразовании или реорганизации Предприятия;
- 5) наступлении случая несовместимости;
- 6) по инициативе Учредителя, до истечения его срока действия, в случае:
  - a) повторного нарушения Управляющим, в течение одного года, своих договорных обязанностей, если ранее на него были наложены дисциплинарные взыскания;
  - b) неисполнения решений Административного совета;
  - c) констатации/установления, на основе акта ревизии или аудиторского заключения, отклонений от положений закона или договора, которые отрицательно повлияли на результаты деятельности Предприятия;
  - d) грубого (даже единственного) нарушения трудовых обязанностей;
  - e) нарушения пункта 2.2 настоящего Договора;
  - f) подписания Управляющим юридического акта или совершение других действий в ущерб интересам Предприятия, которые нанесли или могли нанести материальный ущерб или ущерб имиджу Предприятия;
  - g) допущения убытков или их увеличения в течение не более двух отчетных периодов подряд;
  - h) получения неудовлетворительного результата оценки управленческой эффективности, ежеквартально проводимой Административным советом, согласно приложению к настоящему Договору;
  - i) получения неудовлетворительного результата в период испытательного срока (если был назначен такой срок);
  - j) утраты доверия Учредителя вследствие некоторых действий или бездействия Управляющего;
  - k) признание настоящего Договора недействительным по решению судебной инстанции;
  - l) увольнения согласно статье 200 Гражданского кодекса Республики Молдова №1107/2002;
  - m) наличия других оснований, предусмотренных трудовым законодательством Республики Молдова;
- 7) по инициативе Управляющего, до истечения срока действия Договора, с письменным уведомлением Учредителя за один месяц до этого, в случае:
  - a) систематического невыполнения учредителем договорных обязанностей;
  - b) принятия Учредителем решений, которые ведут к ограничению компетенции или нарушению прав Управляющего;
  - c) вмешательства в деятельность Управляющего, которое может привести или привело к отрицательным финансово-экономическим результатам для Предприятия;

- d) нетрудоспособности, препятствующей выполнению договорных обязанностей;
- e) по другим обоснованным причинам, предусмотренным законодательством.

**8.3.** Если в течение \_\_\_\_ кварталов подряд показатели финансово-экономической деятельности, установленные Административным советом/Учредителем, демонстрировали только отрицательные тенденции, Управляющему не назначаются премии и прочие надбавки, и Административный совет принимает решение о целесообразности расторжения Договора с Управляющим.

**8.4.** В случае прекращения Договора на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) Учредителя, при отсутствии других вменяемых в вину действий или бездействия, Управляющий письменно предупреждается за месяц до этого, и ему назначается компенсация в размере \_\_\_\_ леев (не менее трех и не более шести среднемесячных зарплат).

## **IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ**

**9.1.** Договор заключается на \_\_\_\_ -летний срок, начиная с \_\_\_\_ до \_\_\_\_.

**9.2.** Стороны обязуются соблюдать конфиденциальность положений настоящего Договора, за исключением случаев, когда:

- 1) стороны совершают отступления от этого правила, во взаимному согласию;
- 2) стороны ссылаются на условия Договора при защите своих интересов в судебных инстанциях;

3) с условиями Договора ознакомлены и другие работники в связи с необходимостью выполнения Договора. В таких случаях стороны обеспечивают соблюдение конфиденциальности положений Договора этими работниками.

**9.3.** Для проверки профессиональных навыков Управляющему назначается испытательный срок в \_\_\_\_ месяцев.

**9.4.** Если в течение испытательного срока Индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным в Договоре, действие Договора продолжается, и его дальнейшее прекращение произойдет на общих основаниях.

**9.5.** В условиях выполнения Управляющим взятых по Договору обязанностей по истечении срока стороны могут договориться путем дополнительного соглашения, о его

продлении на согласуемый срок, который, однако, не может быть больше срока, установленного в Договоре.

**9.6.** Условия оплаты труда, предусмотренные в настоящем Договоре, ежегодно пересматриваются и корректируются исходя из изменений в нормативных актах, регулирующих оплату труда руководителей обществ с мажоритарным государственным капиталом, путем составления соответствующего дополнительного соглашения к договору.

**9.7.** Во всех случаях, которые не регулируются настоящим Договором, стороны руководствуются законодательством Республики Молдова, Уставом Предприятия, нормативными актами и другими документами, являющимися обязательными для сторон.

**9.8.** Договор, вместе с его приложениями, которые являются его составной частью, выражает волю сторон и исключает любую другую устную договоренность между ними, существовавшую до или после заключения Договора.

**9.9** Договор заключен в двух экземплярах, по \_\_\_\_ листов, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

**Учредитель** \_\_\_\_\_

**Управляющий** \_\_\_\_\_

## Приложение

К Образцу индивидуального трудового договора

Управляющего государственным/муниципальным предприятием

## Показатели эффективности

№ п/п	Показатели эффективности	Единица изме рени я	Квартал _____					Процент долж ност ного оклада	Расчет
			Фактически получено в соответств ующий период предыду щего года	Заплани ровано на соответ ствующ ий период текущег о года	Фактиче ски получен о в соответ ствующ ий период текущег о года	Процент выполн ения показат еля	Процент долж ност ного оклада		
1.	Рост доходов от продаж продукции, товаров, предоставления услуг, выполнения работ ( $\geq 10\%$ )	тыс. леев					10,0	x	
2.	Увеличение чистой прибыли	тыс. леев					10,0	x	
3.	Рентабельность активов (оптимальный показатель от 10 – 15%)	%					10,0	Прибыль (убыток) до налогообложения (или чистая прибыль/убыток в отчетный период) x 100% / средняя	

								СТОИМОСТЬ ОБЩИХ АКТИВОВ
4.	Рентабельность доходов от продаж(не менее 20%)	%					15,0	Валовая прибыль x 100% / доходы от продаж
5.	Сохранение оптимального (>1) уровня общей платежеспособно сти	%					15,0	Всего активов/ всего обязательст в
6.	Скорость оборота остатков	коли честв о					10,0	Стоимость проданного товара / стоимость среднего остатка
7.	Производительн ость персонала	леев/ работ ник					15,0	Оборот/общ ая численность работников
	<b>ИТОГО</b>	х					100,0	

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

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.** ( с учетом изменений и дополнений [ЗП214 от 31.07.24, МО355-357/15.08.24 ст.545; в силу с 15.08.24](#)) статья 6 пункт 1 и пункт 2.

**Конкретные должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в пределах Интервалов тарифных/должностных окладов, рассчитанные путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики в лях, согласно приложению № 4 к **Постановлению Правительства РМ 743 от 11.06.2002г;** [Приложение № 4 в редакции ПП 876 от 23.12.24, МО544-547/26.12.24 ст.996; в силу с 01.01.25](#)**

**В Примечании к приложению 4 установлено, что**

1. Отнесение персонала к категориям персонала осуществляется в соответствии с Классификатором занятий в Республике Молдова.
2. Интервал для установления тарифных/должностных окладов корректируется по видам работ и отраслям национальной экономики с учетом коэффициентов сложности, предусмотренных в приложении № 3, по формуле: тарифный/должностной оклад = значению, выбранному из интервала для установления тарифных/должностных окладов х коэффициент сложности (из приложения № 3).»;
3. Интервал для установления тарифных ставок/должностных окладов, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением 1,00, является обязательным к применению для государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и предприятий-монополистов, публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении.

Субъектам, получающим гранты/субсидии из бюджета, рекомендуется корректировать тарифные оклады между утвержденными интервалами, с включением в бюджеты субъектов. Для остальных предприятий интервал носит ориентировочный характер в процессе переговоров между сторонами.

**В Постановлении Правительства РМ 743/2002( с учетом изменений и дополнений) Установлено следующее:**

2. На предприятиях, применяющих тарифные системы оплаты труда или другие, нетарифные системы оплаты труда, основная заработная плата работников, а также основные условия организации оплаты труда, применение различных форм премирования и компенсации, порядок установления надбавок и доплат к заработной плате и другие условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с положениями **Закона об оплате труда.**

2<sup>1</sup>. Дифференциация должностных окладов / тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности и сложности, которые предполагают выполняемые обязанности / работы, осуществляется последовательно, начиная с минимальной заработной платы.

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

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

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

Для работников бестарифной системы оплаты труда размер заработной платы определяется ежемесячно работодателем согласно порядку дифференциации заработной платы, установленному на предприятии, с соблюдением минимального уровня оплаты труда, установленного в пункте 2<sup>1</sup> настоящего постановления.

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

3<sup>1</sup>. **В случае публичных органов и учреждений, находящихся на самоуправлении, в том числе получающих субсидии из бюджета, государственных, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, размер дополнительной заработной платы, выплачиваемой из фонда оплаты труда, не должен превышать 100% должностного оклада работника, а для персонала, осуществляющего деятельность в сфере информационных технологий и информационных услуг, размер дополнительной заработной платы работника не должен превышать 150% должностного оклада.**

При установлении размера дополнительной заработной платы не учитываются компенсационные выплаты по заработной плате: за особые условия труда (неблагоприятные условия, условия повышенной опасности для здоровья и жизни); вознаграждение за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу, выполняемую в нерабочие праздничные и (или) выходные дни; вознаграждение за совмещение обязанностей по основной должности с обязанностями по вакантной/временно вакантной должности.

4. абз.2 При этом оклад руководителя не может являться основой для установления заработной платы остальным работникам предприятия.

**В Постановлении Правительства РМ№743 от 11.06.2002г относительно премирования**

установлено следующее:

**6. Премирование работников осуществляется в порядке и по показателям премирования, установленным согласно положению о премировании работников, разработанному по согласованию с профсоюзными комитетами или представителями работников и утвержденному руководителем предприятия.** На предприятиях, указанных в пунктах 5 и 5<sup>2</sup>, годовой размер премий и других единовременных выплат, выплачиваемых работникам из фонда оплаты труда, не должен превышать среднемесячный фонд оплаты труда.

Премия, выплачиваемая одному работнику, размерами не ограничивается.

Руководители предприятий имеют право на условиях, оговоренных в коллективном трудовом договоре, премировать дополнительно работников и за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, для предприятий, указанных в пункте 5, а для предприятий, указанных в пункте 5<sup>2</sup>, – за счет неиспользованных средств годового фонда оплаты труда, установленного на уровне предприятия для оплаты труда за соответствующий год.

**В отраслевом Коллективном Соглашении на 2022-2026 годы (Monitorul Oficial al RM № 325-333 (8035-8043) din 31.12.2021). Изменения м/о Nr. 108-111 (8614-8617 )от 31.03.23 в (Приложение№5)установлены Показатели премирования для работников отрасли ЖКХ,Показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий.**

**9. Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. ( с учетом изменений и дополнений) утвержден :**

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

Указанные предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в приложении № 5,(для рабочих автомобильного транспорта ) а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах.

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

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

нарушения трудовой дисциплины

**13.В соответствии с данным пунктом** Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. работникам предприятий может устанавливаться надбавка за выслугу лет. **Надбавка за выслугу лет может быть установлена в размере от 5% за 2 года и до 40% к основному окладу за стаж работы по профилю в данной отрасли более 20 лет.**

**Надбавка за выслугу лет к основному окладу за стаж работы в отрасли ЖКХ установлена в размере от 5 % до 30 % (Приложение № 7 к Коллективному Соглашению (отраслевой уровень) на 2022-2026 годы (Monitorul Oficial al RM № 325-333 (8035-8043) din 31.12.2021). Изменения м/о Nr. 108-111 (8614-8617)от 31.03.23**

**13<sup>2</sup>** Размеры других выплат, предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, единовременные премии), определяются в каждом конкретном случае в зависимости от наличия финансовых средств из экономии средств на оплату труда.

При этом размер данных выплат, выплачиваемых государственного, муниципального предприятия, акционерного общества с полным или преобладающим государственным капиталом и монопольного предприятия, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов. (пункт 13<sup>2</sup> Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. ( с учетом изменений и дополнений).

### **Оплата и нормирование труда (ст.136) Трудовой Кодекс**

**№ 154-XV от 28.03.2003г.**

#### **Тарифная система оплаты труда**

**(и статьи 3' 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.). [ЗП 214 от 31.07.24, МО355-357/15.08.24 ст.545; в силу с 15.08.24](#))

-Начиная с 1 января 2025 года установлена минимальная заработная плата по стране в размере 5500 леев в месяц при среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов, что составляет 32,54 лея в час. Если согласно закону продолжительность рабочего времени составляет менее 40 часов в неделю, часовая минимальная заработная плата исчисляется исходя из соотношения минимальной месячной заработной платы, предусмотренной настоящим пунктом, и среднемесячного количества часов рабочего

времени согласно утвержденному режиму работы Постановлением Правительства [№846 от 18.12.24 \(опубликовано в М/О 533-535 от 19.12.24 в силу с 1 января 2025 года.\)](#)

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 2022-2026 год).**

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. (с учетом изменений и дополнений)**

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

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

**Согласно статьи 3 абз.3) Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.**

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

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

В **Приложении № 3** Постановления Правительства РМ № 743 от 1 1.06.2002г. приведены коэффициенты сложности, применяемые при установке тарифной ставки по видам работ и отрасли национальной экономики.

***Примечание:***

1. Отнесение предприятий к подразделениям соответствующих отраслей осуществляется в соответствии с Классификатором видов экономической деятельности Молдовы, утвержденным Приказом генерального директора Национального бюро статистики № 28/2019.

2. 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.

- **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 2022-2026 гг., Приложение № 5.**

**Надбавки за выслугу лет установлены** Приложением № 7  
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),**

**Статья 138.** Вознаграждение по итогам работы  
за год

(1) В дополнение к выплатам, предусмотренным системами оплаты труда, работникам предприятия может устанавливаться вознаграждение по итогам работы за год из фонда, образуемого за счет прибыли предприятия.

(2) Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год утверждается работодателем по согласованию с представителями работников.

- **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.** Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст.4 абз.(4).

**Оплата труда в неблагоприятных условиях труда - ст. 139 ТК Статья 139<sup>1</sup> (раздел V глава III),**

- **Статья 139.** Оплата труда в неблагоприятных условиях
- (1) За работу в неблагоприятных условиях работникам устанавливаются компенсационные надбавки в размере, едином для
- (2) **Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях.**
- (3) Перечни тяжелых и особо тяжелых работ, а также работ и рабочих мест с вредными и особо вредными условиями труда утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

- **Статья 139<sup>1</sup>**. Оплата труда в условиях повышенного
- риска для здоровья
- (1) За работу в условиях повышенного риска для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья работникам может предоставляться компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья.
- (2) Компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья устанавливается в размере до 100 процентов основной заработной платы в единицу времени (час или день), в зависимости от объема работы и уровня профессиональной подготовки работника, за каждый час или день работы в условиях повышенного риска для здоровья.
- (3) Категории работников, выполняющих работу в условиях повышенного риска для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья, устанавливаются Комиссией по чрезвычайным ситуациям Республики Молдова или в случае необходимости Национальной чрезвычайной комиссией по общественному здоровью.

Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» **ст. 15** Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях и **ст. 15<sup>1</sup>** Компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья

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). "Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров.**

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

**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 «Об утверждении Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться

компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда» № 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** **Статья 155 Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г.**

**(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**

**-Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника: Статья 156 Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г.**

**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).

**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.

#### **Оплата сверхурочной работы Статья 157 Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г.**

(1) При повременной оплате труда (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа (статья 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

(2) При сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 процентов этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 процентов часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 процентов за последующие часы.

(2<sup>2</sup>) За сверхурочную работу, выполняемую в соответствии с частью (8) статьи 104, работник получает обычную почасовую оплату и количество часов отдыха, оплачиваемых в соответствии с основной заработной платой, равное количеству часов сверхурочной работы.

#### **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 часть (1).

(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) .

#### **Примечание.**

**согласно приложению № 1 к Постановлению Правительства РМ 743 от 11.06.2002г;**  
установлена рекомендуемая тарифная сетка для рабочих хозрасчетных предприятий

**согласно приложению №5 , к Постановлению Правительства РМ 743 от 11.06.2002г;**  
**установлены квалификационные разряды и условия оплаты труда для рабочих автомобильного транспорта,;**

**согласно приложению № 4 к Постановлению Правительства РМ 743 от 11.06.2002г;**  
принят интервал для установления тарифных/должностных окладов **по категориям должностей**, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением в леях ,

**Установленные в отраслевом коллективном соглашении на 2022-2026 годы (Monitorul Oficial al RM № 325-333 (8035-8043) din 31.12.2021). Изменения м/о Nr. 108-111 (8614-8617)от 31.03.23**

**А также Информационное письмо Nr.01-16/14 din 22.01.2025**

**Preşedinta Consiliului Federaţiei „Sindindcomservice” В котором предлагается применить в рамках предприятия, размер минимальной заработной платы по стране на 2025 год в размере 5500 леев в месяц.**

#### **Приложение № 4-1 для предприятий в отрасли жкх**

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по б-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях

#### **Приложение № 4**

Интервал для установления тарифных/должностных окладов, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики со значением в леях;

Руководителей заместителей руководителей предприятий, главных специалистов,

Руководителей соответствующих подразделений и филиалов

*специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций*

Nr.01-16/14 din 22.01.2025

## **Directorilor/administratorilor de întreprinderi**

### **Copie: Președinților organizațiilor sindicale primare**

Prin prezenta, Vă informăm că în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului Nr. 846 din 18-12-2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, *”se stabilește, începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară în cuantum de 5500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în mediu pe lună), ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră”*.

Potrivit prevederilor Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, salariul minim pe lună, precum și salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și se reexaminează cel puțin o dată pe an. Cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației.

Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat. Este important de precizat că menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

Majorarea cuantumului salariului minim pe țară va implica revizuirea valorilor din intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție (anexa nr.4 la HG nr.743/2002 și anexa nr. 4 la Convenția colectivă din ramura gospodăriei locativ-comunală pentru anii 2022-2026 publicată în MO Nr. 325-333(8035-8043) din 31 decembrie 2021 cu

odificările și completările ulterioare), selectate pentru salarizarea angajaților.

**În contextul celor menționate, solicităm respectuos aplicarea în cadrul întreprinderii pe care o reprezentați a cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, în cuantum de 5500 de lei lunar.**

Cu respect,



**Președinta Consiliului  
Federației „Sindindcomservice”  
MANASTÎRSCHI**

**Ecaterina**

**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 Республики Молдова;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты, 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 Республика Молдова.

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



## **Раздел 6.**

### **Оплата труда работников, выполняющих работу на дому или дистанционно, установленная нормами Трудового Кодекса РМ.**

В Трудовой кодекс Республики Молдова №. 154 от 28.03.2003 г. в течении 2020 г. тремя законами были внесены изменения , относительно порядка выполнения работы на дому или дистанционно работниками в период чрезвычайного положения, природных и техногенных катаклизмов и пандемий .

Так же Установлены некоторые меры на период чрезвычайного положения в области общественного здоровья которые , предусматривают обязанность работодателя утверждать/изменять штаты работников, возможность применять гибкие графики работы, условия временного перевода работника на другую работу на том же предприятии и др.

В период карантина гибкий режим рабочего времени и дистанционная работа могут устанавливаться в приказе (распоряжении) работодателя и без обязательного заключения в письменной форме трудового договора о дистанционной работе .( Закон № 69 от 21-05-2020 )

**Глава III В статья 73 «временное изменение места и специфики работы»** дополнена следующим абзацем;

(2) В случае невозможности выполнения работником работы на организованном работодателем рабочем месте и с целью обеспечения охраны здоровья и безопасности работника во время чрезвычайных ситуаций, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, работодатель, с учетом специфики труда работника, может мотивированным приказом (распоряжением, решением, постановлением) распорядиться о временной перемене рабочего места работника с выполнением работы на дому или дистанционно, без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор. Приказ (распоряжение, решение, постановление) сообщается работнику своевременно, в том числе при помощи электронных средств.

Таким образом, используя указанные выше дополнения , работодатели могут надлежащим образом оформить изменение условий работы своего персонала, переведя работников на дистанционную работу или установив гибкий режим рабочего времени (в случаях, если введение надомной работы невозможно). Для этого в условиях введенного карантина руководителю достаточно выдать соответствующие приказы (распоряжения) и ознакомить с ними работников.

**Статья 95 «понятие рабочего времени» была дополнена;**

частью (3) В чрезвычайных ситуациях, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, компетентные органы, ответственные за управление

соответствующим положением, могут предусматривать для некоторых категорий работников иную продолжительность рабочего времени.

Раздел X « Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» дополнен новой Главой IX<sup>1</sup> :

## **Глава IX<sup>1</sup> ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА**

Статья 292<sup>1</sup>. Работники, выполняющие дистанционную работу

(1) Дистанционная работа представляет собой форму организации работы в трудовой сфере, посредством которой работник выполняет присущие его занятию, должности или профессии функции вне рабочего места, организованного работодателем, в том числе с использованием средств информационно-коммуникационных технологий.

(2) Дистанционными работниками являются работники, которые заключили индивидуальный трудовой договор или дополнительное соглашение к существующему договору, содержащие положения о дистанционной работе.

Статья 292<sup>2</sup>. Принципы организации дистанционной работы

(1) Дистанционный работник пользуется всеми правами и гарантиями, предусмотренными законом, коллективным трудовым договором, индивидуальным трудовым договором или иным нормативным актом на уровне субъекта, применимым к работникам, рабочее место которых организовано работодателем.

(2) Особенности дистанционной работы могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре, коллективном трудовом договоре, правилах внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, или в другом нормативном акте на уровне субъекта.

Статья 292<sup>3</sup>. Заключение, изменение и содержание индивидуального трудового договора, предусматривающего условия дистанционной работы

(1) Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе заключается и изменяется на условиях, предусмотренных настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

(2) Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе должен содержать, помимо условий, предусмотренных статьей 49, положения относительно:

- a) условий выполнения дистанционной работы;
- b) графика работы, в пределах которого работодатель вправе проверять деятельность работника, и способа осуществления контроля;
- c) порядка учета часов, отработанных дистанционным работником;
- d) условий несения расходов, связанных с дистанционной работой;

е) других положений, согласованных сторонами.

Статья 292<sup>4</sup>. Организация охраны здоровья и безопасности труда дистанционных работников

Работодатель организует охрану здоровья и безопасность труда дистанционных работников в соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008, а также другими нормативными актами в области охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 292<sup>5</sup>. Прекращение индивидуального трудового договора о дистанционной работе

Прекращение индивидуального трудового договора о дистанционной работе производится на общих условиях, предусмотренных настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

**ТК РМ Статья 10. Права и обязанности работодателя часть (2)** дополнена пунктом; б<sup>1</sup>) Относительно штатного расписания предприятия, которое является чрезвычайно важным документом в области трудовых отношений, и необходимо как работодателю, так и работникам.

б<sup>1</sup>) руководитель утверждает и/или изменяет штаты работников предприятия в соответствии с условиями, установленными настоящим кодексом; Соответствующее дополнение ТК прямо предусматривает обязанность работодателя утверждать штатное расписание предприятия.

**Статья 74 Относительно перевода на другую работу, дополнена частью 2<sup>1</sup>)** С письменного согласия сторон, на основании приказа работодателя работник может быть временно переведен на другую работу на том же предприятии на период до одного месяца, с возможностью продления этого срока до одного года

[ (2<sup>2</sup>) В случае перевода в соответствии с частью (2<sup>1</sup>) работодатель сохраняет должность работника, занимаемую до перевода.

[изменения введены ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

#### **Статья 74. Перевод на другую работу**

(1) Перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии с изменением индивидуального трудового договора в соответствии со статьей 68, а равно трудоустройство в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии либо перевод в другую местность вместе с предприятием допускается только с письменного согласия сторон.

(2) Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским документом (заключение/свидетельство/справка и пр.), выданным компетентным медицинским органом (учреждением), в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести с его письменного согласия на другую работу, которая ему не противопоказана. В случае отказа работника от перевода индивидуальный трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом х) части (1) статьи 86. При отсутствии необходимого рабочего места индивидуальный трудовой договор расторгается на основании пункта d) части (1) статьи 86.

(2<sup>1</sup>) С письменного согласия сторон, на основании приказа работодателя работник может быть временно переведен на другую работу на том же предприятии на период до одного месяца, с возможностью продления этого срока до одного года.

(2<sup>2</sup>) В случае перевода в соответствии с частью (2<sup>1</sup>) работодатель сохраняет должность работника, занимаемую до перевода.

(3) При переводе согласно частям (1), (2) и (2<sup>1</sup>) стороны вносят в индивидуальный трудовой договор необходимые изменения в соответствии со статьей 68 на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, в течение трех рабочих дней.

**Введена новая статья 100<sup>1</sup>. Гибкие формы работы**, которая регламентирует два различных/самостоятельных режима труда - «гибкий график работы» и «разделение рабочего дня на две части: фиксированный период, в течение которого работник находится на своем рабочем месте, и переменный период, в течение которого работник сам выбирает время прихода и ухода».

### **Статья 100<sup>1</sup>. Гибкие формы работы**

(1) Гибкие формы работы устанавливаются по соглашению между работником и работодателем по запросу работника или работодателя как в момент трудоустройства, так и после заключения индивидуального трудового договора, на определенный или неопределенный срок.

(2) Гибкие формы работы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре или в дополнительном соглашении к индивидуальному трудовому договору.

(3) Деятельность в условиях гибких форм работы не ограничивает права и гарантии работника в отношении исчисления стажа работы, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска или другие права, связанные с трудовыми отношениями, предусмотренными настоящим кодексом.

(4) Работник может не чаще одного раза в шесть месяцев запрашивать в письменной форме разумную корректировку графика работы путем подачи заявления, которое должно содержать следующую информацию: дата подачи заявления, запрашиваемая гибкая форма работы и дата вступления в силу изменения в графике работы.

(5) В течение 30 дней после получения запроса о разумной корректировке графика работы работодатель представляет ответ с обоснованием принятого решения.

(6) В ходе рассмотрения запроса о разумной корректировке графика работы работодатель учитывает следующие факторы, чтобы определить, можно ли приспособить рабочее место для работы по гибкой форме:

- a) связанные расходы;
- b) возможность реорганизации работы среди имеющегося персонала;
- c) возможность набора дополнительного персонала;
- d) влияние на качество;
- e) влияние на работоспособность работника;
- f) влияние на способность удовлетворять запросы клиентов.

(7) В случае направления работника с гибкой формой работы в служебную командировку на него распространяется график работы, установленный на предприятии, в которое он откомандирован.

(8) Гибкие формы работы применяются без ущерба для положений статьи 100.  
[Ст.100<sup>1</sup> введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

## **Раздел 7. Профессиональная подготовка работников, дополнительные льготы для поддержки лиц прошедших обучение.**

### **7.1. Образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке**

*Непрерывная профессиональная подготовка* – процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности.

Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором или коллективным соглашением. ТКРМ ст.213(3)

Всем операторам в сфере водоснабжения и водоотведения, которые прошли непрерывную профессиональную подготовку работодатель должен обеспечить необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в пределах собственных средств предприятия.

В плане содействия процессу обучения, Ассоциация "Moldova Apă- Canal" подготовила соответствующие дополнительные льготы для поддержки лиц, прошедших обучение и включила в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2022-2026 гг.

Внесение корректировок было инициировано Исполнительной дирекцией АМАС в связи с обновлением Парламентом и Правительством ряда законодательно-нормативных актов в области Трудового права.

**Пункт.7.9.** В целях сокращения текучести кадров и закрепления их на предприятиях, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, для получения второй или третьей специальности, или повышения квалификации посредством получения углубленных знаний в сфере жилищно-коммунального хозяйства в Институте непрерывного повышения квалификации, созданного ассоциацией „Moldova Apă-Canal” при Техническом университете РМ, или в других учебных заведениях работникам, совмещающим работу с обучением, заочное обучение устанавливаются дополнительные льготы за счет средств предприятия, в соответствии с частью (3) ст.182 ТК РМ и Постановлением Правительства №435 от 23.04.2007 г., раздел I, пункт 3, абз. 2, а именно:

- сохранение средней заработной платы по основному месту работы на период дополнительных оплачиваемых отпусков в размере -100%

- оплата проезда к месту обучения и обратно – 100,0%;

- оплата на проживание в гостинице на период установленной сессии, сдачи экзаменов, консультаций по подготовке и защите дипломного проекта (при этом соблюдая предельную норму расходов по найму жилья в соответствии с приложением №2 Постановления Правительства Республики Молдова №10 от 5.01.2012 г [ПП1783 от 20.11.24, MO482-485/21.11.24 ст.892; в силу с 01.12.24.](#);
- оплата по контракту за обучение по специальностям, относящимся к сфере жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с заключенным коллективным или индивидуальным трудовым договором.

**Пункт. 1.9.** Нормы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным соглашением, являются обязательными в качестве минимальных при заключении коллективных трудовых договоров на предприятиях независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности. Настоящее коллективное соглашение не ограничивает права работодателей в расширении установленных льгот и гарантий в пределах собственных средств предприятий, добиваясь введения их в коллективные трудовые договора предприятий.

В случае введения более благоприятных правовых норм в отношении прав, вытекающих из настоящего Соглашения, они по праву становятся частью Соглашения.

**Пункт. 2.1.** Работодатели обязуются:

- строго соблюдать положения действующего законодательства в области производства, труда, заработной платы, а также трудовой и социальной защиты прав и интересов работников предприятия;
- оплачивать курсы профессиональной подготовки;
- сохранять за работником место работы (должность) в течение всего времени прохождения профессиональной подготовки;
- сохранять среднемесячную заработную плату работника на протяжении всего периода профессиональной подготовки;
- возмещать работнику командировочные расходы в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;
- выполнять иные обязанности, установленные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором.

**Пункт. 2.2.** Работники обязуются:

- строго соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, выполнять трудовые (служебные) обязанности, возложенные на них в соответствии с действующим законодательством, коллективным и индивидуальным трудовым договором и уставом

предприятия, учреждения, организации и правилами внутреннего трудового распорядка, а также распоряжениями работодателя, касающимися трудовой дисциплины;

- повышать свою квалификацию, совершенствовать профессиональные навыки, как через действующие формы обучения, так и самостоятельно;

- пройти курс профессиональной подготовки, предусмотренный пунктом 3.9 настоящего Соглашения,

- исполнять иные обязанности в соответствии с действующим законодательством.

**Пункт.3.9.** В дополнение к Индивидуальному трудовому договору, работодатель и работник заключают договор о непрерывной профессиональной подготовке в соответствии с Коллективным соглашением (национального уровня) № 17 от 31 июля 2018 г. об образце договора о непрерывной профессиональной подготовке. Вместе с тем, работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения в соответствии с профессиональными стандартами в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции).

**Пункт.3.10.** Стороны пришли к соглашению о необходимости:

- содействия работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предусмотрев для этого за счет предприятия средства. Конкретный процент отчислений от фонда оплаты труда устанавливается в коллективном трудовом договоре предприятия.

Дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Для того чтобы, оплата учебных отпусков, на базе договора о непрерывной профессиональной подготовке, была работодателем осуществлена в полном размере всем операторам в сфере водоснабжения и водоотведения необходимо в ближайшее время установить и внести в Коллективный или Индивидуальный трудовые договора, договор о непрерывной профессиональной подготовке и легализовать в соответствии с Коллективным соглашением (национального уровня) № 17 от 31 июля 2018 г перечисленные в п.7.9 дополнительные льготы.

Работник, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором о целевой подготовке, обязан возместить Работодателю сумму, затраченную им в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду. Коллективное соглашение № 17 от 31 июля 2018 г. (национальный уровень) пункт 5.2.

## **9.1. Образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке**

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ И ИНФРАСТРУКТУРЫ

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ Nr. 17  
от 31.07.2018

об образце Договора о непрерывной  
профессиональной подготовке

Опубликован : 10.08.2018 в Monitorul Oficial Nr. 295-308    статья № : 845    Дата вступления в  
силу : 10.08.2018

В целях обеспечения правильного и единообразного применения положений Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, касающихся заключения договоров о непрерывной профессиональной подготовке, подписывающие стороны согласились о следующем:

Ст. 1. – Утвердить образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке согласно приложению.

Ст. 2. – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении договоров о непрерывной профессиональной подготовке образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке, утвержденный настоящим Соглашением.

Ст. 3. – Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**от Правительства:  
Профсоюзов:**

**Министр  
экономики  
конфедерации  
и инфраструктуры  
Молдовы**

**Кирилл ГАБУРИЧ**

**№ 17. Кишинэу, 31 июля 2018 г.**

[приложение](#)

**от Патронатов:**

**Председатель  
Национальной конфедерации  
патроната Республики Молдова**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**от**

**Председат  
Национальной  
профсоюзов**

**Олег БУДЗА**

Приложение  
к Коллективному соглашению (национальный уровень)  
№ 17 от 31 июля 2018 г.

**Договор о непрерывной профессиональной подготовке № \_\_\_\_  
(образец)**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_  
(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 195 и 212-221 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 (в дальнейшем – Трудовой кодекс), заключили настоящий Договор о непрерывной профессиональной подготовке, в дополнение к Индивидуальному трудовому договору № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_, согласившись о следующем:

## I. Предмет Договора

**1.1.** Предметом настоящего Договора является получение Работником дополнительных профессиональных знаний в результате прохождения курса непрерывной профессиональной подготовки (переквалификация, дополнительная квалификация, специализация, поликвалификация, повышение квалификации) в рамках \_\_\_\_\_,  
(наименование учреждения)

взамен обязанности проработать на предприятии в течение \_\_\_\_\_.  
(срок, оговоренный сторонами)

## II. Срок Договора

**2.1.** Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и действует до \_\_\_\_\_ 20 \_\_.

**Примечание.** Срок договора включает срок курса профессиональной подготовки и срок, предусмотренный пунктом 1.1.

### III. Права и обязанности сторон

#### 3.1. Работодатель обязан:

а) оплатить стоимость курса непрерывной профессиональной подготовки в размере \_\_\_\_\_;

(сумма в леях или в валюте)

б) сохранять за Работником в течение всего периода профессиональной подготовки его место работы (должность);

с) сохранять за Работником в течение всего периода профессиональной подготовки его среднюю заработную плату;

д) возмещать Работнику командировочные расходы в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;

е) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором, среди которых \_\_\_\_\_

---

(указываются дополнительные обязанности)

---

#### 3.2. Работодатель имеет право:

а) на изменение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных пунктами 4.1. и 4.2.;

б) требовать от Работника выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Договором;

с) в случае отставки Работника согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам g)-r) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, требовать от него возмещения суммы, затраченной в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду;

д) другие права \_\_\_\_\_

---

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

---

**3.3. Работник обязан:**

а) пройти курс непрерывной профессиональной подготовки, предусмотренный настоящим Договором;

б) проработать на предприятии в течение срока, предусмотренного в пункте 1.1. настоящего Договора;

с) в случае отставки согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам г)-р) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, возместить Работодателю сумму, затраченную им в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду;

д) исполнять другие обязанности \_\_\_\_\_

---

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

---

**3.4. Работник имеет право:**

а) на изменение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных пунктами 4.1. и 4.2.;

б) на сохранение за ним в течение всего периода профессиональной подготовки его места работы (должности);

с) на сохранение за ним в течение всего периода профессиональной подготовки его средней заработной платы;

д) на возмещение командировочных расходов в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;

е) другие права \_\_\_\_\_

---

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

---

## **IV. Изменение и прекращение договора**

**4.1.** Настоящий Договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его неотъемлемой частью.

**4.2.** Настоящий Договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом для прекращения индивидуального трудового договора, или по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

## **V. Ответственность сторон**

**5.1.** За невыполнение или ненадлежащее выполнение договорных обязательств виновная сторона несет ответственность, предусмотренную настоящим Договором и действующим законодательством Республики Молдова.

**5.2.** В случае отставки согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам g)-r) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, Работник обязан возместить Работодателю сумму, затраченную им в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду.

## **VI. Заключительные положения**

**6.1.** Вопросы, не регламентированные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством Республики Молдова.

**6.2.** Споры, возникающие в период действия настоящего Договора, считаются индивидуальными трудовыми спорами и будут разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом.

**6.3.** Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

### **VII. Идентификационные данные сторон Договора:**

**«Работодатель»**

**«Работник»**

Адрес \_\_\_\_\_ Адрес \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Фискальный код \_\_\_\_\_ Удостоверение личности \_\_\_\_\_

выдано \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ Идентификационный номер \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Место для печати

## CAPITOLUL 5 Retribuirea muncii

### *Părțile au convenit:*

- 5.1. Să participe la examinarea proiectelor actelor legislative și normative, orientate la perfecționarea ulterioară a formelor și sistemelor de salarizare, la stabilirea și reexaminarea salariului minim și mărimii lui garantate în sectorul real, la aplicarea salariilor tarifare și salariilor de funcție ale salariaților unităților subordonate, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate.
- 5.2. În temeiul evaluării efectuate a eficacității sistemelor de salarizare aplicate la nivel de întreprinderi, prevăzute de actele legislative și alte acte normative de salarizare, angajatorul, după consultările realizate cu comitetul sindical, stabilește sistemul unic de salarizare prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, luând în considerare sistemul de salarizare stabilit la nivel de ramură.
- 5.3. Sistemul tarifar de salarizare este reglementat prin Codul muncii al RM, Legea salarizării, Hotărârile Guvernului RM cu privire la retribuirea muncii și se bazează pe o bază normativ-metodică amplă, presupune o interacțiune activă a tuturor părților în raporturile de muncă, la elaborarea condițiilor de salarizare.
- 5.4. Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul de funcție), sporuri și suplimente cu caracter compensativ și plăți de stimulare, care se stabilesc nemijlocit de conducătorul

8

întreprinderii după consultările cu organul sindical (comitetul sindical), prin contractul colectiv de muncă și actele normative locale.

Cota parte a salarizării de bază în structura salariului nu poate fi mai joasă de 60 la sută.

- 5.5. În calitate de quantum de bază al retribuirii muncii a salariaților care își desfășoară activitatea în sfera gospodăriei locativ-comunale și prestează servicii în corespundere cu Legea serviciilor publice de gospodărie comunală nr. 1402-XV din 24.10.2002, în conformitate cu prevederile Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, în baza Convenției colective (nivel național) nr.9 din 28 ianuarie 2010, mărimea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică) se stabilește în mărime de cel puțin 5%, care depășește quantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit anual prin hotărârea de Guvern Nr. 165 din 09.03.2010.  
Părțile semnatare ale Convenției colective garantează aplicarea mărimii de bază a salariului minim, tarifat după categoria I de calificare, pentru toți salariații-membrii de sindicat ai întreprinderilor, ce aplică sistemul tarifar de salarizare în ramura gospodăriei locativ-comunale.
- 5.6. Conducătorii întreprinderilor, anual, efectuează sporirea nivelului de întreținere reală a salariului prin indexarea acestuia în baza datelor statistice despre indexarea prețurilor de consum pe parcursul anului precedent, publicată în „Monitorul Oficial” și cu luarea în considerare în procesul negocierilor între reprezentanții părților la nivelul ramural a mărimii de bază stabilite a salarizării tarifate prin categoria I de calificare la întreprinderile ramurii corespunzătoare și posibilităților de care dispune întreprinderea.
- 5.7. Conducătorul este în drept să stabilească mărimea de bază a salarizării, ce depășește mărimea salariului minim, stabilit la nivel de ramură, în dependență de starea financiară și economică a întreprinderii, factorii sociali, economici și de producție.
- 5.8. Tarifarea lucrărilor și acordarea categoriilor de calificare muncitorilor, specialiștilor și funcționarilor este asigurată de angajator potrivit Clasificatorului de lucrări al Republicii Moldova, Îndrumar unic tarifar de calificare al lucrărilor și profesiilor muncitorilor,

Îndrumarul tarifar de calificare al lucrărilor și profesiilor muncitorilor din gospodăria locativ-comunală și Îndrumar de clasificare a funcțiilor conducătorilor, specialiștilor și funcționarilor.

În cazul aplicării actelor juridice menționate, ce reglementează raporturile de muncă și altele ce sunt legate nemijlocit de ele, de către angajator se respectă dreptul de a le aplica în partea ce nu contravine Clasificatorului de lucrări al Republicii Moldova și Codului muncii al RM, partea (3) a art.391.

- 5.9 Potrivit prevederilor Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare, în funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sisteme netarifare de salarizare.

Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității, potrivit legii, se efectuează de către angajator după consultarea cu comitetul sindical (organizatorul sindical).

În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare la întreprinderile gospodăriei locativ comunale pentru lucrători se stabilește rețeaua de salarizare din 6 categorii de calificare și coeficienții tarifari fixați.

Categoriile de calificare	I	II	III	IV	V	VI
Coeficientul tarifar	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

- 5.10 Mărimea concretă a salariului tarifar minim al salariaților de categoria I de calificare, (pe oră, lună) care în volum deplin au îndeplinit norma timpului de muncă și obligațiunile de muncă (normele de muncă) se stabilește în mărime egală a mărimii minime al salariului stabilit

9

pe ramură, sau care îl depășește cu coeficientul de complexitate ramural, în funcție de tipul de lucrări în ramurile corespunzătoare ale sistemului gospodăriei locativ-comunale (industria metalurgică, energia electrică și termică, asigurarea cu apă, construcții, transport, alte servicii colective, sociale și personale) și se fixează în contractul colectiv de muncă.

- 5.11 Potrivit Hotărârii Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară”, coeficienții de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri, expuși în anexa nr.3, nota nr.2 la hotărâre, sunt minimi obligatorii, ei având caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

Coeficientul de complexitate pe ramurile gospodăriei locativ-comunale se stabilește în corespundere cu Legea salarizării, art.4, partea (2), Clasificatorul genurilor de activitate economică al RM, aprobat prin Hotărârea „Moldova-Standard” nr.694-ST din 09.02.2000

și Hotărârea Guvernului RM „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară”, nr.743 din 14.06.2002, anexa nr.3, nota nr.2 și în mărimile următoare:

- producerea și distribuția energiei electrice și termice, a gazului și apei fierbinți	1,35
- colectarea, tratarea și distribuția apei	1,35
- construcții	1,30
- transportul de troleibuze	1,35
- alt transport urban și de auto	1,35
- deservirea ascensoarelor	1,20
- alte servicii din gospodăria comună	1,30
- producerea articolelor finite și de metal, producerea mașinilor și utilajului	1,20
- sanarea și lichidarea deșeurilor reziduale, prelucrarea sanitară și alte servicii	1,30

- 5.12 Mărimea de bază a retribuirii muncii tarifată cu I categorie de calificare la nivelul ramural, în dependență de subramură, servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractul individual de muncă a salariilor tarifare concrete (pentru oră, lună) cu luarea în considerare a coeficienților tarifari fixați ale rețelei de sașe categorii și salariilor de

funcție fixate în dependență de coeficienții concreți de divizibilitate pentru specialiști și funcționari.

5.13 Mărimile concrete ale salariilor tarifare (pe oră, lună) ale salariaților în corespundere cu categoriile de calificare acordate ale rețelei tarifare de șase categorii, se stabilesc în mărime egală produsului salariului tarifar minim calculat a salariaților de categoria I de calificare și coeficientului ramural de complexitate la coeficienții tarifari fixați, stabiliți prin prezenta Convenție și se fixează în contractul colectiv de muncă al întreprinderilor.

5.14 Mărimile concrete ale salariilor de funcție ale locuitorilor, conducătorilor subdiviziunilor respective, specialiștilor și funcționarilor se stabilesc în mărimi egale produsului al salariului tarifar calculat al salariaților cu categoria I de calificare, stabilit la întreprindere, cu luarea în considerare a coeficientului de complexitate pe coeficientul de divizibilitate în limitele diapazonului stabilit de prezenta Convenție Colectivă.

#### **Anexa nr.4**

Anual, în funcție de creșterea anuală totală a prețurilor de consum, modificarea mărimii minime garantate a salariului în sectorul real și salariului tarifar calculat pentru categoria I de calificare, a salariaților de la întreprinderile gestionare, conducătorilor întreprinderilor li se

10

acordă dreptul de a efectua de sinestătător modificări în retribuirea muncii în corespundere cu actele normative, reglementate de legislația în vigoare.

5.15 Coeficiențele concrete de divizibilitate pentru specialiști și funcționari se stabilesc la salariul tarifar al categoriei I de calificare prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, în limitele diapazonului coeficienților de multiplicitate, prevăzuți de prezenta Convenție Colectivă, și nu pot fi mai jos decât limita lui minimă”.

**Personalul de deservire (funcționarii din corpul administrativ):**

1,58-2,00

**Specialiști cu studii medii speciale:**

de categoria I

2,35 – 3,00

de categoria II

2,15-2,70

fără categorie

1,95-2,40

**Specialiști cu studii superioare:**

coordonatori

3,50 – 4,50

de categoria I

3,10 – 4,00

de categoria II

2,75 – 3,50

de categoria III

2,55 – 3,20

fără categorie

2,40 – 3,00

Conducători (manageri, șefi) ai subdiviziunilor interne (sectoare, birouri, secții, ateliere, servicii etc.).

4,00 – 6,00

**Specialiști principali:**

Specialiști principali (care au în subordonare personal), conducătorii subdiviziunilor, filialelor, locuitorii conducătorilor întreprinderilor:

5,00 – 7,00

conducătorii întreprinderilor

6,00 – 8,00

În tabelă vor fi operate modificări cu următorul cuprins:

Potrivit Hotărârii Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002, salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară, cu excepția întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și a celor monopoliste, se stabilește de către organele împuternicite să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Cuquantumul lunar total al salariului conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste se stabilesc în limitele de la mărimea întreită la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea

condusă în perioada de la începutul anului pînă în luna gestionară în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

5.16 Indiferent de forma de organizare juridică și tipul de proprietate ale întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, salariile de funcție ale conducătorilor și indicii de bază de premiere potrivit rezultatelor activității economico-financiare a întreprinderilor prestatoare de servicii publice, ce sunt raportate la sfera gospodăriei locativ-comunale, se stabilesc la încheierea contractului cu fondatorii lor (organele administrației publice locale, ministere, departamente, instituții departamentale etc.).

Mărimile recomandate ale salariilor de funcție ale conducătorilor întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale și mărimile premierii conform indicilor de bază ai ramurii gospodăriei de apeduct și canalizare se stabilesc în corespundere cu anexa.

#### **Anexa nr.5**

5.17 Salariile tarifare calculate și salariile de funcție, ce stabilesc nivelurile corespunzătoare de salarizare după grupe de profesii concrete și categorii de calificare, se garantează fiecărui salariat, cu condiția executării obligațiilor ce i s-au pus în seamă (normele de muncă) în

11

limitele duratei stabilite a timpului de muncă. Salarizarea mai jos de salariile tarifare stabilite și salariile de funcție stabilite se efectuează în corespundere cu legislația în vigoare (în caz de staționări, fabricarea producției rebutate, parțial din vina salariatului, neîndeplinirea normelor de producție, în cazul retribuirii pentru timpul lucrat real, de asemenea, în alte cazuri).

În cazurile în care salariile de funcție (salariile tarifare lunare) ale unor salariați, după punerea în aplicare a prezentelor modificări și completări, vor fi mai joase decît salariile de funcție existente, în acest caz, se mențin salariile de funcție existente pe perioada de pînă la următoarea sporire a nivelului de întreținere reală a salariului, care se asigură prin indexarea lui în legătură cu majorarea prețurilor de consum la mărfuri și servicii.

5.18. În corespundere cu Regulamentul cu privire la modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării la întreprinderile gospodăriei locativ-comunale, angajatorii, de asemenea, pot stabili o mărime mai mare de salarizare, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, în comparație cu cel stipulat în Convenție, reflectat în contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

#### **Anexa nr. 6**

5.19 Din contul mijloacelor fondului de salarizare unitățile au dreptul să majoreze peste cea stabilită de legislație mărimea concretă a sporurilor și suplimentelor cu caracter de stimulare și compensare. Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor): economist-contabil, mecanic-dispecer, grădinar-portar, conducător auto-hamal etc. Se achită sporul de retribuire în mărime de 50% și mai mult al salariului tarifar (salariului de funcție) pentru profesia (funcția) cumulată, în limitele economiei de mijloace pentru salarizarea muncii, formate din salariile tarifare (salariile) lucrătorilor disponibilizați.

Mărimea sporului de retribuție pentru îndeplinirea obligațiilor salariatului care lipsește temporar (concediu fără menținerea salariului, concediu medical, concediu de studii, concediu anual plătit și în alte cazuri) se stabilește în funcție de volumul real al lucrărilor executate, fără a fi eliberat de la munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă, în mărime de cel mult 100% din salariul tarifar sau salariul de funcție al salariatului care lipsește.

5.20 În corespundere cu art.137 din Codul muncii al RM „Plăți de stimulare” și Regulamentul ramural „Cu privire la modul de calculare a sporului pentru vechimea în muncă, lucrătorilor întreprinderilor și organizațiilor de ramură a gospodăriei locativ-comunale”, se stabilesc sporuri pentru vechimea în muncă, achitarea cărora se efectuează lunar, concomitent cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul mijloacelor de salarizare”, aprobate prin Hotărîrea 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”.

#### **Anexa nr. 7**

Mărimile altor plăți, care nu se referă la retribuirea muncii, însă pot fi prevăzute în contractele individuale și colective de muncă ale întreprinderilor: recompensă pentru totalurile anuale ale muncii, prime în corespundere cu sistemele speciale de premiere și regulamente, prime unice în legătură cu date jubiliare, zile profesionale și zile nelucrătoare de sărbători, ajutor material și alte plăți stimulative se stabilesc în corespundere cu Regulamentul despre modul și condițiile de retribuire și stimulare a muncii, aprobat de conducătorul întreprinderii de comun acord cu comitetul sindical (organizatorul sindical). Mărimile concrete ale unor asemenea plăți se stabilesc în fiecare caz concret, în limitele mijloacelor financiare disponibile, prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

12

5.21 În corespundere cu art.139 partea (2) din Codul muncii al RM și Hotărârea Guvernului RM nr.1487 din 31.12.2004 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului – tip de lucrări cu condiții grele și deosebit de grele, nocive și deosebit de nocive de muncă, pentru care lucrătorilor li se pot stabili sporuri de compensare”, sporurile pentru lucrul în condiții nefavorabile de muncă nu pot fi mai reduse decât cele prevăzute prin Legea salarizării și alte acte normative.

Mărimile concrete ale sporurilor de compensare pentru lucrul în condiții nocive de muncă se calculează în expresie absolută, reieșind din salariul minim garantat în sectorul real, stabilit și în consecință recalculat pe țară, și în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor executate (numărul de note, procent) determinat în temeiul Regulamentului despre evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr.1335 din 10.10.2002.

Mărimile concrete ale sporurilor de compensare pentru lucru în condiții nocive de muncă se calculează în expresie absolută, reieșind din salariul minim garantat în sectorul real, stabilit în prezenta Convenție, în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor executate (numărul de puncte, procent), determinat în funcție de starea reală a condițiilor de muncă după cum urmează:

Tipul lucrărilor	X <sub>real</sub> puncte	Mărimea sporului în %
Cu condiții grele și nocive	0,5 -2,0	25%
	2,1 – 4,0	30%
	4,1 – 6,0	35%
Cu condiții deosebit de grele și deosebit de nocive	6,1 – 8,0	40%
	8,1 – 10	45%
	Mai mult de 10	50%

Mărimile minime, garantate de stat, ale sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nocive conform scării sus-indicate se calculează din salariul stabilit în Convenția Colectivă (nivel de ramură), dar nu mai mic decât cel stabilit pe țară.

- pentru salariați – pentru timpul real lucrat;
- pentru alte categorii de salariați (conducători ai subdiviziunilor, specialiști și funcționari) pentru ocuparea permanentă nu mai puțin de 50% a timpului de muncă.

## Anexa nr. 8

5.22 Ținându-se cont de specificul activității unor întreprinderi, salariaților cărora este imposibil să li se acorde conform graficului de muncă pentru perioada de evidență (lună, trimestru), zile de odihnă în zile de duminică, angajatorul efectuează plata suplimentară în mărime de cel puțin 20% din salariul tarifar al salariatului.

5.23 Munca suplimentară (art.104 al Codului Muncii al RM), la retribuirea muncii pe unitate de timp, se achită în mărime dublă, stabilită salariatului cu salariu tarifar pe oră, în cazul retribuirii în acord a muncii, se plătește un adaos remunerat în mărime de 100% din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp.

Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

5.24 Munca în zilele de odihnă în cazurile ce nu sunt prevăzute de graficul de lucru, de asemenea, în zilele de sărbătoare nelucrătoare se remunerează:

- salariaților cu salarizare în acord – tarifele duble și mai mult în acord;

- a) salariaților, munca cărora se achită după tariful de salarizare pe oră sau pe zi în mărimea tarifului de salarizare dublu și mai mult pe oră sau pe zi;
- b) salariaților ce primesc salariu lunar – în mărime de tariful de salarizare ordinar pe oră sau pe zi peste salariul, dacă munca în ziua de odihnă sau nelucrătoare de sărbătoare s-a

13

efectuat în limitele normei lunare a timpului de lucru, și în mărimea tarifului de salarizare dublu pe oră sau pe zi, dacă munca a fost efectuată peste norma lunară.

La dorința salariatului, ce a lucrat în zi de odihnă sau nelucrătoare de odihnă, lui i se poate oferi altă zi de odihnă. În acest caz munca în ziua nelucrătoare de odihnă se achită în mărime identică, iar ziua de odihnă nu este supusă salarizării.

- 5.25 Salarizarea timpului de staționare nu din vina salariatului sau din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția timpului de șomaj tehnic (art.80), în cazul în care salariatul a informat în scris despre începutul staționării, se efectuează în mărime de 2/3 al salariului tarifar pe oră (salariului de funcție), stabilit salariatului, însă nu mai joasă de un salariu minim pe oră, stabilit de legislația în vigoare pentru fiecare oră de staționare.

În cazuri de șomaj tehnic din cauze economice obiective, care nu pot să depășească trei luni în cursul anului calendaristic, salariații primesc indemnizații în mărime de 75% din salariul de bază, cu excepția cazurilor de sistare a contractului individual de muncă în corespundere cu pct. c) al art. 77 din Codul muncii RM.

Pe perioada șomajului tehnic, salariații sunt obligați să se afle la dispoziția angajatorului. În cazul sistării contractului individual de muncă, la acordul părților, din cauza șomajului tehnic, indemnizația nu se achită.

- 5.26 Respectînd standardele Internaționale și Europene, normele Codului Muncii al Republicii Moldova (lit. h) art.4; lit.d) art.5; alin. (1) art.8; lit.e) alin. (1) art.9; lit a) alin. (2) art.10; alin.

(1) art.11 și art.13) despre principiile de egalitate a tuturor salariaților în cadrul raporturilor de muncă, se efectuează plata obligatorie a salariului mediu pentru zile nelucrătoare de sărbători, stabilite de alin (1) art.111 (13 zile calendaristice pe an) și alin.(3) art.130 al Codului Muncii al Republicii Moldova pentru toate categoriile de lucrători (muncitori, specialiști și funcționari) în corespundere cu sistemul de retribuire a muncii, stabilit la întreprindere prin contractul colectiv de muncă.

Calcularea salariului mediu pe oră sau pe zi se efectuează în corespundere cu Hotărîrea Guvernului nr.426 din 26.04.2004, art.10 alin. 2 și 3.

- 5.27 Dacă salariul angajatului în luna curentă, din cauze ce nu depind de el, în limitele duratei timpului de lucru, stabilită de legislația în vigoare este mai jos de salariul tarifar (salariul de funcție) conform profesiei, funcției, calificării, lui i se garantează plata suplimentară corespunzătoare conform legislației în vigoare.

Angajatorul efectuează retribuirea muncii unor categorii de salariați, cărora, potrivit art.96 din Codul muncii RM, le este stabilită durată redusă a timpului de lucru în mărimi similare precum munca salariaților, durata timpului de muncă a cărora constituie 40 de ore în săptămîină.

- 5.28 În cazul intentării procesului de insolvență a unității, salariaților li se garantează achitarea prioritărilor a revendicărilor, creanțele din dăunarea sănătății sau din cauza morții, achitarea salariului, pensiilor și indemnizațiilor, drept creditorii privilegiați, în corespundere cu Legea insolvenței nr. 149 din 29.06.2012.

Salarizarea muncii salariaților care au primit avertizare (aviz) cu două luni înainte de lichidarea întreprinderii sau, despre disponibilizarea lor viitoare în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal, se efectuează în condiții egale cu ceilalți salariați.

În cazul transmiterii întreprinderii în concesiune și reducerii numărului sau statelor de personal al întreprinderii, salariaților li se achită prima lună indemnizația de concediere în mărimea unui salariu mediu lunar, înmulțit la numărul de ani lucrați la întreprinderea dată, însă nu mai puțin de 10 salarii medii lunare ale salariatului disponibilizat, din contul mijloacelor agentului economic (concesionarului), care a luat în concesiune întreprinderea sau un obiect aparte ale acesteia, potrivit clauzelor Contractului de concesiune.

- 5.29 În cazul majorării salariului tarifar pentru categoria I de calificare, calcularea mărimii concrete a plăților pentru concediul anual, concediul de studii, retribuirea pentru timpul de studii la cursurile de pregătire profesională, indemnizația unică și alte plăți prevăzute de

14

legislație se efectuează de angajator în corespundere cu Hotărîrea Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu.

5.30 Salariul în mărime deplină se achită de către angajator prin virament la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată sau în numerar la locul de muncă al salariatului, odată pe lună, pînă la data stabilită în contractul colectiv de muncă.

În cazul reținerii achitării salariului în termen mai mare decît o lună calendaristică, se efectuează compensarea pierderilor a părții salariului, în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a salariului, în corespundere cu Legea salarizării, nr.847-XV din 14.02.2002 și Hotărîrea Guvernului RM „Cu privire la modul de calculare și achitare a sumelor de compensare a pierderilor părții salariului în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a salariului”, nr.535 din 07.05.2003.

Persoanele cu funcții de răspundere, vinovate de achitarea inoportună a salariului poartă răspundere în corespundere cu legislația.

În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

5.31 Mărimea concretă a mijloacelor destinate soluționării problemelor sociale și dezvoltarea producției, se efectuează de către întreprinderi independent, în limitele mijloacelor cîștigate, prevăzîndu-le în contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

5.32 Angajatorul este obligat să achite salariatului ce pleacă în concediu, plățile de concediu ce i se cuvin, cel puțin cu 3 zile calendaristice mai înainte de începutul concediului.

Список Приложений к Главе 5 «оплата труда» к Коллективному Соглашению на 2022-2026 гг (отраслевой уровень).

**Scrisoare a preşedintelui „Sindindcomservice” № 01-16/14 от 22.01.2025**

**Приложение №4. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций**

**Приложение 4-1. Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства**

**Приложение №5. Положение об оплате труда и основные показатели премирования руководителей предприятий по результатам хозяйственно-финансовой деятельности**

**Приложение №6. Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.**

**Приложение №7. Отраслевое Положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.**

**Приложение №8 Отраслевой перечень работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).**

**Приложение №10. Образец индивидуального трудового договора. Коллективное соглашение.(национальный уровень) №4 от 25.07.2005 г**

**Приложение №11. Образец договора о непрерывной профессиональной подготовке м/о №г. 295- 308 от 10.08.2018**

**Federația Sindicatelor Lucrătorilor  
din Sfera Deservirii Sociale  
și Producției de Mărfuri  
”SINDINCOMSERVICE”**

Republica Moldova  
MD-2012, mun. Chișinău,  
str. 31 August, 1989, 129  
tel/fax 23-75-31, tel. 23-75-32  
e-mail: [sindincomservice@gmail.com](mailto:sindincomservice@gmail.com)



**Федерация профсоюзов работников  
общественных услуг  
и производства товаров  
„SINDINCOMSERVICE”**

Республика Молдова  
MD-2012, мун. Кишинёв,  
ул. 31 Августа, 1989, 129  
tel./fax 23-75-31, tel.23-75-32  
e-mail: [sindincomservice@gmail.com](mailto:sindincomservice@gmail.com)

Nr.01-16/14 din 22.01.2025

## **Directorilor/administratorilor de întreprinderi**

### **Copie: Președinților organizațiilor sindicale primare**

Prin prezenta, Vă informăm că în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului Nr. 846 din 18-12-2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, *”se stabilește, începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară în cuantum de 5500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în mediu pe lună), ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră”*.

Potrivit prevederilor Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, salariul minim pe lună, precum și salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și se reexaminează cel puțin o dată pe an. Cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației.

Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat. Este important de precizat că menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

Majorarea cuantumului salariului minim pe țară va implica revizuirea valorilor din intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție (anexa nr.4 la HG nr.743/2002 și anexa nr. 4 la Convenția colectivă din ramura gospodăriei locativ-comunală pentru anii 2022-2026 publicată în MO Nr. 325-333(8035-8043) din 31 decembrie 2021 cu modificările și completările ulterioare), selectate pentru salarizarea angajaților.

**În contextul celor menționate, solicităm respectuos aplicarea în cadrul întreprinderii pe care o reprezentați a cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, în cuantum de 5500 de lei lunar.**

**Cu respect,**

**Președinta Consiliului**

**Federației „Sindindcomservice”**



**Ecaterina MANASTÎRSCHI**

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

Categoriile de posturi	Diapazonul coeficienților tarifari în conformitate cu punctul 5.15 al prezente convenții	Lista ramurilor corespunzătoare activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei locativ-comunale	
		Tarifal I cat. de calificare lei	Intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție calculat aplicând coeficientul de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale (lei)
<b>I. Conducerea instituției</b>			
Conducător/conducătoare, conducător adjunct/conducătoare adjunctă de unitate care efectuează conducerea generală a instituției/entității	6.0 - 8.0	4200	25 200 – 33 600
<b>II. Personal de conducere de nivel mediu</b>			
Șef/șefă, șef adjunct/șefă adjunctă de subdiviziune autonomă, filială, departament	5.0 - 7.0	4200	21 000 – 29 400

Şef adjunct/şefă adjunctă de subdiviziune interioară (sectoare, birouri, secții, ateliere, servicii etc.)	4.0 - 6.0	4200	16 800 – 25 200
<b>III. Personal de specialitate</b>			
<b>3.1. Personal cu studii superioare universitare (licență, masterat, doctorat):</b>			
Colaborator științific/colaboratoare științifică	2.5 - 7.55	4200	10 500 – 31 710
Specialist principal/specialistă principală	3.5 - 4.5	4200	14 700 – 18 900
Specialist coordonator/specialistă coordonatoare	3.3 - 4.3	4200	13 860 – 18 060
Specialist/specialistă categoria I	3.1 - 4.1	4200	13 020 – 16 800
Specialist/specialistă categoria II	2.75 - 3.50	4200	11 550 – 14 700
Specialist/specialistă categoria III	2.55 - 3.20	4200	10 710 – 13 440
Specialist/specialistă fără categorie	2.40 - 3.00	4200	10 080 – 12 600
<b>3.2. Personal cu diplomă de studii profesionale (învățământ profesional tehnic)</b>			
Specialist/specialistă categoria I	2.35 - 3.00	4200	9 870 – 12 600
Specialist/specialistă categoria II	2.15 - 2.70	4200	9 030 – 11 340
Specialist/specialistă fără categorie	1.95 - 2.40	4200	8 190 – 10 080
<b>3.3. Personal care realizează activități de servicii în tehnologia informației și de servicii informatice</b>			
Specialist/specialistă categoria I	3.50 - 4.50	4200	14 700 – 18 900
Specialist/specialistă categoria II	3.30 - 4.30	4200	13 860 – 18 060
Specialist/specialistă fără categorie	3.10 - 4.00	4200	13 020 – 16 800
<b>IV. Personal de deservire tehnică și auxiliar</b>			
Funcționar administrativ/funcționară administrativă	1.58 - 2.00	4200	6636 – 8 400
Muncitor/muncitoare cu calificare superioară	1.15 - 2.00	4200	4 830 – 8 400
Muncitor/muncitoare cu calificare medie	1.12 - 1.75	4200	4 704 – 7 350

**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 Hotărârea 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. 4<sup>1</sup>**  
**la Convenția Colectivă (nivel de ramură)**  
**pentru anii 2022-2026**

**Salariile tarifare minime (pe oră) pentru salariații tarificați conform rețelei tarifare de 6 categorii la întreprinderile ramurii gospodăriei locativ-comunale**

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 Nr. 847/2002), indiferent de formele lor organizatorice-juridice și de proprietate, pe ramuri, care corespund activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei locativ – comunale:

- Gospodăria de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare);
- Transportul electric urban;
- Transportul public urban și rutier;
- Gestionarea deșeurilor menajere;
- Întreținerea și amenajarea spațiilor verzi;
- Deservirea ascensoarelor;
- Prestări servicii funerare;
- Industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite și articolelor din metal);
- Întreprinderile de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții;
- Producerea și distribuirea energiei electrice și termice și a apei fierbinți;
- Alte servicii din gospodăria locativ-comunală (fondul locativ etc. ).

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	4200	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	4200	5292	6678	7602	8694	9912
	- pe oră	lei	24,85	31,31	39,51	44,98	51,44	58,65

**Adnotare**

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.
2. Salariul tarifar al categoriei I de salarizare corespunde cuantumului 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.

3. Salariul tarifar lunar (pe oră), salariile de funcție a șoferilor li se stabilesc în modul indicat în anexa nr.5 a Hotărârii Guvernului nr.743 din 11.01.2002. 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. 5**  
**la Convenția colectivă (nivel de ramură)**  
**pentru anii 2022-2026**

**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>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1.	Diapazonul coeficientului de multiplicitate 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 salariați până la 1000 salariați -1,1; de la 1001 salariați până la 1500 salariați - 1,2; de la 1501 salariați până la 2000 salariați – 1,25; de la 2001 persoane 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 multiplicitate 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:**

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

3. Premiarea conducătorilor din alte domenii ale serviciilor publice de gospodărie comunală se realizează conform indicatorilor de performanță lunar sau trimestrial: în conformitate cu Anexa nr. 4 la Hotărârea Guvernului nr. 484 din 18.10.2019.

**INDICATORII DE PERFORMANȚĂ**

Nr. crt.	Indicatori de performanță	Unitatea de măsură	Trimestrul _____					
			Efectiv obținut în perioada respectivă a anului precedent	Planificat pentru perioada respectivă a anului curent	Efectiv obținut în perioada respectivă a anului curent	Procentul de îndeplinire a indicatorului	Procentul din salariul de funcție	Calculul
1.	Creșterea venitului din vânzarea produselor, mărfurilor, prestarea serviciilor, executarea lucrărilor	mii lei					10,0	x
2.	Majorarea profitului net	mii lei					10,0	x
3.	Rentabilitatea activelor (indicatorul optim între 10 – 15% )	%					10,0	Profit (pierdere) pînă la impozitare (sau profit net/pierdere netă în perioada de gestiune) x 100%/ valoarea medie a activelor totale
4.	Rentabilitatea veniturilor din vânzări (nu mai mic de 20%)	%					15,0	Profit brut x 100%/ venituri din vânzări
5.	Menținerea nivelului optim (>1) a ratei solvabilității generale	%					15,0	Total active/ total datorii

6.	Viteza de rotație a stocurilor	număr					10,0	Costul mărfii vândute/ valoarea stocului mediu
7.	Productivitatea personalului	lei/ salariat					15,0	Cifra de afaceri/ număr total de salariați
	<b>TOTAL</b>	x					85,0	

Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorilor unităților cu autonomie financiară se stabilesc de către patron sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea cumulată a premiilor și a plăților cu caracter unic, cu excepția recompensei acordate în condițiile art. 138 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, pe parcursul unui an pentru conducătorii întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste, ai autorităților și instituțiilor publice la autogestiune nu poate depăși 5 salarii de funcție lunare pe an.

Cuquantumul maxim al premiului pentru rezultatele activității economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste care primesc subvenții de la buget nu poate depăși 50 la sută din salariul de funcție lunar.

Conducătorilor întreprinderilor de stat, municipale, ai societăților pe acțiuni cu capital integral sau majoritar de stat și ai entităților monopoliste, nerentabile li se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 3 salarii de funcție lunare.

**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](http://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 curenților artificiali 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 multiplicitate 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.

41

**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 vârstă aptă de muncă. Datele concrete ale criteriilor indicate (indicilor) sunt publicate de Biroul Național de Statistică, pe site-ul respectiv: [www.statistica.md](http://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 crescând 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 când indicele volumului de producție (lucrări, servicii) în prețuri comparabile depășește indicele prețurilor de consum, calculat prin totalul crescând 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.

## 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 nr.1402-XV din 24.10.2002 serviciilor publice de gospodărie comunală și Hotărîrea Guvernului RM nr. 169 din 16.02.2008 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechimea în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul 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 măriri:

<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 la 25 ani	30
de la 25 la 30 ani	35
peste 30 ani	40

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.

43

3. Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți salariații, 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 întâi 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, care efectuează gestionarea gospodăriei locativ-comunale.
  - f) perioada de muncă în funcțiile electivă și perioada de muncă de până 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 până 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 vârstă 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 vechimii în muncă totală în ramură.

### **Modul de calculare și plată a sporului pentru vechime în muncă**

44

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.

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 prevăzut 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 contabil-șef 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.

LISTA

**lucrărilor în condiții de muncă grele și nocive la care pot fi stabilite suplimente la plată salariaților pentru condițiile de muncă la unități.**

**I. Unitatea de alimentare cu apă și canalizare**

**1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive**

1. Lucrări de remediere și de reconstrucție la deservirea rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor.
  2. Deservirea echipamentului electric la stațiile de canalizare; instalațiilor de alimentare cu apă, la adâncimea de peste 3 m.
- 45
3. Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora.
  4. Deservirea instalațiilor de pregătire a soluțiilor indicate, necesare pentru curățirea și dezinfectarea apei potabile și apelor uzate.
  5. Deservirea instalațiilor de pompare pentru pompare a apelor uzate la instalațiile de canalizare, precum și la instalațiile cu apă, la adâncimea de peste 3 m.
  6. Deservirea instalațiilor de compresoare.
  7. Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei.
  8. Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor, platformelor de nămol, metan-tancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, gratarelor, terenurilor de irigație și de filtrare, instalațiilor de uscare a nămolului, de desfundare a nămolului, etivelor rotative, instalațiilor de clorurare.
  9. Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri și lacuri, ce conțin benzol, toluen, spirt și alte substanțe chimice nocive la reparația instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare, utilajului, mașinelor, mecanismelor.
  10. Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var și a coagulantului.
  11. Reparația construcțiilor de piatră a instalațiilor de alimentare cu apă, îngropate la adâncimea de peste 3 metri și instalațiilor de canalizare.
  12. Spălarea manuală a salopetelor.
  13. Evacuarea nămolului la instalațiile de canalizare.
  14. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.
  15. Prelevarea probelor și efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate.
  16. Izolarea conductelor și a porțiunilor fasonate cu bitum fierbinte, topirea bitumului.
  17. Lucrări de sudare cu gaze, de tăiat cu gaz, de sudare electrică.
  18. Lucrări de sudare a conductelor din viniplast.
  19. Forjarea manuală a metalului fierbinte.
  20. Lipirea cablurilor plumbuite și umplerea manșoanelor cu mastic bituminos.
  21. Încărcarea bateriilor de acumulator (deservire).
  22. Compactarea betonului cu vibrator manual.
  23. Excavarea manuală a terenului, categoria III, precum și a terenurilor de toate categoriile cu scule pneumatice.
  24. Lucrări de compactare a pământului și a patului de fundație din piatră spartă și pietriș.
  25. Excavarea îmbrăcămintei asfaltice și betonate cu ajutorul compresorului hidrociocanului; tăierea îmbrăcămintei asfaltice și betonate cu ajutorul mecanismelor.
  26. Lucrări de umplere a manșoanelor și a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia.
  27. Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calității apei.
  28. Curățarea și clorurarea fântănilor cu izvoare locale.

29. Deservirea, reparația radiatoarelor (lipirea și spoirea).
30. Deservirea instalațiilor de preparare a acetilenei pentru efectuarea lucrărilor de sudare cu gaze.
31. Deservirea echipamentului de distribuire a materialelor de combustibil și lubrifiante.
32. Deservirea echipamentului de combustibil, taburilor și reductoarelor, injectoarelor și pompelor.
33. Deservirea cuptorului de forjă și a ciocanului hidraulic. Prelucrarea, forjarea, întinderea pieselor forjate la nicovală.  
Notă: La deservirea echipamentului cu telecomandă nu se stabilește supliment de plată pentru condițiile de muncă.
34. Reparația și deservirea stațiilor de clorurare, instalațiilor de ozonizare și a depozitelor de clor.
35. Reparația și deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control și de dirijare (instalațiilor automate și reguletoarelor, instalațiilor de protecție tehnologică, blocărilor și

46

semnalizărilor) la stațiile de canalizare, instalațiile de alimentare cu apă la adâncimea de peste 3 m.

36. Efectuarea lucrărilor la mașinile de prelucrare a lemnului cu eliminarea substanțelor nocive.
37. Reparația și deservirea automobilelor și mecanismelor ce funcționează la rețelele și instalațiile de canalizare.
38. Reparația și deservirea calculatoarelor.
39. Salariații care lucrează la calculator.
40. Efectuarea lucrărilor de încărcare, descărcare a buteliilor cu clor, coagulant, lucrările de acoperire.
41. Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat.
42. Efectuarea lucrărilor manuale.
43. Lucrul cu monitoarele mașinilor de calcul, computere, aparate de multiplicare.

## **2. Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive**

1. Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la stațiile de pompare a nămolului.
2. Reparația și deservirea rețelelor de canalizare și instalațiilor la adâncimea de peste 3 m.
3. Lucrările de sudare electrică și cu gaze la instalațiile de canalizare la adâncimea de peste 3m.

**Notă:** Suplimentul de plată li se stabilește salariaților cu condiția că efectuarea lucrărilor în condiții de muncă nocive constituie 50% din timpul de muncă.

La îndeplinirea lucrărilor în condiții de muncă nocive neprevăzute pentru întreprinderile (instituțiile) cu anumit tip de activitate, suplimentul de plată se stabilește în corespundere cu volumul acestui tip de muncă, indicat în Lista altei întreprinderi (instituții).

## **II. Administrarea de producție a rețelelor termice și a centralelor termice**

### **1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive**

1. Prepararea și încărcarea manuală a reactivelor chimici, administrarea procesului de tratare și desalinare a apei pentru umplerea cazanelor, rețelelor termice, recuperarea filtrelor cu acizi, săruri, alcaine.
2. Deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor sistemelor de control și de comandă (instalațiilor automate și reguletoarelor, instalațiilor de protecție tehnologică, blocărilor, semnalizării, etc. în secțiile (sectoarele centralelor termice, furnizării combustibilului).
3. Recepționarea și pomparea petrolului, produselor de petrol.
4. Comutarea în rețelele termice, controlul asupra echipamentului în funcțiune prin vizitarea secțiilor (sectoarelor) centralelor termice.
5. Înlăturarea zgurei din cazane, sedimentelor din canale prin metoda hidraulică de eliminare a cenușei.
6. Dirijarea podurilor rulante în secții (sectoare), la centralele termice, în depozitele închise.
7. Înzidirea cazanelor în stare fierbinte.
8. Curățarea suprafețelor exterioare ale utilajului, platformelor de lucru în secții (sectoare), la centralele termice.

9. Deservirea conductelor termice subterane și instalațiilor rețelelor termice, racordurilor termoficate.
10. Reparația conductelor termice și instalațiilor rețelelor termice.
11. Căptușirea cu termoizolație a cazanelor și conductelor termice în rețelele termice.
12. Deservirea instalațiilor boiler la rețele termice în secții (sectoare), la centralele termice.
13. Reparația dispozitivelor umplute cu mercur.
14. Lipirea racordurilor de cablu, manșoanelor de plumb de cablu și a membranelor, reparația comutatoarelor aeriene (de ulei), transformatoarelor de ulei.

47

15. Efectuarea lucrărilor de timichigerie la căptușirea cu termoizolație a cazanelor și conductelor termice.
16. Efectuarea lucrărilor de izolare a suprafețelor exterioare a cazanelor fierbinți cu izolație de azbest-delta și sticlă și cu materiale de bitum.
17. Efectuarea lucrărilor de refractare la reparația cuptoarelor de producție și a cazanelor în stare fierbinte.
18. Deservirea cazanelor de apă caldă și de aburi ce funcționează cu combustibil solid și lichid, efectuarea lucrărilor de îndepărtare a cenușei și zgurei.
19. Deservirea instalațiilor de compresoare ce funcționează cu amoniac.  
Deservirea conductelor termice subterane și instituțiile rețelelor termice.
20. Deservirea utilajului la centralele termice, în secțiile de pregătire a prafului și la livrarea combustibilului.
21. Aducerea manuală a combustibilului pentru centralele termice și pregătirea acestuia pentru a fi aprins.
22. Lucrările de curățare a cazanelor de abur și de apă caldă.
23. Reparația utilajului centralelor termice și a secțiilor de pregătire a prafului, utilajului de livrare a combustibilului, mașinilor electrice, echipamentului protecției prin relee și automaticii la funcționarea în centralele termice, în secțiile de pregătire a prafului, la livrările de combustibil.
24. Reparația cazanelor de abur și de apă caldă în stare fierbinte.
25. Reparația conductelor termice subterane și instituțiilor rețelelor termice.
26. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol.

## **2. Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.**

1. Curățarea cazanelor în stare fierbinte.
2. Deservirea și reparația redresoarelor cu mercur.

## **III. Unități industriale**

### **1. Lucrări executate în condiții de muncă grave și nocive**

1. Producția abrazivă: concasarea, măcinarea și uscarea materialelor; cernerea gramulelor șlefuite și a prafului abraziv; bachelizarea articolelor abrazive; vâltuirea masei la liantul de cauciuc la valțul laminat; vulcanizarea articolelor la liantul de cauciuc; pozarea granulelor șlefuite, pulberelor și micropulberelor tuturor tipurilor de materiale abrazive; sortarea bucăților de electrocorindon și de carbură de bor; topirea electrocorindonului, monocorindonului și carburii de bor; formarea articolelor abrazive la liantele de bachelită, de cauciuc și de magnezie; încărcarea articolelor abrazive și a materialului de lipit refractar în cuptoarele de prăjire periodice și descărcarea articolelor abrazive calcinate și a materialului de lipit refractar din cuptoarele de prăjire periodice; încărcarea vagonetelor în etuve și descărcarea lor din cuptoarele de uscat; încărcarea compoziției în zonele etuvei.
2. Topirea diferitor rășini, mastici, lacuri, seleniului, ce conțin substanțe chimice nocive; prepararea pastelor, emulsiilor, cleiurilor, lichidelor de stropit și unsoarelor (lubrifianților), ce conțin substanțe nocive, pentru lucrările de turnătorie; prepararea componentei de izolare sau masei pentru umplerea cablurilor și impregnarea manșoanelor de cablu cu aplicarea materialelor, ce conțin substanțe chimice nocive.
3. Administrarea topirii în (cu excepția celei indicate în cap. II).
4. Dirijarea procesului de laminare, dresarea și lustruirea metalului rece.
5. Dirijarea procesului de turnare a fontei în mașina de turnat.

6. Dirijarea procesului de spălare și uscare a articolelor, vopsite manual cu nitrolacuri și vopsele de plumb; spălarea acoperirilor cu lac și cu vopsea de pe detalii și agregate cu ajutorul diferitor dizolvanți.

48

7. Efectuarea lucrărilor de lipit și de spoire la confecționarea articolelor din foi metalice și țevi.
8. Efectuarea lucrărilor de montaj.
9. Lucrările de sudare cu gaze și de tăiere cu gaze (cu excepția celor indicate în cap. II).
10. Acoperiri galvanice, fosfatarea, electrolustruirea articolelor (detaliilor) în căzi deschise; cauciucarea articolelor din metal.
11. Îndoirea manuală a țevelor în secțiile cu cazane; îndoirea țevelor la mașinile cu greutatea semifabricatului de peste 50 kg.
12. Îndoirea foilor din oțel, aliagelor de aluminiu de orice grosime și formă la prese mașini și valțuri de îndoit în stare rece (cu excepția celei indicate în cap. II).
13. Laminarea la cald a burghiilor și bilelor la mașinile de laminat; laminarea metalelor neferoase și aliajelor la cald.
14. Încărcarea compoziției în cuptoare.
15. Ascuțirea sculelor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
16. Lucrări de pregătire a solului în secțiile de turnătorie.
17. Confecționarea formelor la mașina de format; formarea manuală după modele și tipare în cutii sau în solul piesei turnate; formarea manuală sau la mașinile semiformă de miez-coajă; confecționarea manuală a formelor după modelele elaborate; turnarea sau formarea articolelor de radioceramică; formarea elementelor de seleniu (cu excepția celor specificate în cap. II).
18. Confecționarea creuzitelor și pregătirea amestecului cu grafit.
19. Confecționarea manuală a tijelor și la mașina de tige.
20. Controlul temperaturii cu termocupluri mobili în secțiile de turnătorie.
21. Turnarea metalului și aliajelor; turnarea la mașinile de turnat sub presiune; turnarea articolelor din aliaje de plumb.
22. Turnarea detaliilor din metal plastic (cu excepția proceselor de automatizare); turnarea peliculei radioceramice, ceramice și metalice și articolelor (cu excepția proceselor automatizate).
23. Turnarea și vărsarea manuală a petrolului, păcurii, acizilor, alcaliilor și altor substanțe nocive, precum și curățirea manuală a capacităților și ambalajelor de substanțele indicate.
24. Deservirea și reparația dispozitivelor de acetilenă, generatoarelor de gaze.
25. Deservirea transportoarelor în secțiile de turnătorie, laminare, de forjă – presare și termice la sectoarele lucrărilor la cald.
26. Deservirea cazanelor de apă caldă și de aburi, cuptoarelor tehnologice, ce funcționează cu combustibil solid și lichid.
27. Prelucrarea metalului prin așchiere la mașinile de prelucrare a metalului prin încălzirea articolelor cu plazma (prelucrarea mecanică cu plazma).
28. Vopsirea dispozitivelor, detaliilor și lăcuirea manuală cu aplicarea nitrovopselelor, lacurilor, ce conțin benzol, toluen, spirt și alte substanțe nocive, prin metoda afundării și cu pulverizatorul; vopsirea dispozitivelor și detaliilor cu vopsele fosforescente.
29. Pilirea pieselor profilate turnate și lustruirea în secțiile de turnătorie cu aplicarea sculelor abrazive prin metoda uscată.
30. Recoacerea oțelului prețios (oțel-beton în colaci, bandă, sîrmă) în cutoare (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate); prelucrarea termică a metalului în cuptoarele cu flacără și electrice cu funcționarea intermitentă și acțiune continuă (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate).
31. Curățarea de zgură și cenușă a focarelor și a buncărelor în secțiile de turnătorie, stațiile generatoarelor de gaze și a cazanelor de producție.
32. Curățarea metalului, pieselor turnate, articolelor și detaliilor la tobele rotitoare și de curățat.
33. Curățarea cicloanelor de desprăfuire, filtrelor și camerelor sistemelor de ventilație; curățarea coșurilor de fum, canalelor de fum și canalelor orizontale de fum ale cuptoarelor de încălzire; curățarea focarelor, canalelor de gaze și de fum ale cuptoarelor de producție, de călire, de topire, cuptoarelor de tratament termic și a instalațiilor camerelor de zugrav, canalelor ventilației de producție.

49

34. Lustruirea articolelor la discurile de pîslă, de pînză și la alte discuri, precum și la suprafața de șmirghel.
35. Aducerea manuală a combustibilului în secțiile de turnătorie, la cazanele de producție și la stațiile generatoarelor de gaze.
36. Impregnarea, acoperirea manuală cu lac de bachelită și în căzi deschise.
37. Îndreptarea manuală și la mașini a metalului în stare caldă.
38. Presarea articolelor din materiale plastice prin metodă caldă; prescarea și îndreptarea în producția metalurgiei neferoase; presarea pieselor din ceramică piezoceramică email vîtrificat și încercarea la presiune a secțiunilor condensatoarelor prin metoda caldă.
39. Lucrări la instalațiile.
40. Prelucrarea și pregătirea compoziției în secțiile de turnătorie.
41. Separarea metalelor uzate la instalațiile cu sonetă de despicare și în alte instalații.
42. Tăierea, prelucrarea, șlefuirea, lustruirea cu discuri abrazive prin metoda caldă a pieselor metalice, abrazive, de azbociment, radioceramică, piezoceramică, mîlanit, din material plastic, precum și a discurilor selenice, electrocărbunilor și electroperiilor.
43. Tăierea metalului cu foarfecele și la presă în stare fierbinte.
44. Reparația și deservirea canalizării industriale; deservirea cuptoarelor de topire.
45. Reparația, reglarea și deservirea utilajului la sectoarele lucrărilor la cald; în secțiile turnătorie, termice, forjă-presare, precum și în secțiile laminare concasare-măcinare, de producere a acumulateoarelor de plumb, în producerea elementelor galvanice și bateriilor, în producerea electrocărbunilor, reglarea echipamentului de sudură și a echipamentului de tăiat cu gaze.
46. Reparația și curățirea căzilor în secțiile galvanice, capacităților chimice în producția de izolare și selenică.
47. Forfarea manuală și ștanțarea metalului fierbinte la ciocane, prese, mașinile de forfat (cu excepția celei indicate în capitolul II); ștanțarea la cald a elementelor de asamblare.
48. Asamblarea formelor în secțiile de turnătorie.
49. Fixarea și coordonarea încărcăturilor la sectoarele lucrărilor la cald în secțiile de turnătorie, forfare-presare, termice, precum și în secțiile galvanice, de decapare, despicare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze în secțiile de construcții de metal.
50. Uscarea tijelor, formelor, solului și nisipului în secțiile de turnătorie; uscarea pieselor, detaliilor vopsite și îmbibate cu materiale ce conțin benzil, toluen, plumb și alte substanțe chimice nocive.
51. Prelucrarea termică în căzi, cuptoare, instalații, călirea și altă prelucrare termică (cu excepția celor indicate în capitolul II).
52. Transportarea și stivuirea detaliilor (pieselor) în secțiile (sectoarele): turnătorie, laminare, despicare, forfare-presare, decapare, galvanică, de zugrav (unde zugravii sunt remunerați în conformitate cu pct.80 al prezentei Liste), precum și în secțiile de producere a acumulateoarelor acide, condensatoarelor, electrocărbunilor, elementelor galvanice și bateriilor.
53. Strîngerea deșeurilor producției de turnătorie în secțiile de turnătorie (cu excepția celor indicate în capitolul II).
54. Manipularea podului rulane la sectoarele de lucrări la cald; în secțiile de turnătorie, forfare-presare, termice, de despicare, decapare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze din secțiile construcții de metal.
55. Căptășirea și reparația focarelor cuptoarelor de producție, cazanelor, cuptoarelor de topire și cupelor de turnat în stare caldă.
56. Șlefuirea pieselor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
57. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, șlefuirea manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II).

## **2.Lucrări în condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de nocive**

50

1. Turnarea metalului în forme, lingotiere și în cehile, turnarea detaliilor la mașina de turnat centrifugală.
2. Curățarea și netezirea detaliilor (pieselor) cu discuri de șmirghel prin metoda uscată în secțiile de turnătorie și de forjare-presare.

3. Confecționarea formelor la mașina de format în producția de masă în flux și în producția în serie mare.
4. Topirea metalelor neferoase și a aliajelor acestora; topirea feroaliajelor; topirea carburului și coriudonului.
5. Sudarea electrică la mașinile automate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, tăierea cu gaze, nituirea, tăierea construcțiilor navale, ștemuirea în recipiente închise și în secțiile navelor.
6. Controlul în timpul efectuării lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.

#### ***IV. Transportul auto***

1. Lucrări corecte manuale la reparația caroseriilor și altor detalii ale automobilelor cu aplicarea discurilor abrazive și a echipamentului de sudare cu gaze.
2. Reparația automobilelor utilizate la transportarea murdărilor, gunoiului în putrefacție și a cadavrelor.
3. Reparația echipamentului de combustibil ce funcționează cu benzină de etil și cu combustibil gazos.
4. Reparația automobilelor utilizate în industria materialelor de construcție, transportarea cimentului, varului și ale altor încărcături în formă de praf, precum și tratarea cu chimicale toxice a zonelor verzi.
5. Curățarea, spălarea manuală a materialului rulant, pieselor, detaliilor, nodurilor de nămol, rugină, arsuri, vopsele etc., prin metodă mecanică sau chimică, precum și cu aplicarea gazului, benzinei, acetonului, sodei caustice și altor solvenți.
6. Reparația, sortarea și încărcarea acumuloarelor acide și alcaline.
7. Vulcanizarea articolelor de cauciuc și tehnice prin metoda la cald.
8. Sudarea cu gaze și electrică, tăierea.
9. Forjarea manuală a metalului.
10. Vopsirea manuală și cu pulverizatorul a automobilelor cu nitrovopsele, nitrolacuri și lacuri, ce conțin substanțe chimice toxice.
11. Lucrări de lipit și de spoire.
12. Prelucrarea galvanică a detaliilor în căzi deschise.
13. Transportarea izotopilor radioactivi.
14. Lucrări de fierărie executate manual.

#### ***V. Transportul electric urban***

1. Curățarea, spălarea și ștergerea manuală a materialului rulant de nămol, rugină, arsuri, vopsea veche etc., și prin metoda chimică, precum și cu aplicarea benzinei, gazului, acetonei, soluției de sodă caustică și altor substanțe chimice.
2. Reparația materialului rulant cu aplicarea discurilor abrazive și a echipamentului de sudare cu gaze.
3. Reparația și deservirea liniilor de înaltă tensiune cu peste 450 v, suspendate pe pilonii rețelei de contact.
4. Sudarea aluminotermică a detaliilor, construcțiilor și conductoarelor electrice.
5. Controlul în timpul efectuării lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.
6. Impregnarea cherestelei și pieselor de lemn cu autoseptice și nitrați.

### **VI. Lucrări de construcții și de reparații și construcții**

51

#### ***1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive***

1. Stingerea varului.
2. Lucrări de sudare cu gaze și de tăiere cu gaze (cu excepția celor indicate în capitolul II).
3. Pregătirea și amplasarea manuală în construcție și instalații a armaturii (plasei, carcasei etc.).
4. Izolarea suprafețelor cu fibră de sticlă, masticuri de zgură, calde, în bază asfaltică și bituminoasă, cu materiale de perclorvinil și din bachelită.
5. Nituirea cu aplicarea sculei pneumatice (cu excepția lucrărilor în recipiente închise).

6. Consolidarea construcțiilor și detaliilor cu aplicarea pistolului de montaj.
7. Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacurilor de asfalt, pentru sobe în încăperi închise, rezervoare, capacități, cu aplicarea nitrovopselelor și lacurilor, ce conțin benzol, toluen, spirturi complicate și alte substanțe chimice nocive, precum și pregătirea componentei acestor vopsele.
8. Aplicarea cu ajutorul pistoalelor și undițelor a acoperirilor de protecție ignifugă pe construcțiile de metal cu folosirea componentei ce conține vanilacetat, rășiuni, polifostat de amoniu, azbest și alte substanțe chimice nocive.
9. Aplicarea straturilor de protecție anticorozivă pe construcțiile de metal cu folosirea componentei chimice, ce conțin substanțe de epoxid, fenolformaldehydă, uree formaldehydă, perclorvinil și alte substanțe chimice nocive, precum și prepararea componentei pentru aceste straturi.
10. Aplicarea manuală pe suprafețe a mortarului pentru tencuială, netezirea manuală a suprafețelor.
11. Lucrări de finisare cu aplicarea masei de xilolit, rășinilor de polivinilclorid, polivinilacetat, fenolformaldehydă, epoxid și alte rășini sintetice, precum și a masticurilor pe bază asfaltică și bituminoasă.
12. Prelucrarea manuală a pietrei naturale și cu folosirea instrumentului mecanizat, plasarea manuală cu piatră naturală a suprafețelor.
13. Curățarea suprafețelor cu ajutorul aparatului de sablare (cu excepția lucrărilor executate în încăperi sau capacități).
14. Prelucrarea șlefuirea și lustruirea materialelor de construcție prin metodă uscată.
15. Prelucrarea lemnului și pîslei cu antiseptice și materiale de protecție ingnifuge, precum și prepararea lor.
16. Deservirea instalațiilor de compresoare (compresoarelor) de amoniac, clor, osetilenă.
17. Deservirea mașinilor de curățare și de compactare a pietrilor.
18. Lipirea cu plumb pe plumb.
19. Prepararea amestecurilor, masticurilor, soluțiilor, emulsiilor, ce conțin asfalt, bitum și rășini sintetice.
20. Perforarea manuală și cu scule cu acționare mecanică a găurilor (nișelor, rigolelor) în construcțiile de piatră, ruperea manuală a construcțiilor de piatră pe mortar de ciment și mixt.
21. Perforarea găurilor (rigolelor, nișelor etc.) în construcțiile de beton și de fier, tăierea capurilor (a piloții din beton armat, ruperea construcțiilor din beton și din beton armat cu aplicarea sculei cu acțiune mecanică, șpițuirea manuală a suprafețelor din beton sau cu sculă pneumatică.
22. Excavarea manuală a terenului la intrarea în puțurile de apă potabilă captare de apă, de coborîre și de scudaj la adîncimea de peste 5-10 m, la galeriile cu lungimea de pînă la 20 m, precum și excavarea terenului cu cuțitul a puțului de coborîre și la pozarea puțului.
23. Săparea terenului, categoria III și demontarea îmbrăcăminte rutiere cu ajutorul răngilor și tîrnăcoapelor, precum și a terenurilor de toate categoriile cu folosirea sculei pneumatice (cu excepția lucrărilor indicate în pct.22).
24. Excavarea manuală a terenului curgător.

52

25. Lucrări după harta aluviunii construcțiilor terasiere prin metoda hidromecanizată (cu excepția mașiniștilor la mașinile de construcție).
26. Sudarea cablurilor plumbuite și umplerea cu plumb a manșoanelor de cablu.
27. Torcretarea suprafețelor (cu excepția torcretării în recipientele închise).
28. Așezarea pardoselei turnate de pachet, din linoleum pe masticuri și bitum cald, clei de cauciuc și masticuri, compuse din rășini sintetice și dezolvanți chimici.
29. Turnarea masei din beton asfaltic și acoperirea suprafețelor cu bitum cald, precum și pregătirea masei asfaltice calde și masticului bituminos.
30. Turnarea manuală a betonului în construcții compactarea betonului cu vibratorul manual.
31. Structura pardoselei din materiale de polivinilclorid și poivinilacetat.
32. Compactarea terenurilor și straturilor din pietriș și din piatră spartă.
33. Căptușirea și zidirea cuptoarelor de producție, cazanelor, țevilor și altor agregate cu aplicarea materialelor refractare și rezistente la acizi.

34. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II.).
35. Forarea găurilor de foraj cu aparate cu acționare mecanică.
36. Vulcanizarea la reparația bonzii aciculare.
37. Lucrări la mecanismele utilizate cu încălzitoare și dispozitive de frezat pentru reparația îmbrăcămintei rutiere.
38. Forarea găurilor de foraj cu aparate de acționare mecanică.
39. Vulcanizarea la reparații benzii aciculare.
40. Descărcarea vagoanelor cu ciment neambalat.
41. Confecționarea betonului armat prefabricat și a articolelor din beton.

## **2. Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive**

1. Nituirea în recipiente închise (cazane, rezervoare secțiuni).
2. Aplicarea cu postolul a unui strat ignifug pe construcțiile din metal prin folosirea componentei ce conține antopirene.
3. Curățarea suprafețelor cu ajutorul aparatelor de sablare în încăperi și capacități.
4. Perforarea manuală a găurilor în lacurile greu accesibile (rigole, nișe etc.) în construcțiile din beton și din beton armat, ruperea manuală a construcțiilor din beton și din beton armat.
5. Excavarea terenului la intrarea în puțurile de apă potabilă, captare de apă, de coborîre și de sondaj cu adîncimea de peste 10 m și la sectoarele galeriilor, aflate la distanța de 20 m de la gură (orificiu) sau puț.
6. Excavarea manuală în locurile greu accesibile a terenului, categoria IX, terenului înghețat de toate categoriile cu aplicarea panelor ciocanului.
7. Lucrări de salubritate și evacuare a deșeurilor.
8. Lucrări de reparație, deservire și exploatare a utilajelor și aparatelor electrice (a ascensoarelor și altele).
9. Reparația și montarea redresoarelor cu mercur cu aplicarea mercurului deschis.
10. Torcretarea suprafețelor în recipiente închise.
11. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, sudarea cu gaz în recipiente închise (cazane, rezervoare, secțiuni etc.).

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.**  
(model)

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200

(localitatea)

\_\_\_\_\_  
(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)  
denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) \_\_\_\_\_,

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul 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) \_\_\_\_\_ )

eterminată

(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.)

55

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

b) \_\_\_\_\_ )

lte

drepturi

\_\_\_\_\_  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) \_\_\_\_\_ )

ă

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) \_\_\_\_\_ )

lte

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 retribuirii 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)

---

(salariul 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. , precum și periodicitatea achitării acestora)

12<sup>1</sup>. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă

---

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămînii 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 săptămînal etc.)

---

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual

(durata

b) odihnă anual suplimentar ) concediul de

(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)

---

(mobilitatea, 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

20. 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.

21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

23. 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.

24. 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.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. 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).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii); a<sup>1</sup>) prin acordul scris al părților (art. 82<sup>1</sup> din Codul muncii);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

28. 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.

29. 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 \_\_\_\_\_

Cod personal de asigurări sociale \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_

Locul pentru ștampilă

Salariatul

Adresa \_\_\_\_\_

Buletin de identitate \_\_\_\_\_

eliberat \_\_\_\_\_

cod personal \_\_\_\_\_

**Contract de formare profesională continuă nr.**  
**(model)**

„\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_20

\_\_\_\_\_  
(localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția)

57

pe de o parte, și dl (dna)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de o altă parte, conducându-se de prevederile art.195 și 212-221 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (în continuare – Codul muncii), au încheiat prezentul contract de formare profesională continuă, adițional la contractul individual de muncă nr.\_\_\_\_dîn \_\_\_\_\_20\_\_\_\_, convenind asupra următoarelor:

## II. Obiectul Contractului

1.1. Obiectul prezentului Contract îl constituie acumularea de către Salariat a cunoștințelor sale profesionale, ca urmare a unui curs de formare profesională continuă (recalificare, calificare suplimentară, specializare, policalificare, perfecționare) în cadrul

\_\_\_\_\_  
(denumirea instituției)

contra obligației de a activa în cadrul unității în decurs de

\_\_\_\_\_  
(termenul negociat de Părți)

## II Durata contractului

2.1. Prezentul Contract își produce efectele din ziua semnării și este valabil pînă la \_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_;

**Notă:** Durata contractului cuprinde durata cursului de formare profesională și termenul prevăzut la pct.1.1.

## III. Drepturile și obligațiile Părților

3.1. Angajatorul se obligă:

- a) să achite plata pentru cursul de formare profesională în sumă de \_\_\_\_\_  
(suma în lei sau valută),
- b) să mențină pe toată durata formării profesionale locul de muncă (funcția) al Salariatului;
- c) să mențină pe toată durata formării profesionale salariul mediu lunar al Salariatului;
- d) să compenseze Salariatului cheltuielile de deplasare, în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare, în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;
- e) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, printre care \_\_\_\_\_  
(se specifică obligațiile suplimentare)

### 3.2. Angajatorul are dreptul:

- a) să modifice și să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1. și 4.2;
- b) să ceară Salariatului îndeplinirea obligatorie prevăzută de prezentul Contract;
- c) în cazul demisionării Salariatului, conform art.85 alin.(1) și (4<sup>1</sup>) din Codul muncii, sau concedierii, conform art.86 alin.(1) lit. g)-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut la pct.1.1 din prezentul Contract, să ceară acestuia restituirea sumei cheltuite în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire;
- d) alte drepturi

58

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de Părți)

---

### 3.3. Salariatul se obligă:

- a) să urmeze cursul de formare profesională prevăzut de prezentul Contract,
- b) să activeze în cadrul unității în termenul prevăzut la pct.1.1 din prezentul Contract;
- c) în cazul demisionării conform art. 85 alin. (1) și (4<sup>1</sup>) din Codul muncii sau concedierii conform art.86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii înainte de expirarea termenului prevăzut la pct.1.1 din prezentul Contract, să restituie Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire;
- d) să îndeplinească alte obligații

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de Părți)

---

### 3.4. Salariatul are dreptul:

- a) la modificarea și desfacerea prezentului Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1 și 4.2;
- b) la menținerea pe toată durata formării profesionale a locului lui de muncă (a funcției).
- c) la menținerea pe toată durata formării profesionale a salariului lui mediu lunar;
- d) la compensarea cheltuielilor de deplasare, în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;
- e) alte drepturi

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de Părți)

---

## IV. Modificarea și încetarea contractului

Prezentul Contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar semnat de Părți, care se anexează la contract și este parte integrală al acestuia.

Prezentul Contract poate înceta în temeiurile prevăzute de Codul muncii pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

## V. Răspunderea Părților

Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor contractuale partea vinovată poartă răspunderea de prezentul Contract și de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

În cazul demisionării conform art.85 alin. (1) și (4<sup>1</sup>) din Codul muncii sau concedierii conform art.86 alin. (1), lit g)-r) din Codul muncii înainte de expirarea termenului prevăzut la pct.1.1 din prezentul Contract, Salariatul va restitui Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire.

## VI. Dispoziții finale

Subiectele nereglementate de prezentul Contract se reglementează de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

Litigiile care vor apărea în termenul de acțiune al prezentului Contract se vor considera litigii individuale de muncă și se vor soluționa în modul stabilit de Codul muncii.

59

Prezentul Contract este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul din care se păstrează la Angajator, iar al doilea – la Salariat

## VII. Datele de identificare ale Părților Contractului:

<b>„Angajatorul”</b>	<b>„Salariatul”</b>
Adresa _____	Adresa _____
Codul fiscal _____	Buletin de identitate _____ eliberat _____
Semnătura _____	Cod personal _____
Locul pentru ștampilă	

## 10. Список справочных материалов.

1. Коллективное соглашение №12 (национальный уровень) «Об утверждении формуляров штатного расписания и именованного пропуска на рабочее место
2. Коллективное соглашение №7 (национальный уровень) «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров»
3. Постановление правительства об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2025 год
4. О применении, в рамках предприятия, письма за подписью Председателя Совета Федерации „Sindindcomservice” ( исх.Nr.01-16/14 от 22.01.2025)
5. Постановление правительства о установлении заработной платы по экономике на 2025 год
6. Среднемесячная заработная плата по отраслям экономики за 1У квартал 2024 год
7. Баланс рабочего времени на 2025 год
8. Аттестация персонала
9. Динамика изменения тарифной ставки 1 квалификационного разряда для предприятий реального сектора
10. Письмо в «Sindindcomservice» № 02-01-04 от 01.03.2022 Предложения Ассоциации "Moldova Apă- Canal" по внесению изменений и дополнений в коллективное соглашение на 2022-2026 г.г. (отраслевой уровень)
11. Таблица №1 к письму в «Sindindcomservice» № 10-01-04 от 01.03.2022
12. Письмо в «Sindindcomservice» № 10-01-04 от 28.11.2022 Предложения АМАС по изменению отраслевого коллективного соглашения на 2022-2026 г.г.
13. Письмо в «Sindindcomservice» № 11-01-04 от 27.12.2022 Предложения АМАС по изменению отраслевого коллективного соглашения на 2022-2026 г.г.



Республика Молдова

## ПРАВИТЕЛЬСТВО

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № ССГ12/2012**  
от 09.07.2012

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

Опубликован : 20.07.2012 в MONITORUL OFICIAL № 149-154 статья № 571 Data intrării în vigoare

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)

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

\* не менее минимальной заработной платы, гарантированной государством.

Приложение № 2

\_\_\_\_\_  
(наименование предприятия)

**ПРОПУСК**

Составленный на основании индивидуального трудового договора

№ \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Фамилия** \_\_\_\_\_

**Имя** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(должность, занятие)

дата выдачи пропуска

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись работодателя)

**М.П.**

Фото

3×4 см

Параметры пропуска для допуска на рабочее место 9×6 см



Республика Молдова ПРАВИТЕЛЬСТВО СОГЛАШЕНИЕ № 7  
от 18.05.2007

**Коллективное соглашение (национальный уровень)  
о внесении изменений в Коллективное соглашение  
(национальный уровень) № 1 от 3 февраля 2004 г.  
«Оплата труда работников, находящихся в трудовых  
отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров»**

Опубликован : 25.05.2007 в Monitorul Oficial Nr. 70-73 статья № : 584

Подписывающие стороны - Правительство, Патронат, представленные Национальной конфедерацией патроната и профсоюзы, представленные Конфедерацией профсоюзов и Конфедерацией свободных профсоюзов «Solidaritate», на основании положений Трудового кодекса и Закона об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 г. согласились о нижеследующем:

**Статья 1.** В Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 3 февраля 2004 г. «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров» (Официальный монитор Республики Молдова, 2004 г., № 30-34, ст. 268), внести следующие изменения:

1. Статью 1 изложить в следующей редакции:

«(1) Начиная с 1 июня 2007 г. тарифная ставка для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы составит:

для работников хозрасчетных предприятий, за исключением сельскохозяйственной и лесохозяйственной отраслей, - не менее 5,33 лея в час или не менее 900 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов;

для работников предприятий сельскохозяйственной и лесохозяйственной отраслей, за исключением вспомогательного персонала из сельскохозяйственной отрасли - не менее 4,15 лея в час или не менее 700 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов;

для вспомогательного персонала из сельскохозяйственной отрасли - не менее 3,26 лея в час или не менее 550 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов.

(2) Экономические единицы введут новый размер тарифной ставки для I квалификационного разряда постепенно, по мере финансовой возможности, но не позднее 1 сентября 2007 года».

2. Статью 2 изложить в следующей редакции:

**«Статья 2. Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях**

Работникам, работающим в неблагоприятных условиях, устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда компенсационные надбавки в следующем порядке:

Количество баллов в зависимости от степени вредности, установленных в соответствии с Постановлением Правительства № 1335 от 10 октября 2002 года	Размер надбавки, леев
---	-----------------------

0,5-2,0	100
2,1-4,0	120
4,1-6,0	140
6,1-8,0	160
8,1-10,0	180
более 10,0	200»

**Статья 2.** Министерству экономики и торговли совместно с социальными партнерами в срок до 1 июля 2007 г. разработать соответствующие изменения в действующем законодательстве для обеспечения юридической базы для внедрения на хозрасчетных предприятиях, наряду с тарифной системой оплаты труда, нетарифных систем оплаты труда.

После проведения соответствующих изменений в действующем законодательстве социальные партнеры продолжают переговоры для установления нового размера тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий не менее 1000 леев в месяц.

**Статья 3.** Признать утратившим силу Коллективное соглашение (национальный уровень) № 6 от 11 июля 2006 г. о внесении изменений в Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 3 февраля 2004 г. «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров» (Официальный монитор Республики Молдова, 2006 г., № 120-123, ст. 908).

**от Правительства:**  
**первый зам.**  
**премьер-министра**

**от Патронатов:**  
**председатель** **председатель**  
**Национальной Конфедерации**  
**конфедерации профсоюзов**  
**патроната**

**от Профсоюзов:**  
**председатель**  
**Конфедерации**  
**вободных**  
**профсоюзов**  
**«Solidaritate»**

**Зинаида ГРЕЧАНЫЙ**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Петру КИРИЯК**

**Леонид МАНЯ**

**№ 7. Кишинэу, 18 мая 2007 г.**



Республика Молдова

## ПРАВИТЕЛЬСТВО

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ** № HG846/2024  
от 18.12.2024

### **об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2025 год**

Опубликован : 19.12.2024 в MONITORUL OFICIAL № 533-535 статья № 967 Data intrării în vigoare

На основании статьи 3 Закона № 1432/2000 о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 21-24, ст. 79), с последующими изменениями, Правительство **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

**1.** Установить с 1 января 2025 года минимальную заработную плату по стране в размере 5500 леев в месяц при среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов, что составляет 32,54 лея в час.

Если согласно закону продолжительность рабочего времени составляет менее 40 часов в неделю, часовая минимальная заработная плата исчисляется исходя из соотношения минимальной месячной заработной платы, предусмотренной настоящим пунктом, и среднемесячного количества часов рабочего времени согласно утвержденному режиму работы.

**2.** Признать утратившим силу Постановление Правительства № 985/2023 об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2024 год (Официальный монитор Республики Молдова, 2023 г., № 465-467, ст. 1151).

**3.** Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2025 года.

**ПРЕМЬЕР-МИНИСТР Дорин РЕЧАН**

**Контрасигнуют:**

**Зам. премьер-министра,**

**министр экономического**

**развития и цифровизации Думитру Алайба**

**Министр финансов Виктория Белоус**

**Министр труда и социальной**

**защиты Алексей Бузу**

**№ 846. Кишинэу, 18 декабря 2024 г.**

**Federația Sindicatelor Lucrătorilor  
din Sfera Deservirii Sociale  
și Producției de Mărfuri  
”SINDINCOMSERVICE”**

Republica Moldova  
MD-2012, mun. Chișinău,  
str. 31 August, 1989, 129  
tel/fax 23-75-31, tel. 23-75-32  
e-mail: [sindincomservice@gmail.com](mailto:sindincomservice@gmail.com)



**Федерация профсоюзов работников  
общественных услуг  
и производства товаров  
„SINDINCOMSERVICE”**

Республика Молдова  
MD-2012, мун. Кишинёв,  
ул. 31 Августа, 1989, 129  
tel./fax 23-75-31, tel.23-75-32  
e-mail: [sindincomservice@gmail.com](mailto:sindincomservice@gmail.com)

Nr.01-16/14 din 22.01.2025

## **Directorilor/administratorilor de întreprinderi**

### **Copie: Președinților organizațiilor sindicale primare**

Prin prezenta, Vă informăm că în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului Nr. 846 din 18-12-2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, *”se stabilește, începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară în cuantum de 5500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în mediu pe lună), ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră”*.

Potrivit prevederilor Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, salariul minim pe lună, precum și salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, după consultarea cu Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și se reexaminează cel puțin o dată pe an. Cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației.

Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat. Este important de precizat că menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

Majorarea cuantumului salariului minim pe țară va implica revizuirea valorilor din intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție (anexa nr.4 la HG nr.743/2002 și anexa nr. 4 la Convenția colectivă din ramura gospodăriei locativ-comunală pentru anii 2022-2026 publicată în MO Nr. 325-333(8035-8043) din 31 decembrie 2021 cu modificările și completările ulterioare), selectate pentru salarizarea angajaților.

**În contextul celor menționate, solicităm respectuos aplicarea în cadrul întreprinderii pe care o reprezentați a cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025, în cuantum de 5500 de lei lunar.**

**Cu respect,**

**Președinta Consiliului**

**Federației „Sindindcomservice”**



**Ecaterina MANASTÎRSCHI**



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ** № HG845/2024  
от 18.12.2024

**об утверждении размера среднемесячной заработной  
платы по экономике, прогнозируемой на 2025 год**

Опубликован : 19.12.2024 в MONITORUL OFICIAL № 533-535 статья № 966 Data intrării în vigoare

В соответствии с основными макроэкономическими принципами, прогнозируемыми на 2025 год, Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить среднемесячную заработную плату по экономике, прогнозируемую на 2025 год, в размере 16 100 леев для использования в порядке, установленном законодательством.

**ПРЕМЬЕР-МИНИСТР Дорин РЕЧАН**

**Контрасигнуют:**

**Зам. премьер-министра,**

**министр экономического**

**развития и цифровизации Думитру Алайба**

**Министр труда и социальной**

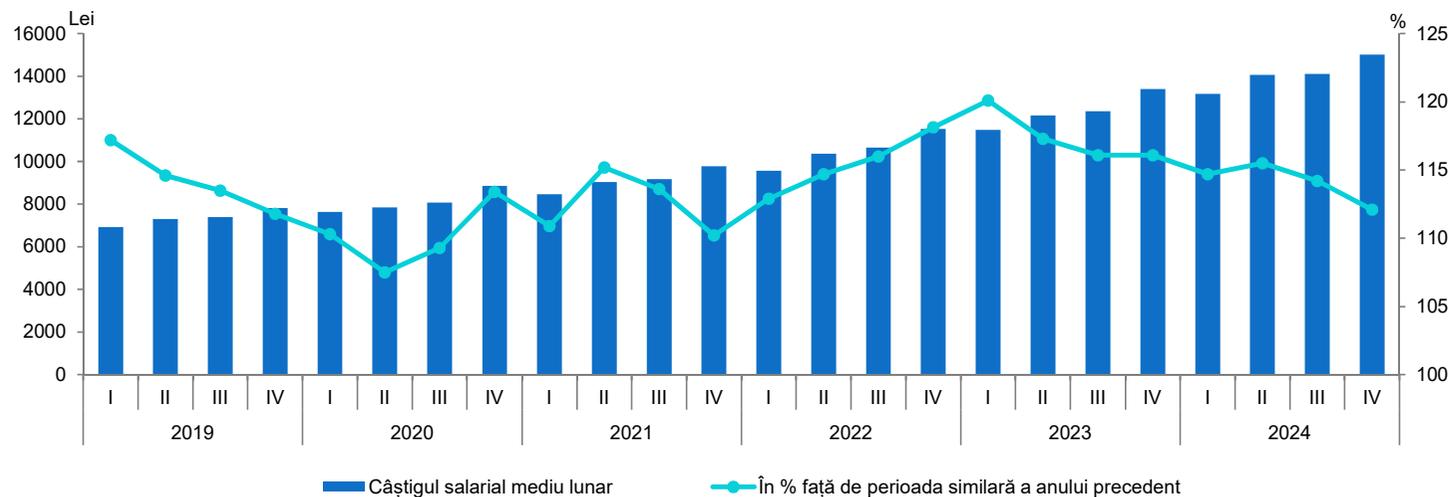
**защиты Алексей Бузу**

**№ 845. Кишинэу, 18 декабря 2024 г.**

Tabelul 1. Câștigul salarial mediu lunar nominal brut, pe activități economice, în trimestrul IV 2024

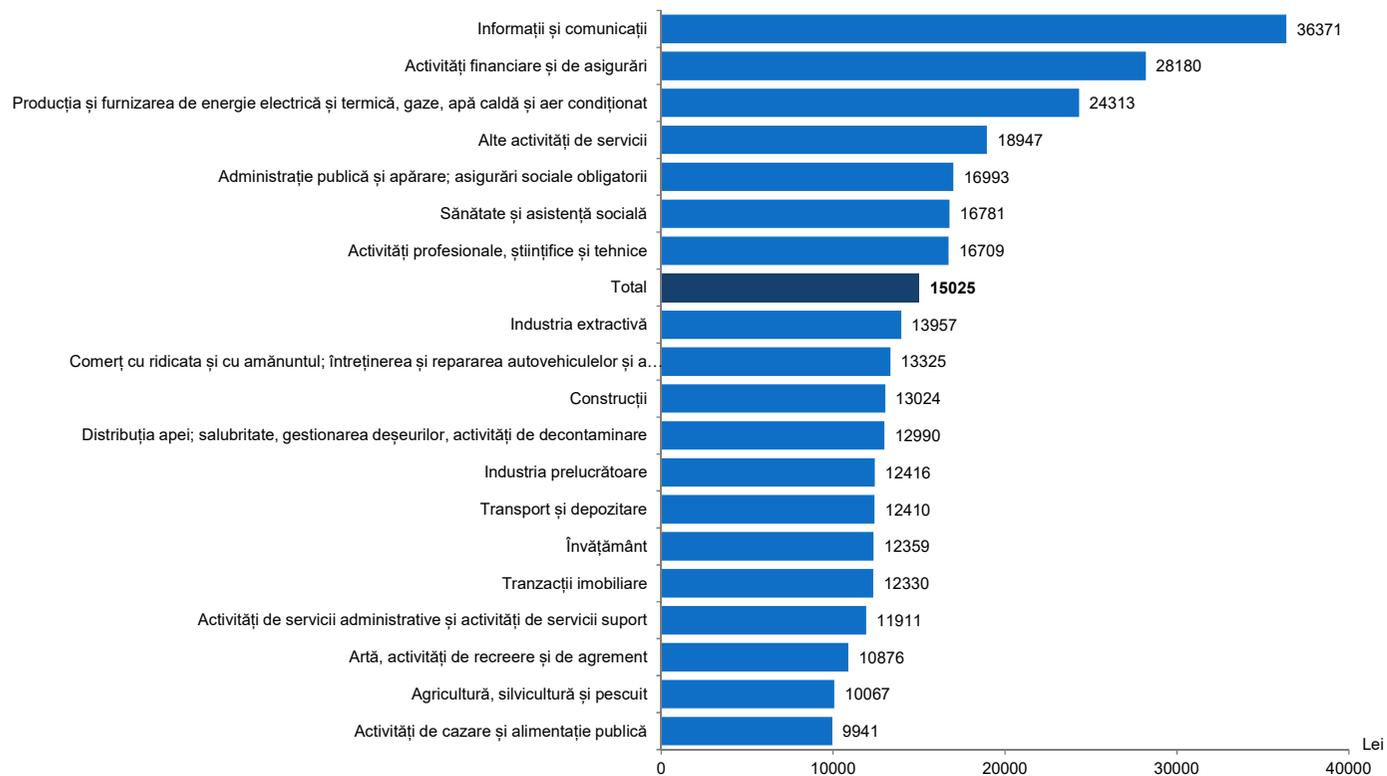
Activități economice	Lei	În % față de:		
		trimestrul IV 2023	trimestrul III 2024	câștigul salarial mediu pe economie
<b>Total economie</b>	<b>15 024.5</b>	<b>112.1</b>	<b>106.4</b>	<b>100.0</b>
Agricultură, silvicultură și pescuit	10 066.8	113.8	104.0	67.0
Industrie – total	13 776.5	114.2	104.6	91.7
Industria extractivă	13 957.2	126.6	103.3	92.9
Industria prelucrătoare	12 415.7	110.6	102.2	82.6
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	24 313.3	124.1	114.9	161.8
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	12 989.7	121.1	103.3	86.5
Construcții	13 023.6	113.7	102.6	86.7
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	13 324.6	112.0	102.4	88.7
Transport și depozitare	12 409.6	111.7	101.6	82.6
Activități de cazare și alimentație publică	9 941.2	121.8	104.4	66.2
Informații și comunicații	36 370.9	116.0	106.9	242.1
Activități financiare și de asigurări	28 179.7	109.4	108.8	187.6
Tranzacții imobiliare	12 329.5	118.5	104.3	82.1
Activități profesionale, științifice și tehnice	16 709.0	107.9	107.4	111.2
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	11 911.2	122.8	102.5	79.3
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	16 993.0	109.0	108.5	113.1
Învățământ	12 358.6	112.5	109.6	82.3
Sănătate și asistență socială	16 781.4	106.2	111.4	111.7
Artă, activități de recreere și de agrement	10 876.2	108.7	109.8	72.4
Alte activități de servicii	18 946.6	112.9	111.6	126.1

Figura 1. Evoluția câștigului salarial mediu lunar, pe trimestre



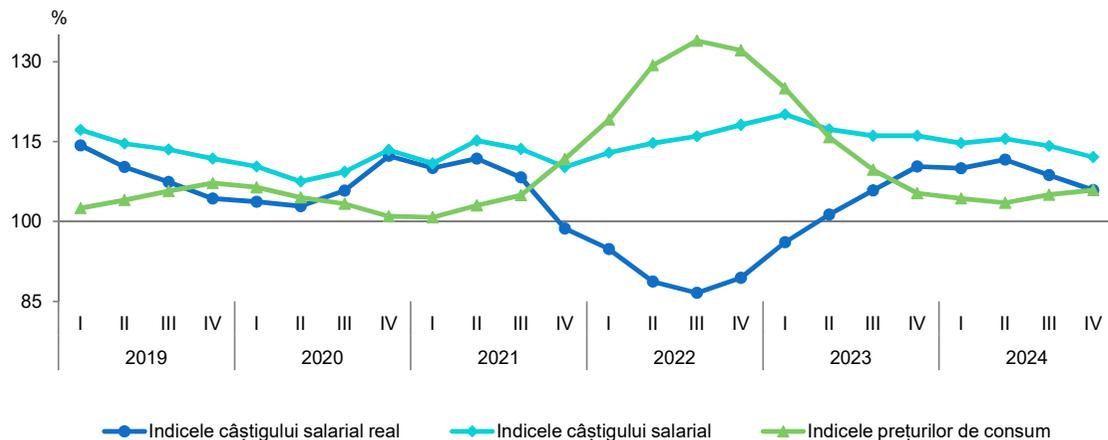
Anul	Trimestrul	Câștigul salarial mediu lunar	În % față de perioada similară a anului precedent
2019	I	6 923.0	117.2
	II	7 302.6	114.6
	III	7 385.0	113.5
	IV	7 813.1	111.8
2020	I	7 633.9	110.3
	II	7 849.0	107.5
	III	8 074.3	109.3
	IV	8 859.9	113.4
2021	I	8 468.6	110.9
	II	9 044.5	115.2
	III	9 175.7	113.6
	IV	9 767.6	110.2
2022	I	9 560.8	112.9
	II	10 376.2	114.7
	III	10 648.1	116.0
	IV	11 539.1	118.1
2023	I	11 486.2	120.1
	II	12 175.9	117.3
	III	12 357.2	116.1
	IV	13 401.1	116.1
2024	I	13 170.3	114.7
	II	14 069.2	115.5
	III	14 116.8	114.2
	IV	15 024.5	112.1

Figura 2. Câștigul salarial mediu lunar nominal brut, pe activități economice, în trimestrul IV 2024



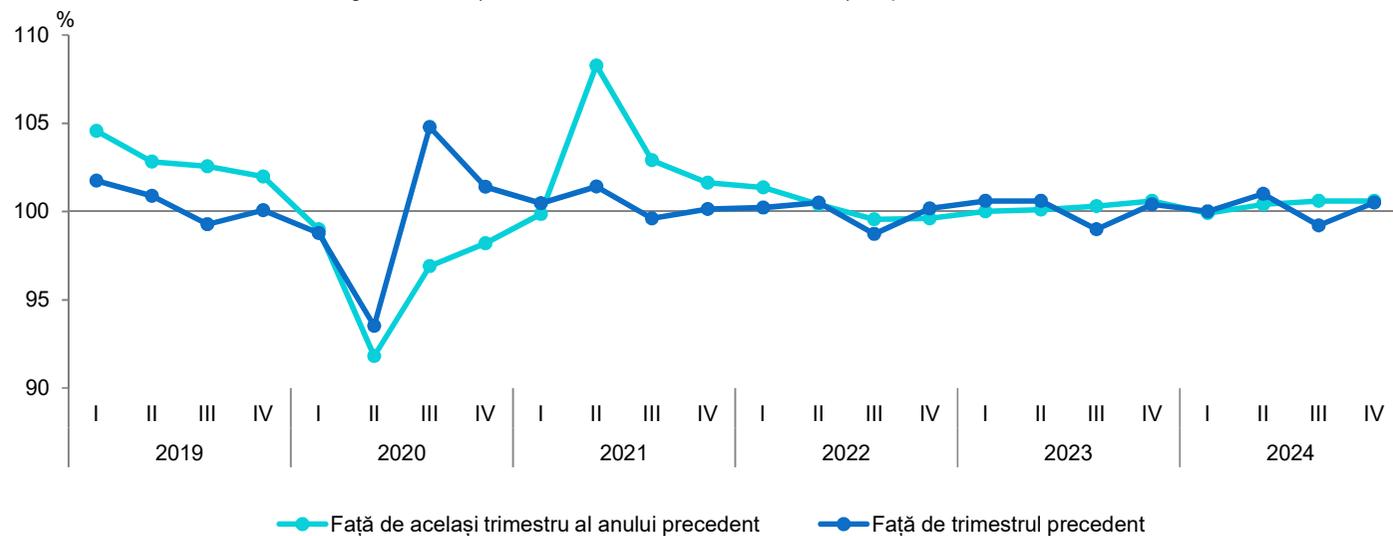
Activități economice	Lei
Activități de cazare și alimentație publică	9941.2
Agricultură, silvicultură și pescuit	10066.8
Artă, activități de recreere și de agrement	10876.2
Activități de servicii administrative și activități de servicii sup	11911.2
Tranzacții imobiliare	12329.5
Învățământ	12358.6
Transport și depozitare	12409.6
Industria prelucrătoare	12415.7
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități	12989.7
Construcții	13023.6
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea	13324.6
Industria extractivă	13957.2
<b>Total</b>	<b>15024.5</b>
Activități profesionale, științifice și tehnice	16709.0
Sănătate și asistență socială	16781.4
Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	16993.0
Alte activități de servicii	18946.6
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze,	24313.3
Activități financiare și de asigurări	28179.7
Informații și comunicații	36370.9

Figura 3. Evoluția indicelui câștigului salarial mediu lunar nominal brut, a celui real și a indicelui prețurilor de consum, pe trimestre (în % față de același trimestru al anului precedent)



Anul	2019				2020				2021				2022				2023				2024			
Trimestrul	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Indicele câștigului salarial real	114.3	110.2	107.4	104.3	103.7	102.9	105.8	112.3	110.0	111.8	108.3	98.7	94.8	88.7	86.6	89.4	96.1	101.3	105.85	110.3	110.0	111.6	108.7	105.9
Indicele câștigului salarial	117.2	114.6	113.5	111.8	110.3	107.5	109.3	113.4	110.9	115.2	113.6	110.2	112.9	114.7	116.0	118.1	120.1	117.3	116.1	116.1	114.7	115.5	114.2	112.1
Indicele prețurilor de consum	102.5	104.0	105.7	107.2	106.4	104.5	103.3	101.0	100.8	103.0	104.9	111.7	119.1	129.3	133.94	132.1	125.0	115.8	109.68	105.3	104.3	103.5	105.0	105.9

Figura 4. Evoluția indicelui numărului mediu al salariaților, pe trimestre



Anul	2019				2020				2021				2022				2023				2024			
Trimestrul	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Față de același trimestru al anului precedent	104.6	102.8	102.6	102.0	99.0	91.8	96.9	98.2	99.8	108.3	102.9	101.6	101.4	100.4	99.6	99.6	100.0	100.1	100.3	100.6	99.9	100.4	100.6	100.6
Față de trimestrul precedent	101.8	100.9	99.3	100.1	98.8	93.5	104.8	101.4	100.5	101.4	99.6	100.1	100.2	100.5	98.7	100.2	100.6	100.6	99.0	100.4	100.0	101.0	99.2	100.5

**О балансе рабочего времени на 2025 год**

**2024-12**

1 Баланс рабочего времени на 2025 год для пятидневной рабочей недели, или производственный календарь (далее – Баланс), содержит информацию о количестве календарных, рабочих и выходных дней, а также о рабочих часах по каждому месяцу, кварталу и за год в целом:

Месяц	Ян-варь	Фев-раль	Март	I квар-тал	Ап-рель	Май	Июнь	II квар-тал	I полу-годие	Ию-ль	Ав-густ	Сен-тябрь	III квар-тал	Ок-тябрь	Но-ябрь	Де-кабрь	IV квар-тал	II полу-годие
Календарные дни	31	28	31	90	30	31	30	91	181	31	31	30	92	31	30	31	92	184
Рабочие дни	20	20	21	61	20	20	21	61	122	23	20	22	65	23	20	22	65	130
Выходные и праздничные дни	11	8	10	29	10	11	9	30	59	8	11	8	27	8	10	9	27	54
Рабочее время в часах	159	160	167	486	159	159	168	486	972	184	159	176	519	184	160	174	518	1037

2 При составлении Баланса учитываются следующие официальные нерабочие праздничные дни, установленные статьей 111 ТК:

- 1 января (Новый год),
- 7 и 8 января (Рождество Христово по старому стилю),
- 8 марта (Международный женский день),
- 20 и 21 апреля (первый и второй дни Пасхи по церковному календарю),
- 28 апреля (второй понедельник после Пасхи (Радуница)),
- 1 мая (День международной солидарности трудящихся),
- 9 мая (День Европы и День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины),
- 1 июня (Международный день детей),
- 27 августа (День независимости),
- 31 августа (праздник «Ziua Limbii Române»),
- 25 декабря (Рождество Христово по новому стилю).

Дни местных праздников (например, для мун. Кишинэу *престольный праздник населенного пункта* 14 октября 2025 года) увеличивают количество дней отдыха. Таким образом, в октябре 2025 года у работников кишиневских предприятий будет 176 рабочих часов (22 рабочих дня по 8 рабочих часов вместо указанных в Балансе 184 часов).

3 Баланс также учитывает сокращенное рабочее время (смены) в дни, непосредственно предшествующие нерабочим праздничным дням. В следующем году будет семь таких дней: 6 января, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 26 августа, 24 и 31 декабря 2025 года. В эти дни рабочий день сокращается *не меньше чем на один час для всех работников, кроме тех, кому было установлено сокращенное рабочее время* (ст. 102 ТК).

**Например:** день 30 апреля непосредственно предшествует дню 1 мая – нерабочему празднику, Дню международной солидарности трудящихся. Поэтому рабочий день 30 апреля сокращается не менее чем на один час, что и отражено в Балансе: *159 часов* (19 рабочих дней по 8 рабочих часов и один 7-часовой рабочий день).

Сокращенный рабочий день сохраняется и в случае переноса рабочего (выходного) дня (см. ниже п. 4).

На непрерывно действующих предприятиях (непрерывных работах), где рабочий день (смена), предшествующая нерабочему празднику, не может быть сокращен, час/часы работы, которые невозможно сократить, считаются сверхурочной работой и компенсируются соответствующим образом (ст. 102 ч. (4) ТК и ст. 104 ТК).

4 В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней работодатели могут переносить рабочие дни (ст. 111 ч. (5) ТК).

**Например:** рабочий день 8 мая 2025 года (четверг), который предшествует праздничному нерабочему дню 9 мая, может быть перенесен работодателем на 17 или 24 мая 2025 года (субботы). Если работодатель перенес рабочие дни в рамках одного месяца, то баланс рабочего времени за этот месяц не изменится.

## **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 квалификации 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 внутридолжностное 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-	специа-	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)



Динамика изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для  
хозрасчетных предприятий

Постановления Правительства Республики Молдова	Тарифная ставка квалификационного разряда в месяц (лей)	Часовая тарифная ставка (лей)
ПП № 846 от 18-12-2024 об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2025 год м/о № 533-535 от 19-12-2024 в силу с 1 января 2025 года.	5500	32,54
ПП № 985 от 06-12-2023 об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2024 год с 1 января 2024 Monitorul Oficial № 465- от 07-12-2023	5000	29,58
ПП РМ №854 от 07.12.22, м/о № 393 от 08.12.22 ст.954; в силу с 01.01.2023	4000	23,67
ПП РМ № 142 от 09.03.2022 м/о 68-71 от 01.03. 2022 в силу с 01 .04.2022	3500	20,71
ПП РМ № 922 от 22.12.20 м/о 359 от 24.12.2020 в силу с 24.12.2020	2935	17,37
Постановление Правительства РМ №232 от 24.04.2019	2775	16,42
Постановление Правительства РМ №396 от 25.04.2018	2610	<b>15,44</b>
Постановление Правительства РМ №242 от 26.04.2017	2380	14,09
Постановление Правительства РМ № 488 от 20.04.2016г.	2100	12,43
Постановление Правительства РМ № 299 от 23.04.2014г.	1650	9,77
Постановление Правительства № 287 от 30.04.2013г.	1400	8,28
Постановление Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г.'	1300	7,70
Постановление Правительства № 165 от 09.03.2010г. (основное)	1100	6,51
Постановление Правительства РМ № 782 от 04.07.2007г.	900	5,33
Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	700	4,15
Постановление Правительства РМ № 869 от 18.08.2005г.	550	3,26
Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.	440	2,60
Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. С 01.07.2003г.	340	2,02
Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г с 01.04.2003г.	300	1,78
Постановление Правительства РМ № 853 от 28.06.2002г.	250	1,48
Постановление Правительства РМ № 841 от 14.08.2001	169	1,0
Постановление Правительства РМ № 35 от 17.01.2001г.	150	0,89
Постановление Правительства РМ № 455 от 16.05.2000г.	115	0,68
Постановление Правительства РМ № 771 от 13.08.1997г.	66,45	-

--	--	--	--

**\* Примечание:**

с 01.01.2025 г. заработная плата по стране - 5500 лей



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



Ассоциация  
водопроводно-канализационных  
предприятий  
"MOLDOVA APĂ-CANAL"  
Исполнительная дирекция

MD-2009, mun. Chișinău, str. V.  
Alecsandri, 1  
tel./fax: 022 28-84-32; 022 28-84-33  
Site: www.amac.md  
E-mail: apacanal@yandex.ru  
IBAN:  
MD35AG00000022512599002  
cod AGRNMD2X451, c/f  
1002600032811  
BC "Moldova - Agroindbanc" S.A.,  
suc. nr.16  
mun. Chișinău

МД-2009, мун. Кишинэу, ул. В.  
Александрри, 1  
тел./факс: 022 28-84-32; 022 28-83  
Сайт: www.amac.md  
E-mail: apacanal@yandex.ru  
IBAN:  
MD35AG00000022512599002  
код - AGRNMD2X451, ф/к  
1002600032811  
КБ "Moldova - Agroindbanc" А.О.,  
сук. № 16  
мун. Кишинэу

Nr. 02-01-04 din 01.03.2022

*РК профсоюзов работников  
общественных услуг и производства  
товаров «Sindindcomservice»  
г-же Анне Селиной*

*Уважаемая Анна Ивановна,*

*Направляем предложения для внесения изменений в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2022-2026 гг., ранее опубликованного на румынском языке в м/о № 325-333 от 31 декабря 2021 г.*

*К большому сожалению, впервые за наше многолетнее и плодотворное сотрудничество Вы не подключили нас к обсуждению проекта Коллективного соглашения.*

*В связи с чем, оставляем за собой право в соответствии ст.27 и ст.35 ТК РМ внести следующие изменения, особенно которые касаются оплаты труда рабочих и служащих, а также сохранения заработной платы по основному месту работы на период дополнительных оплачиваемых отпусков в размере 100 % за время учебы при получении второй специальности ВК в ТУМе, с последующей публикацией в мониторинг официал.*

*1. Предложения Ассоциации "Moldova Apă- Canal" по внесению изменений и дополнений в коллективное соглашение на 2022-2026г.г. (отраслевой уровень)*

*Таблица №1. (предложения АМАС выделены красным шрифтом).*

*2. Предложения относительно применения минимальных месячных (часовых) тарифных ставок для рабочих и должностных окладов специалистов рассчитанных на основе Базового размера оплаты труда с учетом его индексации в*

*-Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства.*

**Приложение № 4-1** (предложения АМАС выделены красным шрифтом).

*-Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций.*

**Приложение № 4** (предложения АМАС выделены красным шрифтом)

**3. Полный текст Коллективного соглашения с учетом внесенных Ассоциацией "Moldova Ară- Canal" поправок и дополнений (предложения АМАС выделены красным шрифтом).**

С уважением, Юрий Нистор,

Исполнительный директор АМАС



*Предложения Ассоциации "Moldova Ară- Canal" по внесению изменений и дополнений в коллективное соглашение  
на 2022-2026 г.г. (отраслевой уровень)*

<i>Предложения по изменениям и дополнениям коллективного соглашения</i>	<i>Обоснование внесения изменений (законодательные и нормативно-правовые акты)</i>
<p><b>В разделе 1 «Общие положения» пункт 1.2. после слов с «изменениями и дополнениями» дополнить словами: для предприятий, обеспечивающих поставку (оказание) услуг в соответствии с законом о публичных службах коммунального хозяйства № 1402 от 24.10.2002 г.</b></p>	<p>-Закон № 1402 от 24.10.2002 г., о публичных службах коммунального хозяйства Статья 3. – (1) Публичные службы коммунального хозяйства обеспечивают поставку (оказание) следующих видов услуг: а) водоснабжение; b) снабжение тепловой энергией; с) канализация и очистка сточных и дождевых вод; d) уборка, озеленение населенных пунктов; е) обеспечение местным общественным транспортом; f) управление публичным и частным жилищными фондами. (2) В случае необходимости решениями органов местного публичного управления могут создаваться различные структуры коммунального хозяйства, осуществляющие виды деятельности, не предусмотренные частью (1).</p>
<p>пункт 1.11. после слов «предусмотренным действующим» дополнить словами: трудовым законодательством в рамках Закона о государственном и муниципальном предприятии № 246 от 22.11.2017 г.</p>	<p>- Закон № 246 от 22.11.2017 г, «О государственном и муниципальном предприятиях» Глава III Управление государственным и муниципальным предприятием</p>
<p><b>В разделе 2 «обязательства сторон» пункт 2.1. Работодатели обязуются: после слов «всего периода профессиональной подготовки» дополнить словами:</b></p>	<p>-Статья 195 (2) ТК РМ -Приложение</p>

<p><i>-возмещать работнику командировочные расходы в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;</i></p>	<p>к Коллективному соглашению (национальный уровень) №17 от 31 июля 2018 г. Договор о непрерывной профессиональной подготовке</p> <p><b>Статья 3.1.</b> Работодатель обязан:</p> <p>пункт д) возмещать работнику командировочные расходы в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;</p>
<p><b>Название раздела 3 изложить в новой редакции.</b>  <b><i>Заключение Индивидуального трудового договора и дополнительного Договора о непрерывной профессиональной подготовке. Условия обеспечения занятости.</i></b></p>	<p>В данном разделе излагается порядок заключения Индивидуального трудового договора и дополнительного договора о непрерывной профессиональной подготовке в соответствии с ТК РФ статья 215 (1)</p>
<p><b>Раздел 3, пункта 3.9. Абзац 1:</b>  Сформулировать следующим образом: <i>в дополнение к Индивидуальному трудовому договору, работодатель и работник заключают договор о непрерывной профессиональной подготовке в соответствии с Коллективным соглашением (национального уровня) № 17 от 31 июля 2018 г. об образце договора о непрерывной профессиональной подготовке. Вместе с тем, работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения в соответствии с</i></p>	<p>Договор о непрерывной профессиональной подготовке заключается, как правило, в дополнение к Индивидуальному трудовому договору ТК РФ ст.215 (1)  ТК РФ Ст. 213 (пункт 2 и пункт 3)</p>

<p><i>профессиональными стандартами в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции);</i></p>	
<p><i>Раздел 3. пункта 3.10. дополнить третьим абзацем: -оказывать содействие предприятиям в организации труда дистанционных работников в случае заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, локальных нормативных актов работодателя (в случае временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя). При этом, гарантии «дистанционной работы» также будут способствовать обеспечению занятости и созданию новых рабочих мест.</i></p>	<p><i>Трудовой кодекс РМ статьи (ст.292.1- ст.292.5)</i></p>
<p><i>Раздел 3. Дополнить новым пунктом 3.15.</i></p> <p><i>На всех дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права статья 292<sup>2</sup> (1) ТК РМ . Основные условия для организации работодателем труда работников в дистанционном формате определены статьями ТК РМ (ст.292.1- ст.292.5)</i></p>	<p><i>Трудовой кодекс РМ статьи (ст.292.1- ст.292.5)</i></p>
<p><b>Раздел 4.Режим труда и отдыха.</b> <b>В пункте 4.10. абзац четвертый в румынском варианте исправить «0» календарных дней на 1 календарный день.</b> <b>В пункте 4.11. абзац второй в румынском варианте исправить «0» дней на 1 день.</b></p>	<p><i>Внести соответствующие исправления в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) в пунктах 4.10. и 4.11 на румынском языке.</i></p>

<p><b>Раздел 5. Оплата труда. Пункт 5.5.</b>  После слов «размер тарифной ставки I квалификационного разряда» изложить текст в следующей редакции:  <i>(на предприятиях реального сектора, учреждений и организаций независимо от вида собственности и организационно-правовой формы) устанавливается в размере равном или превышающем минимальный гарантированный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно в соответствии с Постановлением Правительства № 165 от 09.03.2010 г.</i>  <i>Одновременно, в целях обеспечения социальной защищенности работников, в соответствии с утвержденным <b>Положением «О порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства»</b>, базовый размер оплаты труда, установленный в отраслевом коллективном соглашении, как размер минимальной заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по I-му разряду <b>может быть рассчитан по основным критериям (статистическим показателям публикуемым на сайте <a href="http://www.statistica.md">www. statistica.md</a>).</b></i>  <i>Базовый размер оплаты труда с учетом его индексации в зависимости от установленных критериев, рассчитанный исходя из статистических показателей за I полугодие 2021 г. составляет 3307 лей, что на 12,7 % превышает минимальный гарантированный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно в соответствии с Постановлением Правительства № 165 от 09.03.2010 г.</i></p> <p>и далее по тексту</p>	<p><i>Расчет базового размера оплаты труда, который должен быть установленный в отрасли, как минимальная заработная плата за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую по первому разряду на 1.01.2022 г</i></p> <p><i>Расчет основан на данных взятых из Краткого статистического справочника Молдовы расположенного на сайте <a href="http://www.statistica.md">www.statistica.md</a></i>  Среднемесячный располагаемый доход одного человека по стране за I полугодие 2021 год. -3096,6 лей  Прожиточный минимум на 1человека за I полугодие 2021 года -2125 лей  Прожиточный минимум человека трудоспособного возраста за I полугодие 2021 года -2269,6 лей  Соотношение среднемесячного дохода к прожиточному минимуму (за I полугодие 2021 год и составило:  <math>(3096,6 : 2125) \times 100 = 145,72 \%</math>  Базовый размер оплаты труда, установленный для отрасли, как минимальная заработная плата, тарифицируемая по I-му разряду, зависит от прожиточного минимума одного человека трудоспособного возраста по стране (за I полугодие 2021 год. составил:  <math>-2269,6 \text{ лей.} \times 145,72 \% = 3307 \text{ лей}</math>  Таким образом, Базовый размер оплаты труда с учетом его индексации в зависимости от установленных критериев, рассчитанный исходя из статистических показателей за I полугодие 2021 г. составляет 3307 лей, что на 12,7 % превышал минимальный гарантированный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно в соответствии с Постановлением Правительства № 165 от 09.03.2010 г.  Минимум 3307 лей необходимо было установить в отрасли уже с 1 января 2022 года</p>
<p><b>Раздел 5. Оплата труда.</b></p>	<p>Раздел дополнен новой таблицей. Приложение 4-<sup>1</sup></p>

<p><b>Пункт 5.13. после слов «трудовом договоре предприятия.»</b> дополнить следующим текстом:</p> <p><i>Приложение 4-<sup>1</sup> «Размеры тарифных ставок за (час, месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.» к коллективному соглашению (отраслевой уровень на 2022-2026г.г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.</i></p> <p><b>Приложение 4-<sup>1</sup></b></p>	<p>Размеры тарифных ставок за (час,месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.</p>
<p><b>Пункт 5.14. после слов «трудовом договоре предприятий.»</b> дополнить следующим текстом: <i>Приложение № 4 к коллективному соглашению (отраслевой уровень на 2022-2026 г. г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицированного 1 квалификационным разрядом.</i></p> <p><b>приложение№4</b></p>	<p><b>Приложение № 4 Должностные оклады</b> руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующим <b>подразделений</b> и филиалов, специалистов и <b>служащих</b> предприятий, учреждений, организаций</p> <p>таблица подготовлена в новой редакции</p>
<p><b>Пункт 5.16. Приложение №5. по премированию руководителей</b> дополнить таблицей: <b>показателей эффективности</b> применяемых для премирования руководителей предприятий</p>	<p>В приложение №5 внесено дополнение по премированию руководителей других отраслей соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ в соответствии с показателями эффективности: согласно приложения №4 к Постановлению правительства № 484 от 18.10.2019г.</p>
<p><b>Пункт 5.21. дополнить последним абзацем</b> <i>Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности и применяется предприятиями по случаю , в пределах, оговоренных социальными партнерами и закреплённых коллективным соглашением</i></p>	<p>согласно ТК РФ 154 /2003 статья 139 пункт (2), а также Закона об оплате труда № 847 /2002 ст.15 пункт (2), и Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного постановлением Правительства РФ №1335 от 10 октября 2002г.пункт 5 в редакции согласно ПП РФ № 153 от 07.04.2015</p>

<p>на национальном и отраслевом уровнях согласно ТК РМ 154 /2003 статья 139 пункт (2) , а так же Закона об оплате труда № 847 /2002 ст.15 пункт (2), и Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного постановлением Правительства РМ №1335 от 10 октября 2002г. пункт 5 в редакции согласно ПП № 153 от 07.04.2015</p>	<p><b>в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях.</b>          Таким образом, Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, (CNSM) есть необходимость поставить своей задачей заключения соответствующего <b>коллективного соглашения</b> на (национальном уровне) - это позиция министерства труда и социальной защиты.</p>
<p><b>Раздел 6.Условия охраны труда и здоровья. Пункт 6.6.дополнить после слов работающих женщин следующим: «в соответствии с Санитарным регламентом по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утвержденным Постановлением Правительства №1025 от 07.09.2016 года».</b></p>	<p>Вышеуказанный Санитарный регламент применяется ко всем юридическим и физическим лицам, независимо от вида собственности. Утвержден Постановлением Правительства №1025 от 07.09.2016 года» в целях исполнения статьи 6 Закона № 186-XVI от 10 июля 2008 года об охране здоровья и безопасности труда</p>
<p>Пункт 6.7. Откорректировать следующим образом:          Обеспечивают <b>своевременную выдачу</b> работникам <del>работающим</del> за <del>счет работодателя</del> бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, молока, спецпитания, <del>мыла</del>, <b>моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, предоставление других льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.</b></p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Нормы №40 от 16.08.2001          1. <b>Настоящие нормы являются регламентациями,</b> применяемыми в национальном масштабе и содержащими минимальные, обязательные требования по разработке и реализации мероприятий по охране труда. Пункт 3- пункт 8.</p>
<p>Раздел 7.Льготы и социальная защита работников. Пункт 7.9. в первом абзаце После слов <b>«а именно» дополнить следующим -сохранение средней заработной платы по основному месту работы на период дополнительных оплачиваемых отпусков в размере -100%</b></p>	<p>ТК РМ статья 182 часть (3)          ПП РМ №435 от 23.04.2007г. раздел 1, пункт 3, абз.2          Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях для получения второй или третьей специальности (профессии), могут предоставляться определенные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным или индивидуальным трудовым договором.</p>

	<p>Пункт 4. Работникам, указанным в п.1 настоящего положения, могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и коллективных соглашениях дополнительные гарантии и <b>компенсации за счет средств предприятия.</b></p> <p>Пункт 5 дополнительный отпуск может быть предоставлен с полным сохранением заработной платы</p>
<b>Приложения к коллективному соглашению</b>	
<p><b>10.4. Приложение №4.</b> Приложение отредактировано и сокращено.  Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства</p>	<p>Рассчитаны должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих, исходя из тарифной ставки I квалификационного разряда 3081,75 лей.</p> <p>Кроме того, приложение отредактировано и сокращено.</p>
<p><b>Введено новое приложение относительно тарифных ставок для рабочих.</b>  <b>Приложение № 4-<sup>1</sup></b> Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства</p>	<p>Рассчитанные минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих, тарифицируемые по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих на предприятиях независимо от организационно-правовой формы, вида собственности по отраслям, соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ. тарифная ставки I квалификационного разряда 3081,75 лей.</p> <p>Дополнено новым приложением Приложение 4-<sup>1</sup></p>
<p><b>10.5. Приложение №5.</b> Приложение дополнить показателями эффективности.  Приложение об оплате труда и основные показатели премирования руководителей предприятий по результатам хозяйственно-финансовой деятельности.</p>	<p><b>Приложение дополнено показателями эффективности.</b> Для премирования руководителей предприятий других отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ, указанных в Приложении № 5, производится по месячным или квартальным показателям эффективности: в соответствии с приложением №4 к Постановлению правительства № 484 от 18.10.2019г.</p>
<p><b>10.6. Приложение №6.</b> Первый абзац Пункт 3.1. положения «о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли». Дополнен расчетом.</p>	<p><b>Приложение 6.</b> Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.</p>

**Пункт 3.1. положения дополнен** расчетом исходя из показателей за 1 полугодие 2021 года. В результате базовый размер оплаты труда рекомендуемый для применения в отрасли и внесения в коллективные соглашения составил 3307 леев.  
**Пример расчета базового размера минимальной заработной платы на 1.01.2022 г**

Расчет основан на данных взятых из Краткого статистического справочника Молдовы на сайте [www.statistica.md](http://www.statistica.md)

Среднемесячный располагаемый доход одного человека по стране за 1 полугодие 2021 год. -3096,6 лей

Прожиточный минимум на 1человека за 1 полугодие 2021 года - 2125 лей

Прожиточный минимум человека трудоспособного возраста за 1 полугодие 2021 года - -2269,6 лей

Соотношение среднемесячного дохода к прожиточному минимуму (за 1 полугодие 2021 год) составило:

$$(3096,6 : 2125) \times 100 = 145,72 \%$$

Базовый размер оплаты труда, установленный для отрасли, как минимальная заработная плата, тарифицируемая по 1-му разряду, зависит от прожиточного минимума одного человека трудоспособного возраста по стране (1 полугодие 2021 год. составил:

$$-2269,6 \text{ лей.} \times 145,72 \% = 3307 \text{ лей}$$

Таким образом минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду на предприятиях отрасли жилищно- коммунального хозяйства уже с 1 января 2022 года должен быть установлен 3307 лей, что на 12,7 % превышает действующий (2935 лей).



Asociația  
Întreprinderilor de Alimentare cu  
Apă și Canalizări  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”  
Direcția Executivă



Ассоциация  
водопроводно-канализационных  
предприятий  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”  
Исполнительная дирекция

MD-2009, mun. Chișinău, str. V.  
Alecsandri, 1  
tel./fax: 022 28-84-32; 022 28-84-33  
Site: [www.amac.md](http://www.amac.md)  
E-mail: [apacanal@yandex.ru](mailto:apacanal@yandex.ru)  
IBAN:  
MD35AG000000022512599002  
cod AGRNMD2X451, c/f  
1002600032811  
BC “Moldova - Agroindbanc” S.A.,  
suc. nr.16 mun. Chișinău

МД-2009, мун. Кишинэу, ул. В.  
Александрри,1  
тел./факс: 022 28-84-32; 022 28-83  
Сайт: [www.amac.md](http://www.amac.md)  
E-mail: [apacanal@yandex.ru](mailto:apacanal@yandex.ru)  
IBAN:  
MD35AG000000022512599002  
код - AGRNMD2X451, ф/к  
1002600032811  
КБ “Moldova - Agroindbanc” А.О.,  
сук. № 16 мун. Кишинэу

Nr.10-01-04 din 28.11.2022

РК профсоюзов работников общественных услуг  
и производства товаров «Sindindcomservice»  
г-же Селиной Анне Ивановне

Уважаемая Анна Ивановна, напоминаем, что письмом № 02-01-04 от 01.03.2022 г мы обращались к Вам по вопросу внесения изменений в Коллективное соглашение 2022-2026 гг на уровне отрасли, тем не менее вопрос до настоящего времени остается открытым.

В виду сложившихся обстоятельств, а именно: за период с марта месяца текущего года Парламентом и Правительством в Трудовое законодательство неоднократно вносились поправки, именно поэтому направляем **Вам обновленную информацию** для внесения изменений в Коллективное соглашение на 2022-2026гг (отраслевой уровень), в **части касающейся оплаты труда.**

**Раздел 5. Оплата труда.** в новой редакции:

**Пункт 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 24.10.2002 г., в соответствии с положениями Закона о об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 г., на основании Коллективного соглашения (национальный уровень) № 9 от 28 января 2010 г., размер тарифной ставки I квалификационного разряда *(на предприятиях реального сектора, учреждений и*

организаций независимо от вида собственности и организационно-правовой формы) устанавливается **в размере равном или превышающем** минимальный размер заработной платы по стране, устанавливаемый ежегодно в соответствии с **Постановлением Правительства № 670 от 29.09.2022 г.**, и законом № 1432 от 28.12. 2000, определяющего порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы.

Одновременно, в целях обеспечения социальной защищенности работников, в соответствии с утвержденным **Положением «О порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства»**, базовый размер оплаты труда, установленный в отраслевом Коллективном соглашении, как размер минимальной заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по 1-му разряду **может быть рассчитан по основным критериям (статистическим показателям публикуемым на сайте [www.statistica.gov.md](http://www.statistica.gov.md)).**

Базовый размер оплаты труда с учетом его индексации в зависимости от установленных критериев, рассчитанный исходя из статистических показателей за 1 полугодие 2022 г. составляет 4250 лей, что на 21,4 % превышает минимальную заработную плату, установленную ПП № 670 от 29.09.2022 г., (или на 6,3 % прогнозируемую Правительством с 01.01.23 г. )

Стороны, подписавшие Коллективное соглашение гарантируют применение установленного базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемой по 1-му квалификационному разряду, для всех работников-членов профсоюзов предприятий, применяющим тарифную систему оплаты труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

**Пункт 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 неквалифицированную 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 4-<sup>1</sup> «Размеры тарифных ставок за (час/месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.»*, рассчитанные с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

#### **Приложение 4-<sup>1</sup>**

**Пункт 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 № 4 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих»*, рассчитанные с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицированного 1 квалификационным разрядом.

## Приложение №4

Ежегодно в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении 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, регулируемым действующим законодательством.

**Пункт 5.15.** Оплата труда руководителей хозрасчетных предприятий, государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов осуществляется в соответствии с положениями *статьи 22 и статьи 23 ЗП219 от 21.07.22, МО257-263/12.08.22 ст.516; в силу с 01.09.22*

**Пункт 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 №5.*

*Премирование руководителей предприятий других отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ, производится по месячным или квартальным показателям эффективности: в соответствии с приложением к Постановлению правительства № 484 от 18.10.2019г.*

## Приложение №5.

**Пункт 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 №6.** *к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2022-2026г.г. «Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.»*

Принимая во внимание вышеизложенное, просим дополнить предложения АМАС с учетом ранее отправленных в письме № 02-01-04 от 01.03.2022 г, и внести соответствующие изменения в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) 2022-2026 гг. с опубликованием в *Monitorul Oficial*.

С уважением, Юрий НИСТОР,  
Исполнительный директор АМАС



**Asociația  
Întreprinderilor de Alimentare cu  
Apă și Canalizări  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”  
Direcția Executivă**



**Ассоциация  
водопроводно-канализационных  
предприятий  
“MOLDOVA APĂ-CANAL”  
Исполнительная дирекция**

**MD-2009, mun. Chișinău, str. V.  
Alecsandri, 1  
tel./fax: 022 28-84-32; 022 28-84-33  
Site: www.amac.md  
E-mail: apacanal@yandex.ru  
IBAN:  
MD35AG00000022512599002  
cod AGRNMD2X451, c/f  
1002600032811  
BC “Moldova - Agroindbanc” S.A.,  
suc. nr.16  
mun. Chișinău**

**МД-2009, мун. Кишинэу, ул. В.  
Александрри,1  
тел./факс: 022 28-84-32; 022 28-83  
Сайт: www.amac.md  
E-mail: apacanal@yandex.ru  
IBAN:  
MD35AG00000022512599002  
код - AGRNMD2X451, ф/к  
1002600032811  
КБ “Moldova - Agroindbanc” А.О.,  
сук. № 16  
мун. Кишинэу**

Nr. 11-01-04 din 27.12.2022

РК профсоюзов работников общественных услуг  
и производства товаров «Sindindcomservice»  
г-же Селиной Анне Ивановне

Уважаемая Анна Ивановна,

Настоящим направляем дополнение к письму № 10-01-04 от 28.11.2022 г., в связи с опубликованием в Мониторул Официал № 411-412 от 22.12.2022 Постановления Правительства №874 от 14.12.22г. «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства (оплата труда работников хозрасчетных предприятий)», направляем Приложение № 4 для внесения изменений в Коллективное соглашение 2022-2026 гг. (отраслевой уровень).

Учитывая, что Постановление вводится в действие с 1.01.2023 года, Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций пересчитаны согласно интервалов по видам работ и уровню квалификации установленных Постановлением №874 от 14.12.22г., но с учетом базового размера оплаты труда на уровне отрасли 4250 лей.

Кроме того, направляем таблицу для сравнения тарифных/должностных окладов по категориям должностей специалистов, вводимых в действие с 1.01.2023 г. (постановление Правительства № 874 от 14.12.2022)

С уважением,

Юрий НИСТОР,

Исполнительный директор АМАС

A handwritten signature in black ink, enclosed in a thin black rectangular border. The signature is written in a cursive style and appears to read "Нистор".

Сравнительная таблица тарифных/должностных окладов по некоторым категориям должностей специалистов вводимых в действие с 1.01.2023 г. (Постановление Правительства № 874 от 14.12.2022)

Показатели	Руководитель учреждения/предприятия	Специалисты 1 категории с <b>высшим университетским образованием</b>	Специалисты 1 категории с профессионально-техническим образованием)	Административный служащий. Технический и вспомогательный обслуживающий персонал
<b>I. Диапазон коэффициентов кратности по видам работ и уровню квалификации</b>				
1.1. <b>До</b> внесения изменений в постановление правительства № 743 от 11.06.2022	6,00-8,00	3,10-4,00	2,35-3,00	1,58-2,00
1.2. <b>После</b> внесения изменений в постановление правительства об оплате труда работников хозрасчетных предприятий ( пп №874 от 14.12.22)	4,00-7,75	2,2-3,85	1,7-2,95	1,15-2,00
<b>1.3. Снижение тарифных/должностных окладов с 1.01.2023 г.</b>	<b>33,4 %-0,6%</b>	<b>29%-3,8%</b>	<b>27,7%-2,7%</b>	<b>27,3%- 0 %</b>
<b>II. Интервалы для установления тарифных/должностных окладов рассчитанные с применением минимальной заработной плате 4000 леев</b>				
2.1. Тарифный/должностной оклад до внесения изменений в постановление правительства № 743 от 11.06.2022	24000- 32000	12400- 16000	9400-12000	6320- 8000
2.2. Тарифный/должностной оклад после внесения изменений в постановление правительства об	16000- 30200	8800- 15400	6800-11800	4600- 8000

оплате труда работников хозрасчетных предприятий ( пп №874 от 14.12.22)				
2.3.Снижение тарифных/должностных окладов в связи с изменением метода расчета интервалов с 1.01.2023 г	-8000    -1800	-3600    - 600	-2600    -200	-1720    -
<b>III. При расчете должностных окладов применялся базовый размер минимальной заработной платы на уровне отрасли 4250 леев с учетом соотношения установленные ( пп №874 от 14.12.22) и</b>	17000 - 32088	9350 - 16363	7225 - 12538	4888 - 8500
<b>Увеличение тарифных/должностных окладов в связи с применением отраслевой базовой ставки минимальной заработной платы 4250 леев</b>	<b>+1000    -    +1888</b>	<b>+550    -    +963</b>	<b>+425    -    +738</b>	<b>+288    -    +500</b>

Примечание;

**1. АМАС предлагает установить базовый размер минимальной заработной платы на уровне отрасли 4250 леев. ( пересчет сделан на основе статистических данных за первое полугодие 2022 г )**

В связи с внесением изменений в Постановление Правительства по оплате труда (№874 от 14.12.22), а именно: в приложении № 4 был изменен интервал для установления тарифных /должностных окладов в результате чего **произошло снижение окладов по нижнему пределу на 33,4 %, 29 %, 27%,**

**Приложение №4**

к коллективному соглашению на 2022-2026г.г. (отраслевой уровень)

**Должностные оклады**

*руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующим **подразделений** и филиалов, специалистов и **служащих** предприятий, учреждений, организаций*

№ п/п	Категория должностей специалистов в соответствии с Классификатором занятий РМ в новой редакции опубликованной в Официальном Мониторе Республики Молдова 14 января 2022 год.	Диапазон коэффициентов кратности	Перечень отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ	
			Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1 квалификационному разряду (лей)	Интервал для установления тарифных/должностных окладов, рассчитанный путем применения коэффициента сложности по видам работ и отраслям национальной экономики (в леях)
			-Производство и распределение электрической и тепловой энергии и горячей воды. -Водопроводно- канализационное хозяйство (водоснабжение, канализация и очистка. -Строительство, строительно- монтажное, дорожно- и ремонтно-строительное предприятие. -Городской электрический транспорт. -Металлургическая промышленность, (производство готовых и металлург. изделий). -Городской, общественный и дорожный транспорт. -Жилищно- коммунальное хозяйство (ж/ф, саночистка бытовых отходов и др. услуги)	
<b>I.</b>	<b>Руководство учреждения</b>			

	Руководитель/заместитель руководителя подразделения, осуществляющий общее руководство учреждением предприятием	4,00 -7,55	4250	17000 -32088
<b>II.</b>	<b>Руководящий персонал среднего звена</b>			
	Начальник, заместитель начальника автономного подразделения, филиала, департамента	3,00 – 6,625	4250	12750 -28156
	заместитель начальника внутреннего подразделения (отраслей, бюро, отделов, цехов, служб и т.д.)	2,00 – 5,675	4250	8500 - 24119
<b>III.</b>	<b>Специализированный персонал</b>			
3.1.	<b>Персонал с высшим университетским образованием(лиценциатура, магистратура, докторантура</b>			
	Научный сотрудник			
	Главный специалист	2,8 – 4,625	4250	11900 - 19656
	Специалист-координатор	2,5 - 4,325	4250	10625 - 18381
	Специалист I-ой категории	2,2 – 3,85	4250	9350- 16363
	Специалист II-ой категории	2,0 - 3,375	4250	8500 - 14344
	Специалист III- ей категории	1,9 - 3,075	4250	8075- 13069
	Специалист без категории	1,8 - 2,9	4250	7650 12325
3.2.	<b>Персонал с дипломом о профессиональном образовании (профессионально-техническое образование)</b>			
	Специалист I-ой категории	1,7 - 2,95	4250	7225- 12538
	Специалист II-ой категории	1,6 - 2,95	4250	6800 - 11263
	Специалист без категории	1,5 -2,35	4250	6375 - 9988
3.3.	<b>Персонал осуществляющий деятельность в области информационных технологий и информационных услуг</b>			

	Специалист I-ой категории	2,8 – 4,625	4250	11900 - 19656
	Специалист II-ой категории	2,5 – 4,325	4250	10625 - 18381
	Специалист без категории	2,2 – 3,850	4250	9350 - 16363
<b>IV.</b>	<b>Технический и вспомогательный обслуживающий персонал</b>			
„„	Административный служащий	1,15 -2,00	4250	4888 - 8500
	Высококвалифицированный рабочий			
	Рабочий средней квалификации			
	Неквалифицированный рабочий			

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. **Примечание пункт 2 приложения № 4 постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г., с учетом внесенных изменений постановления правительства № 874 от 14.12.2022 г.**