Asociaţia "Moldova Apă-Canal"

DIRECŢIA EXECUTIVĂ

Culegere cu privire la remunerarea muncii "Baza normativo-legală cu privire la organizarea şi remunerarea muncii la întreprinderile din sfera gospodăriei locativ-comunale"



Сборник по оплате труда. «Нормативно-правовая база по организации и оплаты труда на предприятиях жилищно-коммунальнаого хозяйства»

Изменения и дополнения по состоянию на 1.12.2009

BIBLIOTECA ELECTRONICĂ A CONDUCĂTORULUI

ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА РУКОВОДИТЕЛЯ

mun.Chişinău
2009

Culegerea dată este destinată pentru informare exclusiv pentru membrii AMAC.
Ea este pusă la dispoziția DVS ***fără plată şi nu poate fi utilizată în scopuri comerciale.***

Данный сборник предназначен исключительно для членов АМАС в ознакомительных целях.
Он предоставлен ***бесплатно и не может быть использован в коммерческих целях***

DOCUMENTELE INCLUSE ÎN CARTEA DATĂ SUNT DESTINATE EXCLUSIV PENTRU INFORMARE.
LA PREGĂTIREA ŞI LUAREA DECIZIILOR URMEAZĂ A SE CONDUCE DE DOCUMENTELE OFICIALE ÎN VIGOARE CU MODIFICĂRILE ŞI COMPLETĂRILE ULTERIOARE.

ДОКУМЕНТЫ, РАЗМЕЩЕННЫЕ В ДАННОЙ КНИГЕ, ПРЕДНАЗНАЧЕНЫ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫХ ЦЕЛЯХ. ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ СЛЕДУЕТ РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ ОФИЦИАЛЬНО ДЕЙСТВУЮЩИМИ ДОКУМЕНТАМИ С ПОСЛЕДУЮЩИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ.



**

Această publicație a apărut cu suportul financiar al firmei „WILO ROMÂNIA” S.R.L. Firma ”WILO ROMÂNIA” ”nu este responsabilă pentru informațiile, cuprinse în această publicație.

Публикация данной книги профинансирована фирмой „WILO ROMÂNIA” O.O.O. Фирма „WILO ROMÂNIA”. не несет ответственность за информацию, включенную в данную публикацию.

LISTA
ACTELOR NORMATIVE ALE REPUBLICII MOLDOVA CU PRIVIRE LA REMUNERAREA MUNCII
CAPITOLUL I

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

CAPITOLUL I

РАЗДЕЛ I

Legi, hotărîri, ordine
Законы, постановления, приказы

1. Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova privind aprobarea Concepţiei reformării sistemului de salarizare Nr.1238-XIV din 28.09.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.25-26/80 din 01.03.2001)

   Постановление Парламента Республики Молдова № 1238-XIV от 28.09.2000г. «Об утверждении Концепции реформирования системы оплаты труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 25-26 от 01.03.2001г.)

2. Legea Republicii Moldova, Legea salarizării, Nr.847-XV din 14.02.2002 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.50-52/336 din 11.04.2002)

   Закон Республики Молдова № 847-XV от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 50-52 от 11.04.2002г.)

3. Legea Republicii Moldova privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim Nr.1432-XIV din 28.12.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.21-24/79 din 27.02.2001)

   Закон Республики Молдова № 1432-XIV от 28.12.2000г. «О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» (Официальный Монитор Республики Молдова № 21-24 от 27.02.2001г.)

4. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Modului de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern Nr.927 din 09.09.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.116-118/1025 din 14.09.2000)

   Постановление Правительства Республики Молдова № 927 от 09.09.2000г. «Об утверждении порядка повышения тарифной ставки I-го квалификационного разряда на государственных предприятиях» (Официальный Монитор Республики Молдова № 25-26 от 01.03.2000г.)

5. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară Nr.743 din 11.06.2002 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.79-81/841 din 20.06.2002)

   Постановление Правительства Республики Молдова № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный Монитор Республики Молдова № 79-81 от 20.06.2002г.)

6. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern Nr.985 din 27.09.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.124-126/1089 din 05.10.2000)

   Постановление Правительства Республики Молдова № 985 от 27.09.2000г. «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством» (Официальный Монитор Республики Молдова № 124-126 от 05.10.2000г.)

7. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară şi cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile nr. 152 din 19.02.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.39-41/299 din 05.03.2004)

   Постановление Правительства Республики Молдова № 152 от 19.02.2004г. «О тарифной ставке I-го квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях» (Официальный Монитор Республики Молдова № 39-41 от 05.03.2004г.)

8. Guvernul Republicii Moldova, Confederaţia Naţională a Patronatului, Confederaţia Sindicatelor şi Confederaţia Sindicatelor Libere "SOLIDARITATE" Convenţia Colectivă (nivel naţional) pentru modificarea Convenţiei colective (nivel naţional) nr.1 din 3 februarie 2004 “Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza contractelor individuale de muncă” nr. 7 din 18.05.2007 (Monitorul Oficial nr.70-73/584 din 25.05.2007)

   Правительство Республики Молдова, Национальная Конфедерация Патроната, Конфедерации профсоюзов и Конфедерации свободных профсоюзов „Solidaritate” № 7 от 18.05.2007г. «Коллективное соглашение (национальный уровень) о внесении изменений в Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г., «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров» (Официальный Монитор Республики Молдова № 70-73 от 25.05.2007г.)

9. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea modificărilor şi completărilor ce se operează în Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19 februarie 2004 nr. 782 din 04.07.2007 (Monitorul Oficial nr.107-111/832 din 27.07.2007)

   Постановление Правительства Республики Молдова № 782 от 04.07.2007г. «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19.02.2004г.» (Официальный Монитор Республики Молдова № 107-111 от 27.07.2004г.)

10. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26.04.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.73-76/570 din 07.05.2004)

    Постановление Правительства Республики Молдова № 426 от 26.04.2004г. «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы» (Официальный Монитор Республики Молдова № 73-76 от 07.05.2004г.)

11. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind stabilirea cuantumului salariului minim pe ţară nr. 15 din 19.01.2009 (Monitorul Oficial nr.10-11\43 din 23.01.2009)

Постановление Правительства Республики Молдова № 15 от 19.01.2009г. «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране» (Официальный Монитор Республики Молдова № 10-11\43 от 23.01.2009г.)

12. Legea Republicii Moldova nr. 280-XVI din 14.12.2007 Lege pentru modificarea şi completarea unor acte legislative (Monitorul Oficial 30.05.2008 Nr 94-96/349)

Закон о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты № 280-XVI от 14.12.2007г. (Официальный Монитор № 94-96 от 30.05.2008г.)

13. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale nr. 169 din 16.02.2008 (Monitorul Oficial nr.40-41/238 din 26.02.2008)

Постановление Правительства Республики Молдова № 169 от 16.02.2008г. «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства» (Официальный Монитор Республики Молдова № 40-41 от 26.02.2008г.)

14. Extras din Convenţia Colectivă (la nivel de ramură) pentru anii 2007-2009.
Capitolul 5 Remunerarea muncii.
Anexa nr. 3 Lista lucrărilor, secţiilor, profesiunilor şi a funcţiilor în condiţii de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentarîn zile calendaristice.
Anexa nr.9 Lista ramurală **a** lucrărilor de muncă (grele şi nocive, deosebit de grele şi deosebit de nocive pentru care se stabilesc suplimente la plata salariaţilor)

Извлечение из Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2007-2009гг.
Раздел 5. Оплата труда
Приложение № 3. Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в календарных днях
Приложение № 9. Отраслевой перечень работ, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные и особо тяжелые и особо вредные)

15. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Listei - tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare nr. 1487 din 31.12.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.5-12/45 din 14.01.2005)

Extras din anexă

Постановление Правительства Республики Молдова № 1487 от 31.12.2004г. «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки» (Официальный Монитор Республики Молдова № 5-12/45 от 14.01.2005г.)

Извлечение из приложения к Постановлению №1487

16. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile nr. 435 din 23.04.2007 (Monitorul Oficial nr.60-63/469 din 04.05.2007)

Постановление Правительства Республики Молдова № 435 от 23.04.2007г. «Об утверждении Положения о предоставлении гарантий и компенсаций работниками совмещающим работу с обучением» (Официальный Монитор Республики Молдова № 60-63 от 04.05.2007г.)

17. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Modului de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia Nr.535 din 07.05.2003 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.84-86/568 din 16.05.2003)

Постановление Правительства Республики Молдова № 535 от 07.05.2003г. «Об утверждении Порядка исчисления и выплаты суммы компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты» (Официальный Монитор № 84-86 от 16.05.2003г.)

18. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea şi punerea în aplicare a Regulamentului privind modul de pregătire şi calificare a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile de admitere a acestora la trafic Nr.52 din 23.01.2001 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.19-20/157 din 22.02.2001)

Постановление Правительства Республики Молдова № 52 от 23.01.2001г. «Об утверждении Положения о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условия допуска их к участию в дорожном движении» (Официальный Монитор Республики Молдова № 19-20 от 22.01.2001г.)

19. Ministerul Agriculturii şi Industriei Alimentare al Republicii Modova
Oordin cu privire la aprobarea Regulamentului “Cu privire la modul de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist şi de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole autopropulsate şi maşini rutiere” nr. 244 din 09.11.2006 (Monitorul Oficial nr.47-49/178 din 06.04.2007)

Приказ Министра сельского хозяйства и пищевой промышленности Республики Молдова № 244 от 09.11.2006г. «Об утверждении Положения о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста, и выдачи им единого удостоверения на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами» (Официальный Монитор Республики Молдова № 47-49 от 06.04.2007г.)

20. Legea Republicii Moldova privind Inspecţia Muncii Nr.140-XV din 10.05.2001 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.68-71/505 din 29.06.2001)

Закон Республики Молдова № 140-XV от 10.05.2001г. «Об инспекции труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 68-71 от 29.06.2001г.)

21. Ordin Ministrului Finanţelor al Republicii Moldova cu privire la aprobarea formularului-tip al schemelor de încadrare nr. 109 din 21.12.2007 (Monitorul Oficial nr.5-7/8 din 11.01.2008)

Приказ Министра Финансов Республики Молдова об утверждении типовой формы штатного расписания N 109 от 21.12.2007 (Официальный Монитор N 5-7/8 от 11.01.2008г.).

РАЗДЕЛ II

Консультации и разъяснения экспертов по вопросам оплаты труда

1. Министерство экономики и торговли Республики Молдова
   Разъяснения по вопросам оплаты труда:

   - письмо № 07/2-6269 от 28.11.2007г.;

   - письмо № 07/2-1927 от 17.04.2008г.

2. Георгий СЫРКУ - директор главного управления развития человеческих ресурсов, труда и политики заработной платы Министерства экономики и торговли Республики Молдова

   -новый этап в реформировании системы организации оплаты труда в реальном секторе

3. Тудор КАПША - доктор права, государственный советник по социально-правовым вопросам в Парламенте

   - оплата труда праздничных нерабочих дней;

   - сохраняется ли средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни работникам, чей труд оплачивается на основании месячных окладов;

4. Ирина ЗАХАРЧЕНКО - директор аудиторской компании „Sovirina-Audit” SRL
   «Новое в определении минимальной оплаты труда работников хозрасчетных предприятий»

HPO1238/2000
ID intern unic: 307631 Fişa actului juridic
Версия на русском

Republica Moldova

PARLAMENTUL

HOTĂRÎRE Nr. 1238
din 28.09.2000

privind aprobarea Concepţiei reformării sistemului de salarizare

Publicat : 01.03.2001 în Monitorul Oficial Nr. 025 art Nr : 80 Data intrarii in vigoare : 28.09.2000

Parlamentul adoptă prezenta hotărîre.
Art.1. - Se aprobă Concepţia reformării sistemului de salarizare prezentată în anexa nr.1.
Art.2. - Guvernul:
va asigura realizarea Concepţiei reformării sistemului de salarizare;
va prezenta Parlamentului spre examinare proiectele de acte legislative necesare pentru realizarea concepţiei menţionate, conform listei prezentate în anexa nr.2.
Art.3. - Comisia pentru protecţie socială, sănătate şi familie va exercita controlul asupra îndeplinirii prezentei hotărîri.
Art.4. - Prezenta hotărîre intră în vigoare la data adoptării.
PREŞEDINTELE
PARLAMENTULUI Dumitru DIACOV
Chişinău, 28 septembrie 2000.
Nr. 1238-XIV.

Anexa nr.1

CONCEPŢIA
reformării sistemului de salarizare

I. Principiile generale şi obiectivele reformării sistemului de salarizare

Una dintre direcţiile reformei economice, care determină efectiv trecerea la relaţiile de piaţă, este reforma în domeniul salarizării.

Reforma salarizării se efectuează pentru a perfecţiona evaluarea costului forţei de muncă, metodele de reglementare a salarizării şi de normare a muncii, sistemul tarifar, metodele şi mecanismele de apreciere a complexităţii muncii angajaţilor din diferite grupe de calificare profesională. Totodată, reforma salarizării presupune şi optimizarea concomitentă a principiilor de formare a preţurilor, a sistemului de asigurări sociale, a sistemului fiscal şi a relaţiilor de muncă.

Principiul de bază al reformei rezidă în salarizarea angajaţilor în mărimi ce reflectă obiectiv volumul şi calitatea muncii depuse, rezultatele activităţii agenţilor economici şi conjunctura

pieței muncii.

Agenților economici li se oferă posibilități egale de a cîştiga mijloace necesare pentru salarizare, iar veniturile provenite din muncă ale fiecărui angajat se determină de aportul lui personal, ținîndu-se cont în acelaşi timp de rezultatele finale ale activității unității economice.

Reformarea sistemului de salarizare în etapa actuală de dezvoltare a economiei naționale are drept scop atingerea următoarelor obiective:

a) asigurarea creşterii salariului real al angajaților, crearea pentru cetățenii încadrați în cîmpul muncii a unor motivații şi stimulente suplimentare în muncă, creşterea calității şi eficienței muncii angajaților, încît salariul să devină principala sursă de venit bănesc al populației;

b) sporirea nivelului garanțiilor minime de stat vizînd salarizarea;

c) promovarea politicii în domeniul salarizării, pornind de la funcția mixtă a salariului: ca recompensă pentru munca efectuată de către angajat, echivalentă venitului necesar pentru un nivel de trai decent garantat de stat, şi ca parte de cheltuieli de producție pe care le suportă patronul;

d) sporirea rolului stimulator al salariului pentru munca eficientă şi lichidarea disproporțiilor create în salarizare;

e) utilizarea, în baza sistemului tarifar unic de salarizare, a metodologiei unificate în stabilirea salariilor tarifare şi salariilor funcției ale angajaților din economia națională şi în aplicarea formelor şi sistemelor de salarizare;

f) asigurarea cotei preponderente a salariului tarifar în volumul total al cîştigului, omogenizării salariilor în cadrul grupurilor profesionale şi lichidarea decalajelor excesive dintre nivelurile minim şi maxim al salariilor atît în cadrul unor ramuri, cît şi între ramuri;

g) reglementarea nivelului salariului în ramurile economiei naționale şi la unitățile economice în baza contractelor colective de muncă încheiate;

h) acordarea către agenții economici cu diverse tipuri de proprietate a dreptului de a majora şi aproba nivelul minim al salariului pe unitate economică pornind de la cel stabilit la nivel național, ramural sau teritorial, precum şi a unei largi autonomii în soluționarea problemelor salarizării şi asigurării garanțiilor în domeniul salarizării.

Condițiile de salarizare a angajaților din economia națională, indiferent de apartenența lor departamentală, se stipulează în Legea salarizării şi în alte acte normative privind salarizarea.

Salariile, inclusiv sporurile şi adaosurile, realizate lunar de către asigurații angajați, în bani şi în natură, reglementate de legislație sau contractul colectiv de muncă, constituie baza lunară de calcul a contribuției de asigurări sociale în conformitate cu Legea privind sistemul public de asigurări sociale.

II. Direcțiile reformării sistemului de salarizare

A. Salariul minim

Salariul minim reprezintă nivelul minim admisibil al plăților în bani, achitate angajatului de către patron pentru munca executată în beneficiul acestuia.

Salariul minim se stabileşte prin hotărîre a Guvernului, după o consultare prealabilă cu patronatele şi sindicatele.

Poate fi stabilit atît salariul minim pe lună, calculat potrivit normei lunare a timpului de muncă, cît şi salariul minim pe oră.

Salariul minim se stabileşte pornind de la posibilitățile financiare reale ale statului, de la condițiile economice concrete şi se reexaminează ținîndu-se cont de creşterea economică a țării, de evoluția indicelui prețurilor de consum, de nivelul general al salariului mediu şi de alte condiții social-economice.

Salariul minim constituie o garanție de stat, obligatorie pentru toți agenții economici cu orice tip de proprietate şi formă juridică de organizare, al cărui cuantum nu poate fi redus nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

În contractele colective de muncă la nivel ramural, teritorial sau de unitate economică, în

funcție de posibilitățile economice ale unității, poate fi prevăzut un cuantum mai mare al salariului minim.

Celelalte plăți sociale (pensiile, bursele, compensațiile, indemnizațiile etc.), precum şi taxele de stat, impozitele, tarifele, amenzile şi alte plăți neprovenite din muncă se stabilesc în mărimi fixe, neraportate la salariul minim.

Stabilirea salariului minim este o formă de reglementare de către stat a proceselor economice, avînd scopul, în primul rînd, să asigure protecția cetățenilor cu un nivel scăzut de venituri, ale căror posibilități de participare la negocieri colective din anumite cauze sînt limitate, iar în al doilea rînd, să determine pozițiile inițiale sub care salariul minim în contractul colectiv de muncă nu poate fi stabilit. Orice patron din ramura respectivă este obligat să asigure angajatului un salariu pe oră nu mai mic decît cel stabilit în contractul colectiv de muncă ramural.

Incapacitatea unităților economice de a asigura plata salariului minim fixat constituie temei pentru declararea acestora, în modul stabilit, în stare de faliment, precum şi argument pentru reorganizarea sau lichidarea lor.

B. Perfecționarea sistemului tarifar

Sistemul tarifar reprezintă un ansamblu de normative privind diferențierea şi reglementarea salarizării diferitelor grupuri profesionale şi categorii de angajați în dependență de nivelul calificării lor, de condițiile de muncă, de complexitatea lucrărilor şi de responsabilitatea pentru îndeplinirea lor.

Sistemul tarifar constă din următoarele elemente:

- Rețeaua tarifară unică de salarizare;
- indicatoarele tarifare şi de calificare;
- salariul tarifar pentru categoria I de salarizare;
- salariile lunare ale funcției;
- indemnizațiile lunare.

Rețeaua tarifară unică de salarizare se aplică la retribuirea muncii angajaților din instituțiile bugetare şi din instituțiile care beneficiază de dotații bugetare. Angajaților din unitățile economice cu autonomie financiară ea nu se aplică sau se aplică deopotrivă cu alte sisteme de salarizare, în modul stabilit în contractele colective de muncă respective (la nivel național, ramural, teritorial, de unitate economică).

La stabilirea salariilor tarifare şi salariilor funcției, patronii vor ține cont de faptul că acestea trebuie să asigure:

a) reproducerea forței de muncă de calificarea respectivă;

b) argumentarea diferențierii în salarizare în dependență de nivelul de calificare al angajaților, de condițiile de muncă, de complexitatea lucrărilor executate şi de responsabilitatea pentru îndeplinirea lor;

c) crearea condițiilor necesare pentru aplicarea normelor progresive de muncă şi realizarea principiului "salarizare egală pentru o muncă egală";

d) evidențierea, după nivelul salarizării, a angajaților a căror muncă în cea mai mare măsură determină rezultatele finale ale activității unității economice.

Salariile tarifare şi salariile funcției se majorează în dependență de apariția premiselor economice respective şi de acumularea resurselor financiare.

Totodată, unitățile economice cu autonomie financiară asigură de sine stătător majorarea salariilor în dependență de posibilitățile lor, cu condiția sporirii productivității şi eficienței muncii, creării fondurilor necesare de dezvoltare, neadmiterii restanțelor la plata salariilor față de angajați şi la defalcarea contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii.

Drept sursă de majorare a salariilor în unitățile economice cu autonomie financiară servesc veniturile lor.

Diferențierea categoriilor tarifare (categoriilor de salarizare) şi a salariilor tarifare şi salariilor

funcţiei corespunzătoare acestora se face conform criteriilor de complexitate a lucrărilor executate. Luarea în calcul a altor factori de diferenţiere a salariului - a condiţiilor de muncă, intensităţii muncii, importanţei sferei de aplicare a muncii, volumului şi calităţii muncii - se efectuează aplicîndu-se alte elemente de salarizare. Faţă de aceste elemente, salariul tarifar (salariul funcţiei) ca plată pentru norma de muncă constituie baza pentru formarea întregului cîştig.

Pentru angajaţii din sectorul bugetar, diapazonul categoriilor de salarizare pentru diferite categorii de personal se stabileşte prin lege, iar pentru angajaţii din unităţile economice cu autonomie financiară - de către administraţia acestor unităţi.

Pornind de la practica aplicării indicatoarelor tarifare şi de calificare, pentru evaluarea complexităţii muncii şi calificării muncitorilor este necesar să se menţină tarificarea muncii lor pe 8 categorii de calificare şi diferenţierea pe tipuri tehnologice de lucrări, pe sectoare industriale şi ramuri, aplicîndu-se coeficienţii de majorare a salariilor în dependenţă de complexitatea lucrărilor.

Aplicarea coeficienţilor nu exclude stabilirea de către unităţile economice a unor sporuri pentru muncă în condiţii nefavorabile conform rezultatelor atestării locurilor concrete de muncă.

Evaluarea calităţilor profesionale ale specialiştilor şi a nivelului lor de calificare se va face în baza conferirii categoriilor de calificare, stabilirii sporurilor şi suplimentelor pentru specialiştii cu o productivitate mai înaltă din fonduri special create în aceste scopuri, precum şi prin stabilirea salariilor de merit.

Un grup aparte de angajaţi îl constituie conducătorii unităţilor economice. Specificul muncii acestei categorii de angajaţi constă în faptul că ei îmbină funcţii atît de specialist, cît şi de manager şi organizator al activităţii colectivului. Pentru conducătorii unităţilor economice se va practica încheierea contractelor de management, în care se vor stipula condiţiile de salarizare, sporurile, suplimentele, premiile, recompensele şi alte plăţi în dependenţă de eficacitatea activităţii fiecăruia dintre ei şi a unităţii economice în ansamblu.

Necesită perfecţionare şi sistemul de stimulare materială. Plăţile conform sistemului de premiere a muncitorilor, funcţionarilor, specialiştilor şi conducătorilor pentru rezultatele activităţii unităţii economice se vor efectua atît din contul fondului de salarii, cît şi din contul beneficiului rămas la dispoziţia unităţii economice.

Se impune şi perfecţionarea normelor de salarizare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile. În acest scop este necesar să se întreprindă măsuri în vederea reducerii locurilor de muncă cu condiţii nefavorabile şi să se diferenţieze normele de salarizare pentru munca în condiţiile respective.

Reforma salarizării în condiţiile relaţiilor de piaţă trebuie să prevadă şi modificarea esenţială a modului de stabilire a sporurilor şi suplimentelor salariale şi de premiere.

Legislaţia în vigoare prevede stabilirea unor sporuri şi suplimente obligatorii şi cuantumurile minime ale acestora. Cuantumul concret al sporurilor şi suplimentelor, precum şi celelalte tipuri de sporuri, suplimente, premii, recompense şi alte plăţi cu caracter compensatoriu şi stimulator, neprevăzute de legislaţie, se vor stabili în contractele colective de muncă.

O modificare esenţială necesită şi abordările privind normarea muncii, a cărei perfecţionare constituie un factor important în reducerea cheltuielilor de producţie, obţinerea beneficiului şi repartizarea raţională a mijloacelor destinate salarizării.

În condiţiile relaţiilor de piaţă, funcţia de normare a muncii devine în întregime prerogativă a unităţilor economice. Independenţa unităţilor economice la determinarea mărimii salariilor prin normarea muncii va permite a corela retribuirea muncii cu majorarea veniturilor lor. Normele muncii trebuie să se transforme într-un instrument de asigurare a intereselor economice şi sociale nu numai ale angajaţilor, dar şi ale consumatorilor, precum şi ale statului.

C. Particularităţile reformării sistemului de salarizare în sectorul bugetar

Este oportun ca retribuţia persoanelor alese sau desemnate în funcţii de demnitate publică în

conformitate cu Constituţia sau cu alte acte legislative să fie organizată prin stabilirea unei indemnizaţii lunare care ar fi unica formă de retribuire pentru activitate în conformitate cu funcţia deţinută.

Luînd în considerare complexitatea muncii şi cerinţele înalte faţă de calificarea şi competenţa angajaţilor din autorităţile publice, pentru optimizarea salarizării lor este necesară abilitarea Guvernului, prin Legea salarizării, cu prerogative suplimentare în acest domeniu. Acest lucru va permite ca retribuirea funcţionarilor publici să se facă atît prin intermediul Reţelei tarifare unice de salarizare, cît şi prin aplicarea altor sisteme de salarizare.

Munca oamenilor de creaţie - reprezentanţilor tuturor genurilor de artă, colaboratorilor ştiinţifici, avînd un caracter specific şi un diapazon al deosebirilor în complexitatea lucrărilor şi în calificare mai larg decît la alţi specialişti, impune o mai mare diferenţiere a retribuţiei, stabilirea sporurilor şi suplimentelor în dependenţă de gradele şi titlurile ştiinţifice, titlurile onorifice şi de funcţia deţinută.

Măsurile de perfecţionare a salarizării prevăd:

a) stabilirea pentru fiecare categorie de salarizare a unui diapazon larg al coeficienţilor tarifari sau a unor grile ale salariilor funcţiei, ce le va permite conducătorilor instituţiilor bugetare să opereze o reală diferenţiere a salariilor funcţiei ale angajaţilor în dependenţă de performanţele individuale;

b) revizuirea diapazonului categoriilor de salarizare în vederea majorării salariilor pentru unele categorii de angajaţi din sectorul bugetar (colaboratori ştiinţifici, corpul profesoral-didactic, personalul medical etc.);

c) stabilirea pentru conducătorii instituţiilor bugetare şi ai subdiviziunilor lor a indemnizaţiilor pentru conducere, diferenţiate în dependenţă de volumul şi complexitatea lucrărilor executate;

d) introducerea pentru angajaţii din toate ramurile şi instituţiile bugetare a unei recompense lunare pentru vechime în muncă, cu aplicarea unei scări unice;

e) învestirea conducătorilor instituţiilor bugetare cu dreptul de a stabili specialiştilor cu o calificare înaltă, precum şi angajaţilor care au demonstrat calităţi şi capacităţi profesionale deosebite (pentru cel mult 25% din personal) salarii de merit care vor depăşi cu cel mult 50% salariul prevăzut pentru categoria de salarizare în care sînt încadraţi, în limitele mijloacelor suplimentare de salarizare alocate în mărime de 10% din fondul de salarii;

f) unificarea cuantumurilor sporurilor la salariile funcţiei pentru clasele de calificare ale funcţionarilor publici, personalului din organele de drept, de control, vamale etc.;

g) abilitarea ministerelor, departamentelor, altor autorităţi republicane, precum şi a instituţiilor bugetare cu dreptul de a stabili (în limitele diapazonului coeficienţilor tarifari ai categoriilor de salarizare) salarii tarifare şi salarii ale funcţiei pentru conducători, specialişti, funcţionari şi muncitori din contul mijloacelor destinate salarizării, cu condiţia asigurării cotei preponderente a salariului de bază şi reducerii numărului plăţilor suplimentare în mărimea totală a cîştigului;

h) stabilirea, în scopul diferenţierii nivelului de salarizare, în funcţie de specificul, complexitatea şi importanţa unor ramuri sau domenii de activitate, a indicatorilor de prioritate intersectorială ca parte componentă a Reţelei tarifare unice de salarizare.

D. Reglementarea salarizării

Este necesar ca mecanismul de reglementare a salarizării în condiţiile relaţiilor de piaţă să îmbine reglementarea de către stat şi reglementarea prin intermediul dialogului social.

Reglementarea de stat a salarizării

Una dintre sarcinile de bază ale reglementării de către stat a salarizării o constituie stabilirea salariului minim şi a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare.

O altă sarcină de bază este reglementarea salarizării angajaţilor din instituţiile bugetare. Pentru această categorie de angajaţi, salariul stabilit este venitul ei fixat. Spre deosebire de

unităţile economice care îşi desfăşoară activitatea în condiţii de autonomie financiară, instituţiile bugetare nu pot majora de sine stătător salariile angajaţilor lor, deoarece posibilitatea creşterii nivelului salariilor depinde de starea bugetului respectiv.

Totodată, pentru a folosi posibilităţile bugetelor unităţilor administrativ-teritoriale de a majora salariile angajaţilor din sectorul bugetar este necesar ca autorităţilor administraţiei publice locale să li se acorde dreptul de a majora salariile angajaţilor din sectorul bugetar din teritoriu (cu excepţia funcţionarilor publici) din contul veniturilor obţinute la executarea bugetului unităţii administrativ-teritoriale, în proporţie de pînă la 50% din salariul de bază.

Această majorare poate fi operată pe ramuri şi/sau pe grupe de personal sau în ansamblu pe sectorul bugetar.

Un obiectiv la fel de important al reglementării salarizării îl constituie indexarea salariului angajaţilor în dependenţă de rata inflaţiei. În acest context, se impune elaborarea şi introducerea unui nou mecanism, viabil şi eficient, de indexare a veniturilor băneşti ale populaţiei. Totodată, în sectorul de producţie al economiei naţionale condiţiile indexării se vor stipula în contractele colective de muncă.

Un imperativ a devenit şi crearea unui mecanism de protecţie materială din contul patronului a angajaţilor aflaţi în concedii forţate neplătite, în cazul staţionării unităţilor economice.

Reglementarea de către stat trebuie să includă, de asemenea, gradul de influenţă a statului asupra modului de formare a fondului de salarii în dependenţă de eficienţa activităţii unităţii economice. În legătură cu aceasta, este necesar să se elaboreze măsuri care să asigure sporirea eficienţei muncii, precum şi să se prevadă în regulamentele (statutele) agenţilor economici normative de repartizare a beneficiului care rămîne la dispoziţia lor, după efectuarea defalcărilor în buget, şi poate fi folosit pentru salarizare şi acumulare.

O pîrghie importantă a reglementării salarizării o constituie sistemul fiscal, care trebuie să contribuie la sporirea motivării muncii angajaţilor, la dezvoltarea spiritului de întreprinzător şi de iniţiativă.

Reglementarea salarizării

prin intermediul dialogului social

Reglementarea salarizării prin intermediul dialogului social include aplicarea contractelor colective de muncă la nivel naţional, ramural, teritorial şi la nivel de unitate economică.

Încheierea contractelor colective de muncă de toate nivelurile necesită delimitarea cercului de probleme vizînd domeniul salarizării, care pot fi soluţionate prin contractul colectiv de muncă respectiv.

Contractul colectiv de muncă la nivel naţional stabileşte:

a) modul şi condiţiile de aplicare a Reţelei tarifare unice de salarizare pentru angajaţii din unităţile economice cu autonomie financiară;

b) lista profesiilor şi funcţiile complexe care necesită condiţii unice de salarizare, indiferent de subordonarea departamentală;

c) posibilităţile de majorare şi de stabilire a cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de salarizare în economia naţională.

Contractul colectiv de muncă la nivel ramural stabileşte:

a) cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de salarizare în ramura respectivă şi corelaţia dintre nivelurile de salarizare a diferitelor grupuri profesionale;

b) condiţiile specifice de salarizare a unor anumite categorii de angajaţi;

c) condiţiile de salarizare pentru munca în condiţii grele şi nocive.

Contractul colectiv de muncă la nivel teritorial stabileşte:

a) aceleaşi condiţii ca şi în contractul colectiv de muncă la nivel naţional, iar în cazul în care este necesar şi posibil - garanţii mai mari privind retribuirea muncii sau condiţii concrete de salarizare (în ansamblu sau numai unele din ele);

b) condiţiile de salarizare pe profesii şi funcţii complexe sub formă de salarii tarifare (salarii

ale funcţiei) sau sub formă de mărimi recomandate ale salariului mediu.

Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate economică stabileşte:

a) condiţiile şi cuantumurile concrete ale salariilor,

ţinîndu-se cont de prevederile contractelor colective de muncă la nivel naţional, ramural, teritorial (salariile tarifare, salariile funcţiei, diferenţierea lor în dependenţă de complexitatea muncii şi condiţiile de muncă, formele de salarizare, ponderea grupurilor profesionale în procesul de producţie etc.);

b) mărimile concrete ale plăţilor garantate şi ale plăţilor cu caracter compensatoriu;

c) mărimile plăţilor cu caracter stimulator (sporuri, suplimente, premii, recompense) şi condiţiile de stabilire a lor;

d) cercul angajaţilor pentru care condiţiile de salarizare se stabilesc în mod individual;

e) termenul de achitare a salariului şi mărimea compensaţiei în cazul reţinerii lui.

E. Asigurarea achitării salariilor

În scopul asigurării achitării la timp a salariilor este necesar:

a) a stabili achitarea prioritară a salariilor către angajaţi faţă de alte plăţi;

b) a implementa un mecanism de asigurare obligatorie a patronilor pentru cazul incapacităţii de a achita în termen salariul angajaţilor;

c) a intensifica răspunderea materială, administrativă şi penală a patronului pentru încălcarea drepturilor angajaţilor de a primi integral şi la timp salariul;

d) a susţine practica de iniţiere de către angajaţi a acţiunilor judiciare în cazurile de reţinere a achitării salariului;

e) a pune în aplicare un mecanism de compensare a pierderilor suportate de angajaţi în cazul neachitării în termen a salariului.

III. Dispoziţii finale

În scopul reformării sistemului de salarizare, este necesar să se revizuiască şi sistemul de formare şi utilizare a fondurilor sociale de consum, îndreptîndu-le cu precădere la susţinerea sub toate aspectele a categoriilor de cetăţeni puţin asiguraţi. Contingentul apt de muncă al societăţii trebuie să-şi asigure necesităţile sociale exclusiv din contul salariilor şi altor venituri personale.

Redistribuirea mijloacelor din fondurile sociale de consum în fondul de salarizare trebuie să se efectueze treptat, pe măsura creării premiselor economice, tehnico-materiale şi organizatorice.

Este necesar, de asemenea, a reexamina şi sistemul asigurărilor sociale de stat, personificîndu-l parţial, a asigura o legătură directă între defalcările benevole din salariul angajaţilor şi avantajele sociale pe care ei le vor primi.

Anexa nr.2

L I S T A
actelor legislative şi altor acte normative necesare pentru realizarea Concepţiei reformării sistemului de salarizare

Nr.crt.	Denumirea actelor legislative şi altor acte normative	Termenul de elaborare	Responsabilii pentru elaborare
1	2	3	4
1	Lege privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim	anul 2000trimestrul II	Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Ministerul Economiei şi Reformelor, Ministerul Finanţelor, Ministerul Justiţiei
2	Legea salarizării (redacţie nouă)	anul 2001 trimestrul II	-"-
3	Lege privind sistemul de stabilire a	anul 2001	-"-

	salariilor de bază în sectorul bugetar şi a indemnizaţiilor pentru persoanele care ocupă funcţii de demnitate publică	trimestrul II	
4	Lege privind indexarea veniturilor băneşti ale populaţiei (redacţie nouă)	anul 2001 semestrul II	-"-
5	Hotărîrea Parlamentului cu privire la unificarea mărimii sporurilor pentru gradele de calificare	anul 2002	-"-
6	Hotărîrea Guvernului cu privire la stabilirea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară	anul 2001 trimestrul I, ulterior după caz	-"-
7	Hotărîrea Guvernului cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară	anul 2001	Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Ministerul Economiei şi Reformelor, Ministerul Finanţelor, Ministerul Justiţiei
8	Hotărîri ale Guvernului cu privire la perfecţionarea condiţiilor de salarizare a angajaţilor din ramurile sectorului bugetar	anul 2001	-"-
9	Hotărîrea Guvernului pentru aprobarea Regulamentului cu privire la cuantumul şi modul de utilizare a mijloacelor extrabugetare pentru salarizarea angajaţilor din instituţiile bugetare	anul 2001	Ministerul Finanţelor, Ministerul Economiei şi Reformelor, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, alte ministere şi departamente
10	Hotărîrea Guvernului cu privire la modul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar în limitele prevăzute pentru categoria de salarizare respectivă, conform criteriilor şi normelor de evaluare a perfor manţelor profesionale individuale	anul 2002	Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, Ministerul Economiei şi Reformelor, Ministerul Finanţelor, Ministerul Justiţiei
11	Hotărîrea Guvernului cu privire la stabilirea pentru agenţii economici, care utilizează patrimoniu de stat, a normativului de repartizare a beneficiului pentru consum şi acumulare	anul 2002	Ministerul Finanţelor, Ministerul Economiei şi Reformelor, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, alte ministere şi departamente

la început

HPO1238/2000
Внутренний номер: 307631 Карточка документа
Varianta în limba de stat

Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 1238
от 28.09.2000

об утверждении Концепции реформирования системы оплаты труда

Опубликован : 01.03.2001 в Monitorul Oficial Nr. 025 статья № : 80 Дата вступления в силу : 28.09.2000

Парламент принимает настоящее постановление.

Ст.1. - Утвердить Концепцию реформирования системы оплаты труда, представленную в приложении 1.

Ст.2. - Правительству:

обеспечить реализацию Концепции реформирования системы оплаты труда;

представить Парламенту на рассмотрение проекты законодательных актов, необходимых для реализации указанной концепции, согласно перечню, представленному в приложении 2.

Ст.3. - Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Комиссию по социальной защите, здравоохранению и семье.

Ст.4. - Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА Думитру ДЬЯКОВ
Кишинэу, 28 сентября 2000 г.
№ 1238-XIV.

КОНЦЕПЦИЯ
реформирования системы оплаты труда

I. Основные принципы и цели реформирования системы оплаты труда

Одним из направлений экономической реформы, фактически определяющим переход к рыночным отношениям, является реформа в области оплаты труда.

Реформа оплаты труда проводится для совершенствования оценки стоимости рабочей силы, методов регулирования оплаты труда и нормирования труда, тарифной системы, способов и механизмов оценки сложности труда работников разных профессионально-квалификационных групп. При этом реформа оплаты труда предполагает и одновременную оптимизацию принципов ценообразования, системы социального страхования, системы налогообложения и трудовых отношений.

Основной принцип реформы - оплата труда работников в размерах, объективно отражающих объем и качество вложенного труда, результаты деятельности хозяйствующих субъектов и конъюнктуру рынка труда.

Хозяйствующим субъектам предоставляются равные возможности заработать средства для оплаты труда, а трудовые доходы каждого работника определяются его личным трудовым вкладом с учетом в то же время конечных результатов работы предприятия.

Реформирование системы оплаты труда на нынешнем этапе развития национальной экономики проводится для достижения следующих целей:

a) обеспечение роста реальной заработной платы работников, создание для трудоустроенных граждан дополнительных мотивов и стимулов к труду, повышение качества и эффективности труда работников с тем, чтобы заработная плата стала главным источником денежных доходов населения;

b) повышение уровня минимальных государственных гарантий оплаты труда;

c) реализация политики в области оплаты труда исходя из двойственной функции заработной платы - как вознаграждения за труд работника, соответствующего доходу, необходимому для обеспечения достойного жизненного уровня, гарантированного государством, и как части затрат на производство, понесенных работодателем;

d) повышение стимулирующей роли заработной платы за эффективный труд и ликвидация диспропорций, сложившихся при его оплате;

e) использование на основе Единой тарифной системы оплаты труда унифицированной методики установления тарифных ставок и должностных окладов работников национальной экономики и применения форм и систем оплаты труда;

f) обеспечение преобладающей доли тарифной ставки в общем размере заработка, однородности ставок в рамках профессиональных групп и ликвидация чрезмерного разрыва между минимальным и максимальным размерами заработной платы как внутри отдельных отраслей, так и между отраслями;

g) регулирование размера заработной платы в отраслях национальной экономики и на предприятиях на основе заключенных коллективных договоров;

h) предоставление хозяйствующим субъектам различных видов собственности права повышать и утверждать размер минимальной заработной платы на предприятии исходя из установленного на национальном, отраслевом или территориальном уровнях, а также большей самостоятельности при решении вопросов оплаты труда и обеспечения гарантий в сфере оплаты труда.

Условия оплаты труда работников национальной экономики независимо от ведомственной принадлежности оговариваются в Законе об оплате труда и в других нормативных актах об оплате труда.

Заработок, включающий доплаты и надбавки, ежемесячно получаемый работающими застрахованными лицами в денежном и натуральном выражении, предусмотренный законодательством или коллективным договором, составляет месячную основу для исчисления размера взносов социального страхования в соответствии с Законом о государственной системе социального страхования.

II. Направления реформирования системы оплаты труда

A. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата представляет собой минимально допустимый уровень денежных выплат работнику работодателем за выполненную для него работу.

Минимальная заработная плата устанавливается постановлением Правительства после предварительной консультации с патронатами и профсоюзами.

Может быть установлена как минимальная месячная заработная плата, рассчитанная на основе месячной нормы рабочего времени, так и минимальная часовая заработная плата.

Минимальная заработная плата устанавливается исходя из реальных финансовых возможностей государства, конкретных экономических условий и пересматривается с учетом экономического развития страны, динамики показателя потребительских цен, общего уровня средней заработной платы и других социально-экономических условий.

Минимальная заработная плата является государственной гарантией, обязательной для всех хозяйствующих субъектов любого вида собственности и организационно-правовой формы, размер которой не может быть уменьшен ни коллективным договором, ни

индивидуальным трудовым договором.

В коллективных договорах на отраслевом, территориальном уровнях или на уровне предприятия, в зависимости от экономических возможностей предприятия, может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

Все другие социальные выплаты (пенсии, стипендии, компенсации, пособия и др.), а также государственные пошлины, налоги, тарифы, штрафы и другие платежи, не связанные с трудом, устанавливаются в конкретных размерах, не соотносимых с минимальной заработной платой.

Установление минимальной заработной платы - это форма регулирования государством экономических процессов с целью, во-первых, обеспечить защиту граждан с низким уровнем доходов, чьи возможности участия в коллективных переговорах по каким-либо причинам ограничены, а во-вторых, определить стартовые позиции, ниже которых минимальная заработная плата в коллективном договоре не может быть установлена. Каждый работодатель соответствующей отрасли обязан обеспечить работнику часовую заработную плату в размере не менее установленной отраслевым коллективным договором.

Неспособность предприятий обеспечить выплату установленной минимальной заработной платы служит основанием для объявления их в установленном порядке банкротами, а также аргументом для их реорганизации или ликвидации.

B. Совершенствование тарифной системы

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов по дифференциации и регулированию оплаты труда различных профессиональных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, условий труда, сложности работ и ответственности за их выполнение.

Тарифная система состоит из следующих элементов:

- Единая тарифная сетка оплаты труда;
- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифная ставка I разряда оплаты труда;
- месячные должностные оклады;
- ежемесячные вознаграждения.

Единая тарифная сетка оплаты труда применяется при оплате труда работников бюджетных учреждений и учреждений, получающих дотации из бюджета. Для работников хозрасчетных предприятий она не применяется или применяется наравне с другими системами оплаты труда в порядке, установленном в соответствующих коллективных договорах (национальный, отраслевой, территориальный уровни, уровень предприятия).

При установлении тарифных ставок и должностных окладов работодателям необходимо иметь в виду, что ставки и оклады должны обеспечивать:

a) восстановление рабочей силы соответствующей квалификации;

b) обоснование разницы в оплате труда в зависимости от уровня квалификации работников, условий труда, сложности выполняемых ими работ и ответственности за их выполнение;

c) создание необходимых условий для применения прогрессивных норм труда и реализации принципа "равная оплата труда за равный труд";

d) выделение по уровню оплаты работников, труд которых в наибольшей степени определяет конечные результаты деятельности предприятия.

Размеры тарифных ставок и должностных окладов повышаются в зависимости от возникновения соответствующих экономических предпосылок и накопления финансовых ресурсов.

При этом хозрасчетные предприятия самостоятельно обеспечивают повышение заработной платы исходя из своих возможностей при условии роста производительности и эффективности труда, создания необходимых фондов развития, недопущения задолженности по заработной плате работникам и по отчислениям взносов на

обязательное государственное социальное страхование.

Источником повышения заработной платы на хозрасчетных предприятиях служат доходы.

Дифференциация тарифных разрядов (разрядов оплаты труда) и соответствующих им тарифных ставок и должностных окладов осуществляется по признаку сложности выполняемых работ. Учет в заработной плате других факторов ее дифференциации - условий труда, напряженности труда, значимости сфер его приложения, количества и качества труда - осуществляется с применением других элементов оплаты труда. По отношению к этим элементам тарифная ставка (должностной оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всего заработка.

Для работников бюджетной сферы диапазон разрядов оплаты труда для различных категорий персонала устанавливается законом, а для работников хозрасчетных предприятий - администрацией этих предприятий.

Исходя из сложившейся практики применения тарифно-квалификационных справочников для оценки сложности труда и квалификации рабочих следует сохранить тарификацию их труда по восьми квалификационным разрядам и дифференциацию по технологическим видам работ, производствам и отраслям путем применения коэффициентов повышения заработной платы в зависимости от сложности работ.

Применение коэффициентов не исключает установления предприятиями доплат за работу в неблагоприятных условиях по результатам аттестации конкретных рабочих мест.

Оценка профессиональных качеств специалистов и их квалификационного уровня должна осуществляться на основе присвоения квалификационных разрядов, установления надбавок и доплат специалистам, работающим более производительно, из специально созданных для этих целей фондов, а также установления окладов за особые заслуги.

Отдельную группу работников составляют руководители предприятий. Специфика труда этой категории работников состоит в том, что они сочетают в себе функции как специалиста, так и менеджера - организатора работы коллектива. Для руководителей предприятий необходимо практиковать заключение договоров менеджмента, в которых оговариваются условия оплаты их труда, доплаты, надбавки, премии, вознаграждения и другие выплаты, устанавливаемые в зависимости от эффективности работы руководителя и предприятия в целом.

Необходимо совершенствовать и систему материального стимулирования. Выплаты в соответствии с системой премирования рабочих, служащих, специалистов и руководителей за результаты деятельности предприятия производятся как за счет фонда оплаты труда, так и из прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия.

Требуют совершенствования и нормы оплаты за труд в неблагоприятных условиях. Для этого необходимо принять меры по сокращению рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и дифференцировать нормы оплаты за труд в соответствующих условиях.

Реформа оплаты труда в условиях рыночных отношений должна предусматривать и существенное изменение порядка установления доплат и надбавок к заработной плате и премирования.

Действующее законодательство предусматривает установление некоторых обязательных доплат и надбавок и их минимальные размеры. Конкретный размер этих доплат и надбавок, а также другие виды доплат, надбавок, премий, вознаграждений и прочие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, не предусмотренные законодательством, устанавливаются в коллективных договорах.

Существенного изменения требуют и подходы к нормированию труда, совершенствование которого является важнейшим фактором сокращения затрат на производство, получения прибыли и рационального распределения средств, предназначенных на оплату труда.

В условиях рыночных отношений функция нормирования труда становится полностью прерогативой предприятий. Самостоятельность предприятий в определении размеров

заработной платы посредством нормирования труда позволит увязать оплату труда с увеличением их доходов. Нормы труда должны превратиться в средство обеспечения экономических и социальных интересов не только работников, но и потребителей, а также государства.

С. Особенности реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере

Целесообразно, чтобы оплата труда лиц, избранных или назначенных на ответственные государственные должности в соответствии с Конституцией или другими законодательными актами, была организована путем установления ежемесячного вознаграждения, которое было бы единственной формой оплаты за деятельность в соответствии с занимаемой должностью.

Принимая во внимание сложность труда и высокие требования к квалификации и компетенции работников органов публичной власти, для оптимизации оплаты их труда необходимо в Законе об оплате труда предоставить Правительству дополнительные прерогативы в данной области. Это позволит организовать оплату труда государственных служащих как на основе Единой тарифной сетки оплаты труда, так и путем применения других систем оплаты труда.

Труд творческих работников - представителей всех видов искусства, научных сотрудников, имеющий специфический характер и более широкий, чем у других специалистов, диапазон различий в сложности работ и квалификации, требует большей дифференциации в оплате, установления надбавок и доплат в зависимости от ученой степени, ученого звания, почетного звания и занимаемой должности.

Меры по совершенствованию оплаты труда предусматривают:

a) установление для каждого разряда оплаты труда широкого диапазона тарифных коэффициентов или вилок должностных окладов, что позволит руководителям бюджетных учреждений проводить реальную дифференциацию должностных окладов работников в зависимости от индивидуальных достижений в работе;

b) пересмотр диапазона разрядов оплаты труда в целях повышения заработных плат некоторым категориям работников бюджетной сферы (научные сотрудники, профессорско-преподавательский состав, медицинский персонал и др.);

c) установление для руководителей бюджетных учреждений и их подразделений вознаграждений за руководство, дифференцированных в зависимости от объема и сложности выполняемых работ;

d) введение для работников всех бюджетных отраслей и учреждений ежемесячного вознаграждения за стаж работы с применением единой шкалы;

e) предоставление руководителям бюджетных учреждений права устанавливать специалистам высокой квалификации, а также работникам, проявившим особые профессиональные качества и навыки (не более 25% от численности персонала), оклады за заслуги, превышающие не более чем на 50% оклад, предусмотренный для разряда оплаты труда, к которому они отнесены, в пределах выделенных дополнительных средств на оплату труда в размере 10% от фонда оплаты труда;

f) унификацию размера надбавок к должностному окладу за квалификационные классы государственных служащих, работников правоохранительных, контрольных, таможенных и других органов;

g) предоставление министерствам, департаментам и другим республиканским органам, а также бюджетным учреждениям права устанавливать (в пределах диапазона тарифных коэффициентов по разрядам оплаты труда) тарифные ставки и должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих за счет средств, предназначенных на оплату труда, при условии обеспечения преобладающей доли основной заработной платы и сокращения дополнительных выплат в общем объеме заработка;

h) установление в целях дифференцирования уровня оплаты труда в зависимости от специфики, сложности и значимости некоторых отраслей или сфер деятельности показателей межсекторального приоритета в качестве составной части Единой тарифной сетки оплаты труда.

D. Регулирование оплаты труда

Необходимо, чтобы механизм регулирования оплаты труда в условиях рыночных отношений основывался на сочетании государственного регулирования и регулирования посредством социального диалога.

Государственное регулирование оплаты труда

Одной из основных задач государственного регулирования в области оплаты труда является установление минимальной заработной платы и тарифной ставки I разряда оплаты труда.

Другой основной задачей является регулирование оплаты труда работников бюджетных учреждений. Для этой категории работников установленная заработная плата является их фиксированным доходом. В отличие от предприятий, которые осуществляют деятельность на основе хозрасчета, бюджетные учреждения не могут самостоятельно повышать заработную плату своим работникам, поскольку возможность повышения размеров заработной платы зависит от состояния соответствующего бюджета.

Вместе с тем в целях использования возможностей бюджетов административно-территориальных единиц для повышения окладов работников бюджетной сферы необходимо предоставить органам местного публичного управления право повышать оклады бюджетных работников на местах (за исключением государственных служащих) в размере до

50% от основного оклада за счет доходов, полученных при исполнении бюджетов административно-территориальных единиц.

Данное повышение может быть произведено по отраслям и/или группам работников или в целом по бюджетной сфере.

Не менее важной задачей регулирования оплаты труда является индексация заработной платы работников в зависимости от уровня инфляции. В этой связи необходимо разработать и ввести новый, действенный и эффективный механизм индексации денежных доходов населения. При этом в производственном секторе национальной экономики условия индексации оговариваются в коллективных договорах.

Насущной потребностью является и создание механизма материальной защиты за счет работодателя работников, находящихся в вынужденных неоплачиваемых отпусках в случаях простоя предприятий.

Государственное регулирование должно включать также степень влияния государства на порядок формирования фонда оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности предприятия. В связи с этим необходимо разработать меры, которые обеспечат повышение эффективности труда, а также предусмотреть в положениях (уставах) хозяйствующих субъектов нормативы распределения прибыли, которая остается в их распоряжении после осуществления отчислений в бюджет и может быть использована на оплату труда и накопление.

Важным рычагом регулирования оплаты труда является система налогообложения, которая должна содействовать укреплению мотивации труда работников, развитию предприимчивости и инициативности.

Регулирование оплаты труда посредством социального диалога

Регулирование оплаты труда посредством социального диалога включает применение коллективных договоров на национальном, отраслевом, территориальном уровнях и на уровне предприятия.

Заключение коллективных договоров на всех уровнях требует разграничения круга проблем в области оплаты труда, которые могут решаться соответствующим коллективным договором.

Коллективный договор на национальном уровне определяет:

а) порядок и условия применения Единой тарифной сетки оплаты труда для работников хозрасчетных предприятий;

b) перечень сквозных профессий и должностей, требующих единых условий оплаты труда независимо от ведомственной подчиненности;

c) возможности повышения и установления размера тарифной ставки I разряда оплаты труда по национальной экономике.

Коллективный договор на уровне отрасли определяет:

a) размер тарифной ставки I разряда оплаты труда по соответствующей отрасли и соотношения в уровнях оплаты труда различных профессиональных групп;

b) особые условия оплаты труда отдельных категорий работников;

c) условия оплаты труда за работу в тяжелых и вредных для здоровья условиях.

Коллективный договор на территориальном уровне определяет:

a) те же условия, что и в коллективном договоре на национальном уровне, а в случае, если это необходимо и возможно, - более высокие гарантии в оплате труда или конкретные условия оплаты труда (в целом или только отдельные из них);

b) условия оплаты труда по сквозным профессиям и должностям в виде тарифных ставок (должностных окладов) или в виде рекомендуемых размеров среднего заработка.

Коллективный договор на уровне предприятия определяет:

a) конкретные условия и размеры оплаты труда с учетом положений коллективных договоров на национальном, отраслевом и территориальном уровнях (тарифные ставки, должностные оклады, их дифференцирование в зависимости от сложности работы и условий труда, виды оплаты труда, значимость той или иной профессиональной группы в процессе производства и др.);

b) конкретные размеры гарантированных выплат и выплат компенсационного характера;

c) размеры и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавок, доплат, премий, вознаграждений);

d) круг работников, условия оплаты труда которых устанавливаются в индивидуальном порядке;

e) сроки выплаты заработной платы и размеры компенсации в случае задержки ее выплаты.

E. Обеспечение выплаты заработной платы

В целях обеспечения своевременной выплаты заработной платы необходимо:

a) установить первоочередность выплаты работникам заработной платы по сравнению с другими выплатами;

b) внедрить механизм обязательного страхования работодателей на случай неспособности своевременно выплачивать заработную плату работникам;

c) усилить материальную, административную и уголовную ответственность работодателей за нарушение прав работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы;

d) поддерживать практику обращения работников с судебными исками в случаях задержки выплаты заработной платы;

e) вводить в действие механизм компенсации потерь, понесенных работниками в случае несвоевременной выплаты заработной платы.

III. Заключительные положения

В целях реформирования системы оплаты труда необходимо пересмотреть и систему формирования и использования общественных фондов потребления, направив их в первую очередь на всестороннюю поддержку малообеспеченных слоев населения. Трудоспособная часть общества должна обеспечивать свои социальные потребности исключительно за счет заработной платы и других личных доходов.

Перераспределение средств из общественных фондов потребления в фонд оплаты труда должно осуществляться постепенно по мере создания экономических, материально-технических и организационных предпосылок.

Необходимо также пересмотреть и систему государственного социального страхования, частично персонифицировать ее, обеспечить непосредственную связь между

добровольными отчислениями из заработной платы работников и социальными выгодами, которые будут ими получены.

ПЕРЕЧЕНЬ
законодательных и других нормативных актов, необходимых
для реализации Концепции реформирования системы оплаты труда

№п/п	Название законодательныхи других нормативных актов	Срокразработки	Ответственные заразработку
1	2	3	4
1	Закон о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы	II кв. 2000 г	Министерство труда, социальной защиты и семьи, Министерство экономики и реформ, Министерство финансов, Министерство юстиции
2	Закон об оплате труда (в новой редакции)	II кв. 2001 г.	-"-
3	Закон о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и вознаграждения лицам, занимающим ответственные государственные должности	II кв. 2001 г.	
4	Закон об индексации денежных доходов населения (в новой редакции)	второе полугодие 2001 г.	-"-
5	Постановление Парламента об унификации размера надбавок за классные чины	2002 ă.	-"-
6	Постановление Правительства об установлении размера тарифной ставки I квалификационного разряда для работников хозрасчетных предприятий	I кв. 2001 г., далее - понеобходи-мости	-"-
7	Постановление Правительства об оплате труда работников хозрасчетных предприятий	2001 ă.	Министерство труда, социальной защиты и семьи, Министерство экономики и реформ, Министерство финансов, Министерство юстиции
8	Постановления Правительства о совершенствовании условий оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы	2001 ă.	
9	Постановление Правительства об утверждении Положения о размере и порядке использования внебюджетных средств для оплаты труда работников бюджетных учреждений	2001 ă.	Министерство финансов, Министерство экономики и реформ, Министерство труда, социальной защиты и семьи, другие министерства и департаменты
10	Постановление Правительства о порядке установления основной заработной платы в бюджетной сфере в пределах, предусмотренных для соответствующего разряда оплаты труда, в соответствии скритериями и нормами оценки индивидуальных профессиональных качеств	2002 ă.	Министерство труда, социальной защиты и семьи, Министерство экономики и реформ, Министерство финансов, Министерство юстиции
11	Постановление Правительства об установлении хозяйствующим субъектам, использующим государственное имущество, норматива распределения прибыли на потребление и накопление	2002 ă.	Министерство финансов, Министерство экономики и реформ, Министерство труда, социальной защиты и семьи, другие министерства и департаменты

к содержанию

LPM847/2002
ID intern unic: 312886 Fişa actului juridic
Версия на русском

Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr. 847
din 14.02.2002

SALARIZĂRII

Publicat : 11.04.2002 în Monitorul Oficial Nr. 50-52 art Nr : 336

MODIFICAT
LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860
LP154-XVI di n 21.07.05, M O126-128/23.09.05 a rt.611

NOTĂ:
În textul legii, cuvîntul „angajat” se substituie prin cuvîntul „salariat”, cu excepţia articolului 5 alineatul (3) şi a articolului 10, prin *LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860*

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Capitolul I
DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 1. Obiectul legii

Prezenta lege determină principiile economice, juridice şi organizatorice ale r etribuirii salariaţilor aflaţi în relaţii de muncă, în baza contractelor individuale de muncă, cu salariaţii: persoane fizice, întreprinderi, organizaţii şi instituţii, denumite în continuare unităţi, indiferent de tipul de pr oprietate şi forma de organizare juridică, şi este orientată spre asigurarea funcţiei salariului ca principala sursă de venit pentru satisfacerea necesităţilor vitale ale angajaţilor şi familiilor lor şi ca formă de stimulare a muncii.
[Art.1 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 2. Noţiuni principale

În sensul prezentei legi, noţiunile de mai jos au următorul înţeles:

salariu - orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit angajaţilor de către angajator sau de or ganul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată;

îndrumar tarifar de calificare - culegere de caracteristici de calificare a pr ofesiilor s au specialităţilor şi funcţiilor, clasificate în compartimente pe unităţi de producţie şi feluri de ocupaţii, destinată pentru tarificarea lucrărilor şi conferirea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor;

grilă de salarii - diapazon de salarii în limitele căruia se stabilesc salariile de bază concrete pentru funcţii aparte sau grupuri funcţionale de conducători, specialişti sau funcţionari;

salariu tarifar - componenta de bază a sistemului tarifar ce determină mărimea salariului de bază al salariatului pe unitate de timp (oră, zi, lună);

[Art.2 noţiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

salariul funcţiei - mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specialişti şi funcţionari în dependenţă de funcţia deţinută, calificarea şi specificul ramurii;

reţea tarifară – totalitatea categoriilor de calificare (de salarizare) şi a coeficienţilor tarifari (grilelor de salarii) corespunzători, prin intermediul cărora se stabilesc salariile de bază ale salariaţilor;

[Art.2 noţiunea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

categorie de salarizare - element al reţelei tarifare unice de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar, în baza căruia se determină grila de salarii, stabilită pentru angajaţi în funcţie de diferenţierea lor conform criteriilor aplicate în domeniile respective de activitate;

categorie de calificare - element al reţelei tarifare ce caracterizează nivelul de calificare al muncitorului. Nivelul inferior de calificare se tarifică cu categoria I;

[Art.2 noţiunea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

coeficienţi tarifari - elemente ale reţelei tarifare care indică de cîte ori salariul tarifar pentru categoria II şi cele următoare ale reţelei tarifare este mai mare de cît salariul tarifar pentru categoria I de calificare, al cărui coeficient tarifar întotdeauna este egal cu 1,0;

sector real - totalitatea unităţilor cu autonomie financiară, inclusiv a celor care beneficiază de dotaţii bugetare, indiferent de subordonarea ramurală, tipul de proprietate şi forma de organizare juridică;

sector bugetar - totalitatea unităţilor finanţate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele unităţilor administrativ-teritoriale şi din mijloace speciale, indiferent de subordonarea ramurală.

[Art.2 subal.11 modificat prin LP154/21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]

cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real – valoarea minimă obligatorie a retribuţiei muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariaţi în sectorul real;

rata de creştere a productivităţii muncii la nivel naţional – raportul procentual dintre rata de creştere a valorii adăugate brute şi rata de creştere a numărului scriptic mediu al salariaţilor în anul precedent perioadei de referinţă;

salariat – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.

[Art.2 noţiuni introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 3. Condiţii, forme şi sisteme de salarizare

(1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea şi oferta forţei de muncă pe piaţa muncii, de cantitatea, calitatea, complexitatea muncii şi condiţiile de muncă, calităţile profesionale ale salariatului, rezultatele muncii lui şi/sau de rezultatele activităţii economice a unităţii.

[Art.3 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atît în sistemul tarifar, cît şi în sistemele netarifare de salarizare.

[Art.3 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) În funcţie de specificul activităţii şi condiţiile economice concrete, unităţile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar şi/sau sistemele netarifare de salarizare.

(4) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unităţii se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

[Art.3 al.(3-4) introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 3[1]. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferenţierea salariului, în funcţie de cantitatea, calitatea şi condiţiile de muncă, şi include reţelele tarifare, salariile tarifare, coeficienţii tarifari, grilele de salarii ale funcţiei şi îndrumarele tarifare de calificare.

(2) În sectorul real reţeaua tarifară se stabileşte, prin negociere, la nivel ramural – în convenţia colectivă şi la nivel de unitate – în contractul colectiv de muncă.

(3) În sectorul bugetar se aplică Reţeaua tarifară unică, stabilită prin lege, care include categoriile de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare şi grilele de salarii ale funcţiei pentru fiecare categorie de salarizare.

(4) Reţeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabileşte pentru muncitori sau pentru toate categoriile de salariaţi (muncitori, funcţionari administrativi, specialişti şi personal cu funcţii de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii.

Articolul 3[2]. Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalităţi de diferenţiere a salariilor în dependenţă de performanţele individuale şi/sau colective şi funcţia deţinută de salariat.

(2) Criteriile şi normele de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor. Aprecierea performanţelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifar de salarizare se stabileşte în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă şi garanţie a statului serveşte cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[Art.3[1]-3[2] introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 4. Structura salariului

(1) În sistemul tarifar şi sistemele netarifare salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare.

[Art.4 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Salariul de bază se stabileşte sub formă de salarii tarifare pentru muncitori şi salarii ale funcţiei pentru funcţionari, specialişti şi conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională şi competenţei salariatului, calităţii, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate şi complexităţii lor.

(3) Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă şi inventivitate şi pentru condiţii deosebite de muncă. El include adaosurile şi sporurile la salariul de bază, alte plăţi garantate şi premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obţinute, condiţiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislaţie - şi luîndu-se în considerare vechimea în muncă.

(4) Alte plăţi de stimulare şi compensare includ recompensele conform rezultatelor activităţii anuale, premiile potrivit sistemelor şi regulamentelor speciale, plăţile de compensare, precum şi alte plăţi neprevăzute de legislaţie care nu contravin acesteia.

Articolul 5. Sursele de plată a salariului

(1) Sursa de plată a salariului pentru angajaţii din sectorul real o constituie o parte din venitul obţinut din activitatea economică a unităţii.

(2) Pentru angajaţii din sectorul bugetar sursele de plată a salariului sînt mijloacele aprobate acestora în bugetul din care se întreţin, precum şi, după caz, mijloacele speciale constituite în

conformitate cu legislaţia.

[Art.5 al.(2) modificat prin LP154/21.07.05, MO126/23.09.05 art.611]

(3) Organizaţiile obşteşti, patronatele, asociaţiile de cetăţeni salarizează persoanele **angajate** din mijloacele băneşti constituite în conformitate cu prevederile statutelor lor.

Articolul 6. Legislaţia în domeniul salarizării

(1) Legislaţia în domeniul salarizării se bazează pe Constituţia Republicii Moldova şi include Codul muncii, prezenta lege şi celelalte acte normative care reglementează salarizarea.

(2) În cazul în care legislaţia în domeniul salarizării contravine actelor juridice internaţionale la care Republica Moldova este parte, prioritate au reglementările internaţionale.

Articolul 7. Baza normativă a organizării salarizării

Organizarea salarizării se efectuează în baza:

a) legilor şi hotărîrilor Parlamentului, decretelor Preşedintelui Republicii Moldova, hotărîrilor şi dispoziţiilor Guvernului, precum şi altor acte normative privind salarizarea;

b) convenţiei colective la nivel naţional;

[Art.7 lit.(b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

c) convenţiei colective la ni vel r amural;

[Art.7 lit.(c) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

[Art.7 lit.(d) exclusă prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

e) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;

f) contractului individual de muncă.

Articolul 8. Subiecţii organizării salarizării

Subiecţi ai organizării salarizării sînt:

a) autorităţile administraţiei publice centrale şi locale şi reprezentanţii lor;

b) angajatorii, patronatele;

c) sindicatele, asociaţiile sindicale sau organele lor reprezentative;

d) salariaţii.

[Art.9 exclus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 10. Aplicarea prevederilor prezentei legi

Prevederile prezentei legi se aplică:

a) persoanelor **angajate** domiciliate în Republica Moldova sau care au autorizaţie de a lucra în ţară;

b) cetăţenilor Republicii Moldova **angajaţi** ai unităţilor constituite pe teritoriul ţării, dar care lucrează peste hotare.

Capitolul II
REGLEMENTAREA SALARIZĂRII

Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării

Statul reglementează retribuirea muncii salariaţilor din unităţi, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe ţară, cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, şi salariului tarifar pentru categoria I de salarizare a salariaţilor din sectorul bugetar, altor norme şi garanţii de stat, prin stabilirea sistemului şi condiţiilor de salarizare a salariaţilor din instituţiile şi organizaţiile finanţate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaţilor din întreprinderile monopoliste.

[Art.11 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 12. Modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim şi a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real

(1) Salariul minim se stabileşte şi se reexaminează în modul prevăzut de legislaţie.

(2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabileşte de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

(3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creşterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum şi a ratei de creştere a productivității muncii la nivel național.

[Art.12 în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

[Art.13 exclus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 14. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare)

(1) În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare este componenta principală şi obligatorie şi serveşte drept bază pentru stabilirea, în contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, a salariilor tarifare şi salariilor funcției concrete.

[Art.14 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare), ca normativ ce determină nivelul retribuirii muncii salariaților pentru o perioadă concretă de timp, se stabileşte:

a) în sectorul bugetar – prin lege, în mărime egală sau care depăşeşte cuantumul salariului minim pe țară;

b) în anumite ramuri ale sectorului real – prin negociere, în convențiile colective la nivel ramural, în mărime egală sau care depăşeşte cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, iar pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară din ramurile respective – prin negociere, în contractul colectiv de muncă al unității, în mărime nu mai mică decît cuantumul stabilit de convenția colectivă la nivel ramural.

(3) Părțile semnatare ale convenției colective la nivel ramural se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție pentru toți salariații şi angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar sau doar pentru salariații şi angajatorii care au împuternicit aceste părți să încheie convenția respectivă.

(4) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) se reexaminează anual, în conformitate cu procedura stabilită în convenția colectivă la nivel ramural sau în contractul colectiv de muncă.

[Art.14 al.(2-4) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 15. Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile

(1) Sporurile de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în mărime unică pentru salariații de orice calificare, care muncesc în condiții egale în unitatea respectivă.

(2) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabileşte în funcție de greutate şi nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali şi aprobate prin convenția colectivă la nivel național, dar nu mai mică de 25% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții grele şi nocive şi nu mai mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții deosebit de grele şi deosebit de nocive.

(3) Sporurile de compensare se plătesc pentru durata reală a muncii prestate în condiții nefavorabile.

[Art.15 al.(2-3) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 16. Alte norme şi garanții de salarizare

(1) Normele specifice de salarizare (pentru munca peste orele de program; în zilele de odihnă şi de sărbătoare; în timp de noapte; pentru timpul de staționare nu din vina salariatului; în caz de producere a rebutului nu din vina salariatului; a salariaților sub 18 ani cu o durată redusă a muncii zilnice etc.) şi garanțiile pentru salariați (plata concediilor anuale; pentru timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obşteşti; pentru salariații trimişi să-şi ridice calificarea sau pentru examen medical; în cazul transferării la o altă muncă din necesități de producție; în cazul transferării la o muncă mai uşoară a femeilor gravide şi a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani; în cazul instruirii de producție, reciclării şi însuşirii altei profesii; pentru donatori etc.),

precum şi alte norme, garanţii şi compensaţii pentru salariaţi se stabilesc de Codul muncii şi de alte acte normative.

(2) Normele specifice şi garanţiile de salarizare, prevăzute la alin.(1) al prezentului articol şi în Codul muncii, reprezintă garanţii minime stabilite de stat. Mărimile concrete ale normelor şi garanţiilor prevăzute la prezentul articol vor fi stabilite prin negocieri şi legalizate în contractele colective de muncă.

[Art.16 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 17. Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului şi dialogului social

Reglementarea salarizării prin intermediul parteneriatului şi dialogului social include aplicarea convenţiilor colective la nivel naţional şi ramural, a contractului colectiv la nivel de unitate şi delimitarea problemelor în domeniul salarizării care se soluţionează prin convenţia colectivă respectivă şi contractul colectiv de muncă.

[Art.17 în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 18. Indexarea salariului

Indexarea salariului se face conform prevederilor legislaţiei în vigoare.

[Art.18 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Capitolul III
MODUL DE STABILIRE A SALARIILOR

[Denumirea cap.III modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 19. Condiţiile de salarizare

Condiţiile principale de organizare a salarizării, inclusiv cerinţele tarifare în conformitate cu profesia, funcţia şi gradul de calificare, modul de tarificare a salariaţilor, criteriile şi normele de evaluare a performanţelor individuale şi/sau colective, normele de muncă, se stabilesc la încheierea contractelor colective sau individuale de muncă.

[Art.19 în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 20. Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară

[Art.20 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajatori (persoane juridice sau fizice) şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc - în contractele individuale de muncă.

[Art.20 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părţile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

[Art.20 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 21. Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară care beneficiază de dotaţii bugetare

[Art.21 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Retribuirea muncii salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară care beneficiază de dotaţii bugetare se efectuează în conformitate cu art.20, dar în limitele sumelor dotaţiilor şi ale veniturilor proprii, determinate pentru unităţile menţionate în modul stabilit şi ţinîndu-se cont de condiţiile stabilite de Guvern.

[Art.21 alineat modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 22. Salarizarea conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară

Salariile de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară, cu excepţia celor specificaţi la art.23, se stabilesc de organele abilitate să numească aceste persoane şi se fixează în contractul încheiat între părţi.

Articolul 23. Salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, a întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi a întreprinderilor monopoliste

[Art.23 denumirea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Salariile de bază şi alte drepturi salariale pentru administratorii întreprinderilor de stat, conducătorii întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai întreprinderilor monopoliste indicate de Guvern se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau consiliul societăţii pe acţiuni şi conducătorii respectivi, în modul şi în condiţiile stabilite prin hotărîre a Guvernului.

[Art.23 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor unităţilor menţionate la alin.(1) nu poate depăşi mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară.

(3) În cuantumul lunar total al salariului conducătorilor, limitat în condiţiile alin.(2), nu se includ plăţile cu caracter unic stabilite de Guvern.

[Art.23 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 24. Salarizarea membrilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat şi ale societăţilor pe acţiuni

(1) Membrilor organelor de conducere ale întreprinderilor de stat şi ale societăţilor pe acţiuni (consiliul de administraţie; consiliul societăţii) li se stabilesc indemnizaţii lunare în mărime de pînă la trei salarii minime pe ţară, determinate în condiţiile Legii nr.1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim.

[Art.24 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Indemnizaţiile lunare se stabilesc din contul mijloacelor unităţilor economice respective şi se anulează în cazul cînd membrii consiliilor se eschivează de la îndeplinirea funcţiilor.

[Art.24 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 25. Retribuirea muncii salariaţilor din sectorul bugetar

[Art.25 denumirea modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Sistemul şi condiţiile generale de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

[Art.25 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Condiţiile salarizării, mărimile sporurilor şi adaosurilor, altor plăţi, în funcţie de condiţiile specifice şi complexitatea activităţii unor ramuri şi grupuri profesionale din sectorul bugetar, se stabilesc de Guvern, după consultarea sindicatelor, la propunerea Ministerului Economiei şi Comerţului şi Ministerului Finanţelor.

[Art.25 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 26. Salarizarea cumularzilor

(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat.

(2) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau salariului funcţiei pentru cumularzi, precum şi premierea lor, plata sporurilor, adaosurilor şi celorlalte recompense prevăzute de condiţiile de salarizare se efectuează în modul prevăzut pentru salariaţii din unitatea respectivă.

(3) Alte norme ce reglementează munca prin cumul se stabilesc în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Capitolul XIV
DREPTURILE SALARIAŢILOR ÎN DOMENIUL SALARIZĂRII ŞI PROTECŢIA LOR

Articolul 27. Dreptul salariatului la retribuirea muncii

[Art.27 denumirea în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(1) Salariatul are dreptul la retribuirea muncii sale în conformitate cu legislaţia în domeniul salarizării şi cu contractul colectiv de muncă, în baza contractului individual de muncă.

(2) La încheierea contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să informeze salariatul despre condiţiile salarizării (mărimea salariului, forma salarizării, modul de calculare, periodicitatea şi locul achitării salariului, reţineri).

(3) La stabilirea salariului nu se admite discriminarea pe motive de vîrstă, sex, apartenenţă de rasă şi naţională, convingeri politice, confesiune şi stare materială.

Articolul 28. Garanţiile realizării drepturilor la salarizare

(1) Unităţile efectuează plata salariilor către salariaţi în mod prioritar faţă de alte plăţi, virînd concomitent cotele de asigurare socială de stat obligatorie.

(2) Subiecţii organizării salarizării nu au dreptul să adopte în mod unilateral hotărîri în probleme de salarizare, care înrăutăţesc condiţiile stabilite de legislaţie şi de contractele colective de muncă.

Articolul 29. Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plăteşte în moneda naţională a Republicii Moldova.

[Art.29 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Se permite plata salariului prin cecuri de numerar sau mandate poştale. Modul de plată a salariului prin cecuri de numerar sau mandate poştale se stabileşte de Guvern, de comun acord cu Banca Naţională a Moldovei.

(3) Se interzice plata salariului în natură, inclusiv în formă de băuturi spirtoase, produse de tutun sau substanţe narcotice.

Articolul 30. Termenele, periodicitatea şi locul de plată a salariului

(1) Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de către acesta, în baza unei procuri autentificate la locul lui de muncă, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord;

[Art.30 al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

[Art.30 al.(1), lit.b) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) În fiecare caz în parte, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre suma totală a salariului, reţinerile efectuate, indicînd mărimea şi cauzele reţinerilor, suma ce i se cuvine să o primească, precum şi să asigure înscrierile respective în registrele contabile.

(3) Cu acordul în scris al salariatului, plata salariului poate fi efectuată prin instituţii bancare sau prin transfer poştal pe contul (adresa) indicat de salariat, cu achitarea obligatorie a acestor servicii pe cheltuiala angajatorului.

(4) În cazul decesului salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc soţului, copiilor sau părinţilor lui, iar în lipsa acestora - celorlalţi moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 31. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea liberă de mijloacele cîştigate şi a reţinerilor din salariu

(1) Se interzice a limita salariatul în dispunerea liberă de mijloacele proprii cîştigate de el, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţie.

(2) Se interzic reţineri din mijloacele cîştigate de salariat în favoarea angajatorului sau altor persoane juridice şi fizice, precum şi orice alte reţineri neprevăzute de legislaţie.

(3) Impunerea fiscală a salariului se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 32. Salariul mediu şi modul lui de calculare

(1) Salariul mediu se garantează salariaţilor, în cazurile prevăzute de legislaţie, de contractele colective de muncă şi de contractele individuale de muncă.

(2) Salariul mediu al salariatului include toate formele de salarizare la care, conform legislaţiei în vigoare, se prevăd cote de asigurare socială de stat obligatorie, cu excepţia plăţilor cu caracter unic.

[Art.32 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului se stabileşte prin hotărîre a Guvernului.

(4) În cazul sustragerii salariatului de la munca de bază în condiţii neprevăzute de legislaţie, unitatea ale cărei sarcini îndeplineşte salariatul îi plăteşte sau îi compensează acestuia salariul în mărime de cel puţin un salariu mediu de la locul de muncă de bază.

Articolul 33. Apărarea drepturilor salariaţilor în cazul insolvabilităţii unităţii

(1) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaţilor sînt garantate prin venitul şi patrimoniul angajatorului.

[Art.33 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) În cazul recunoaşterii unităţii, în modul stabilit de legislaţie, ca fiind insolvabilă, salariul se recuperează salariatului în mod prioritar potrivit obligaţiilor faţă de acesta.

(3) În cazul insolvabilităţii unităţii, plăţile de compensare, garantate salariaţilor şi calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu prezentale ge.

[Art.33 al.(3) introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Articolul 34. Responsabilitatea băncilor şi a persoanelor cu funcţii de răspundere din unităţi pentru neachitarea la timp a salariilor

(1) În cazurile în care la conturile curente şi de decontare ale unităţilor există mijloacele respective şi documentele în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu au asigurat clientela cu numerar, răspunderea pentru eliberarea cu întîrziere a numerarului o poartă băncile, plătind o penalitate în mărime de 0,2 % din suma datorată pentru fiecare zi de întîrziere din contul mijloacelor băncii.

(2) Persoanele cu funcţii de răspundere din bănci, autorităţi publice şi unităţi, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Articolul 35. Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariilor

(1) Compensarea pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se efectuează prin indexarea obligatorie şi în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reţinerea acestuia a constituit o lună calendaristică şi mai mult după expirarea lunii următoare lunii pentru care urma să se plătească salariul.

(2) Compensarea pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează separat pentru fiecare lună prin majorarea lui în conformitate cu coeficientul inflaţiei, care se calculează prin împărţirea ultimului indice publicat al preţurilor de consum la momentul plăţii reale a salariului la indicele preţurilor de consum ale lunii următoare lunii pentru care se plăteşte salariul. Indicele preţurilor de consum se determină în calcul cumulativ de la începutul anului faţă de luna decembrie a anului precedent anului de plată.

(3) Compensarea pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează în cazul în care coeficientul inflaţiei în perioada de neachitare a salariului depăşeşte cota de 2%.

(4) Plata sumelor de compensare a pierderii unei părţi din salariul neachitat la timp se efectuează din sursele de plată a salariului menţionate la art.5.

(5) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabileşte de Guvern.

Articolul 36. Soluţionarea litigiilor de muncă ce ţin de salarizare

Litigiile de muncă ce țin de salarizare se examinează în modul stabilit de legislație pentru soluționarea litigiilor de muncă.

Articolul 37. Informația privind salariul salariatului

Informația privind salariul salariatului se prezintă numai cu acordul sau la solicitarea acestuia, precum şi în cazurile prevăzute de legislație.

Articolul 38. Controlul asupra executării prezentei legi

Controlul asupra executării în unități a prezentei legi revine:

a) organelor de stat pentru muncă;

b) organelor de control financiar;

c) organelor ce reprezintă interesele salariaților şi ale angajatorilor.

Capitolul V
DISPOZIȚII FINALE ŞI TRANZITORII

Articolul 39

Guvernul, pe parcursul anului 2002:

va prezenta Parlamentului proiectul de Lege privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar şi a indemnizațiilor lunare pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică;

va adopta actele normative ce țin de competența Guvernului, necesare pe ntru realizarea prevederilor prezentei legi;

va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

Articolul 40

Pînă la aducerea legislației în conformitate cu prezenta lege, actele normative în vigoare se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentei legi.

Articolul 41

La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Legea salarizării nr.1305-XII di n 25 februarie 1993, cu modificările ulterioare, cu excepția art.5 şi anexelor nr.1-4 şi nr.6.

PREŞEDINTELE
PARLAMENTULUI Eugenia OSTAPCIUC

Chişinău, 14 februarie 2002.
Nr. 847-XV.

la început

LPM847/2002
Внутренний номер: 312886 Карточка документа
Varianta în limba de stat

Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ЗАКОН Nr. 847
от 14.02.2002

об оплате труда

Опубликован : 11.04.2002 в Monitorul Oficial Nr. 50-52 статья № : 336

ИЗМЕНЕН
ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860
ЗП154-XVI от 21.07.05, MO126-128/23.09.05 ст.611

Парламент принимает настоящий органический закон.

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет закона

Настоящий закон определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров с работодателями: физическими лицами, предприятиями, организациями и учреждениями (далее - предприятия), независимо от вида собственности и организационно -правовой формы, и направлен на обеспечение функции заработной платы как основного источника доходов для удовлетворения жизненных потребностей работников и их семей и как формы стимулирования труда.

Статья 2. Основные понятия

Для целей настоящего закона следующие понятия используются в значении:

заработная плата - любое вознаграждение или заработок, исчисляемые в денежном выражении, выплачиваемые работодателем или уполномоченным им органом работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненный труд или за труд, который должен быть выполнен;

тарифно-квалификационный справочник - сборник тарифно-квалификационных характеристик профессий или специальностей и должностей, классифицированных в группы по производственным единицам и родам занятий, предназначенный для тарификации работ и присуждения квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам;

вилка должностных окладов - диапазон окладов, в пределах которого устанавливаются конкретные основные оклады для отдельных должностей или функциональных групп руководителей, специалистов или служащих;

тарифная ставка - основной элемент тарифной системы, определяющий размер основной заработной платы работника в единицу времени (час, день, месяц);
[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

должностной оклад - ежемесячный размер основной заработной платы, устанавливаемый для руководящих работников, специалистов и служащих в зависимости от занимаемой должности, квалификации и особенностей отрасли;

тарифная сетка - – совокупность квалификационных разрядов (разрядов оплаты труда) и соответствующих им тарифных коэффициентов (вилок должностных окладов), с помощью которых устанавливается основная заработная плата работников;
[Понятие в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

разряд оплаты - элемент единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы, на основе которого определяется вилка должностных окладов, установленная для работников в зависимости от их дифференциации по критериям, используемым в соответствующих отраслях деятельности;

квалификационный разряд - элемент тарифной сетки, характеризующий уровень квалификации рабочего. Низший уровень квалификации тарифицируется I разрядом;
[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

тарифные коэффициенты - элементы тарифной сетки, показывающие, во сколько раз тарифные ставки II разряда и последующих разрядов тарифной сетки выше ставки I разряда, тарифный коэффициент которого всегда равен единице;

реальный сектор - совокупность хозрасчетных предприятий, в том числе пользующихся бюджетными дотациями, независимо от отраслевой принадлежности, вида собственности и организационно-правовой формы;
[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

бюджетная сфера - совокупность предприятий, финансируемых из государственного бюджета, бюджета государственного социального страхования, бюджетов административно -территориальных единиц и специальных средств, независимо от их отраслевой принадлежности;
[Ст.2 абз. изменен ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611]

гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе – обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе;
[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

прирост производительности труда на национальном уровне – процентное отношение прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднесписочной численности работников за год, предшествующий отчетному периоду;
[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

работник – физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.
[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 3. Условия, формы и системы оплаты труда

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

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

(3) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий

предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифную и/или бестарифные системы оплаты.

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

[Ст.3 ч.(3)-(4) введены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 3^1. 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) В бюджетной сфере применяется установленная законом Единая тарифная сетка, состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.

(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.

Статья 3^2. Бестарифные системы оплаты труда

(1) Бестарифные системы оплаты труда представляют собой способы дифференциации оплаты труда в зависимости от индивидуальных и/или коллективных достижений и занимаемой работником должности.

(2) Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем путем переговоров с профсоюзами или представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

(3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре на уровне предприятия.

(4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

[Ст.3^1-3^2 введены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 4. Структура заработной платы

(1) В тарифной и бестарифных системах оплаты труда 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.

[Ст.4 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Основная заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, специалистов и руководящих работников за работу, выполненную в соответствии с нормами труда, установленными в соответствии с квалификацией, уровнем профессиональной подготовки и компетентностью работника, качеством, ответственностью и сложностью выполняемых работ.

(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.

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

Статья 5. Источники средств на оплату труда

(1) Источником средств на оплату труда работников реальному сектору является часть дохода, получаемого в результате хозяйственной деятельности предприятия.
[Ст.5 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Для работников бюджетной сферы источником средств для выплаты заработной платы являются средства, утвержденные для них в бюджете, за счет которого осуществляется их содержание, а также, при необходимости, специальные средства, формируемые в соответствии с законодательством.

[Ст.5 ч.(2) изменена ЗП154-XVI от 21.07.05, MO126-128/23.09.05 ст.611]

(3) Общественные организации, патронаты и объединения граждан оплачивают труд наемных работников из денежных средств, формируемых в соответствии с положениями уставов указанных организаций, патронатов и объединений.

Статья 6. Законодательство в области оплаты труда

(1) Законодательство в области оплаты труда основывается на Конституции Республики Молдова и включает Кодекс законов о труде, настоящий закон и другие нормативные акты, регламентирующие оплату труда.

(2) В случае, если законодательство в области оплаты труда противоречит международным правовым актам, стороной которых Республика Молдова является, приоритет имеют международные нормы.

Статья 7. Нормативная база организации оплаты труда

Организация оплаты труда осуществляется на основании:

a) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда;

b) коллективного соглашения на национальном уровне;

c) коллективного соглашения на отраслевом уровне;
[Ст.7 пкт.b)-c) изменены ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]
[Ст.7 пкт.d) исключен ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

e) коллективного договора на уровне предприятия;

f) индивидуального трудового договора.

Статья 8. Субъекты организации оплаты труда

Субъектами организации оплаты труда являются:

a) органы центрального и местного публичного управления и их представители;

b) работодатели, патронатные организации;

c) профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы;

d) работники.

[Ст.9 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 10. Применение положений настоящего закона

Положения настоящего закона применяются:

a) к лицам, принятым на работу и постоянно проживающим в Республике Молдова или имеющим разрешение работать в стране;

b) к гражданам Республики Молдова, принятым на работу на предприятия, созданные на территории страны, но работающим за рубежом.

Глава II
РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Статья 11. Государственное регулирование оплаты труда

Государство регулирует оплату труда работников предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, путем установления размера минимальной заработной платы по стране, гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и тарифной ставки для I разряда оплаты труда работников бюджетной сферы, других норм и государственных гарантий, установления системы и условий оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов.

[Ст.11 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 12. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе

(1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

(2) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами.

(3) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

[Ст.12 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

[Ст.13 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

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 в коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

[Ст.14 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) как норматив, определяющий уровень оплаты труда работников за конкретный период, устанавливается:

a) в бюджетной сфере – законом и в размере, равном или превышающем размер минимальной заработной платы по стране;

b) в отдельных отраслях реального сектора – путем переговоров в коллективных соглашениях на отраслевом уровне и в размере, равном или превышающем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а для работников хозрасчетных предприятий соответствующих отраслей – путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

(3) Стороны, подписавшие коллективное соглашение на отраслевом уровне, 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, уполномочившим их на заключение соответствующего соглашения.

(4) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда)

пересматривается ежегодно в соответствии с процедурой, определенной в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном договоре.

[Ст.14 ч.(2)-(4) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 15. Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях

(1) Размер компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях един для работников любой квалификации, работающих в одинаковых условиях на соответствующем предприятии.

(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 уровне, но не ниже 25 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и не ниже 50 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

(3) Компенсационные надбавки выплачиваются за фактически отработанное в неблагоприятных условиях время.

[Ст.15 ч.(2)-(3) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 16. Другие нормы и гарантии по оплате труда

(1) Специфические нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в выходные и праздничные дни; в ночное время; за время простоя не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т.д.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; на время выполнения государственных или общественных обязанностей; для работников, направляемых на повышение квалификации или на обследование в медицинские учреждения; при переводе на другую работу в связи с производственной необходимостью; при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; при производственном обучении, переквалификации и обучении другим специальностям; для доноров и т.д.), а также другие нормы, гарантии и компенсации для работников устанавливаются Кодексом законов о труде и другими нормативными актами.

(2) Специфические нормы и гарантии по оплате труда, предусмотренные в части (1) настоящей статьи и в Кодексе законов о труде, являются минимальными государственными гарантиями. Конкретные размеры норм и гарантий, предусмотренных в настоящей статье, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах.

[Ст.16 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 17. Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога

Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога включает в себя применение коллективных соглашений на национальном и отраслевом уровнях, коллективного договора на уровне предприятия и разграничение проблем в области оплаты труда, решаемых соответствующим коллективным соглашением и коллективным договором.

[Ст.17 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 18. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

[Ст.18 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК ОПЛАТЫ ТРУДА

[Название гл.III изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 19. Условия оплаты труда

Основные условия организации оплаты труда, включая тарифные требования в соответствии с профессией, должностью и уровнем квалификации, порядок тарификации работников, критерии и нормы оценки индивидуальных и/или коллективных достижений, нормы труда, устанавливаются при заключении коллективных или индивидуальных трудовых договоров.

[Ст.19 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 20. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий

(1) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателями (юридическими или физическими лицами) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляются в коллективных договорах, а в случае их отсутствия - в индивидуальных трудовых договорах.

[Ст.20 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

(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.

[Ст.20 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 21. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации, осуществляется в соответствии со статьей 20, но в пределах сумм дотаций и собственных доходов, определяемых для указанных предприятий в установленном порядке, и с учетом условий, установленных Правительством.

Статья 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.

Статья 23. Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий

[Название ст.23 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

(1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий, определенных Правительством, устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями, в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

[Ст.23 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца.

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

Правительством.

[Ст.23 ч.(3) введена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 24. Оплата труда членов руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ

(1) Членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ (административный совет, совет общества) устанавливаются месячные вознаграждения в размере до трех минимальных заработных плат по стране, определенных согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432-XIV от 28 декабря 2000 года.

[Ст.24 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

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

[Ст.24 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 25. Оплата труда работников бюджетной сферы

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

(2) Условия оплаты труда, размеры надбавок и доплат, других выплат, учитывающих специфические условия и сложность деятельности некоторых отраслей и профессиональных групп бюджетной сферы, устанавливаются Правительством после консультаций с профсоюзами по предложению Министерства экономики и торговли и Министерства финансов.

[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 26. Оплата труда совместителей

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

(2) Установление размера тарифной ставки или должностного оклада для совместителей, а также их премирование, выплата надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производятся в порядке, установленном для работников соответствующего предприятия.

(3) Другие нормы, регламентирующие работу по совместительству, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Глава IV
ПРАВА РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ЗАЩИТА

Статья 27. Право работника на оплату труда

(1) Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с законодательством в области оплаты труда и коллективным договором на основании индивидуального трудового договора.

(2) При заключении индивидуального трудового договора работодатель обязан уведомить работника об условиях оплаты труда (размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления, периодичности и месте выплаты заработной платы, удержаниях).

(3) При установлении заработной платы не допускается дискриминация по возрасту, полу, расовой и национальной принадлежности, политическим убеждениям, вероисповеданию и материальному положению.

Статья 28. Гарантии реализации прав по оплате труда

(1) Предприятия осуществляют выплату заработной платы работникам в приоритетном перед другими выплатами порядке с одновременным отчислением взносов на обязательное государственное социальное страхование.

(2) Субъекты организации оплаты труда не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством и коллективными договорами.

Статья 29. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Молдова. [Ст.29 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Разрешается выплата заработной платы денежными чеками или денежными переводами. Порядок выплаты заработной платы денежными чеками или денежными переводами устанавливается Правительством по согласованию с Национальным банком Молдовы.

(3) Запрещается выплата заработной платы в натуральной форме, в том числе в виде спиртных напитков, табачных изделий или наркотических веществ.

Статья 30. Сроки, периодичность и место выплаты
заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе доверенности, заверенной по месту его работы, в рабочие дни, установленные в коллективном договоре или индивидуальном трудовом договоре, но:

a) не реже двух раз в месяц для работников с повременной или сдельной оплатой труда;

b) не реже одного раза в месяц для работников, заработная плата которых установлена на основе месячных должностных окладов.

(2) В каждом отдельном случае работодатель обязан проинформировать работника в письменном виде об общей сумме заработной платы, произведенных удержаниях с указанием их размера и причин, о сумме, причитающейся к выплате, а также обязан обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских регистрах.

(3) С письменного согласия работника выплата заработной платы может производиться через банковские учреждения или путем почтовых переводов на указанный работником счет (адрес) с обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.

(4) В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и другие выплаты выдаются супругу (супруге), детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 31. Запрет на ограничение работника в свободном распоряжении заработанными им сред-
ствами и на удержания из заработанных им средств

(1) Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

(2) Запрещаются удержания из заработанных работником средств в пользу работодателя или других юридических и физических лиц, а также любые другие вычеты, не предусмотренные законодательством.

(3) Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Статья 32. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

(1) Средняя заработная плата гарантируется работникам в предусмотренных законодательством случаях коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.

(2) В среднюю заработную плату работника включаются все виды оплаты труда, на которые согласно действующему законодательству начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат. [Ст.32 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(3) Порядок исчисления средней заработной платы работника устанавливается постановлением Правительства.

(4) При отвлечении работника от основной работы в не предусмотренных законодательством случаях предприятие, задание которого работник выполняет, выплачивает или компенсирует ему заработную плату в размере не ниже его средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 33. Защита прав работников в случае несостоятельности предприятия

(1) Средства на оплату труда работников гарантируются доходом и имуществом работодателя.

(2) В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним.

(3) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного в соответствии с настоящим законом. [Ст.33 ч.(3) введена ЗП242-XVI от 20.11.08, MO237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 34. Ответственность банков и должностных лиц предприятий за несвоевременную выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, ответственность за несвоевременную выдачу наличности несут банки, выплачивая за счет своих средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день задержки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

Статья 35. Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы

(1) Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более после истечения месяца, следующего за месяцем, за который следовало выплатить заработную плату.

(2) Компенсация потерь части несвоевременно выплаченной заработной платы производится отдельно по каждому месяцу путем повышения ее в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты.

(3) Компенсация потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится в случае, когда коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превышает 2 процента.

(4) Выплата сумм по компенсации потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится из средств на оплату труда, указанных в статье 5.

(5) Порядок расчета сумм для компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством.

Статья 36. Разрешение трудовых споров, связанных с оплатой труда

Трудовые споры, связанные с оплатой труда, рассматриваются в порядке, установленном законодательством для разрешения трудовых споров.

Статья 37. Сведения о заработной плате работника

Сведения о заработной плате работника предоставляются только с его согласия или по его просьбе, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 38. Контроль за выполнением настоящего закона

Контроль за выполнением на предприятиях настоящего закона возлагается на:

a) государственные органы по труду;

b) органы финансового контроля;

c) органы, представляющие интересы работников и работодателей.

Глава V
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 39

Правительству в течение 2002 года:

представить Парламенту проект закона о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и месячных вознаграждений лицам, занимающим ответственные государственные должности;

принять нормативные акты, входящие в компетенцию Правительства, необходимые для реализации положений настоящего закона;

привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

Статья 40

До приведения законодательства в соответствие с настоящим законом действующие нормативные акты применяются в той мере, в какой они не противоречат настоящему закону.

Статья 41

Со дня вступления в силу настоящего закона признать утратившими силу Закон об оплате труда № 1305-XII от 25 февраля 1993 года, с последующими изменениями, за исключением статьи 5 и приложений 1 - 4 и 6.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА Еуджения ОСТАПЧУК

Кишинэу, 14 февраля 2002 г.
№ 847-XV.

к содержанию

LEGEA REPUBLICII MOLDOVA
privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim

Nr.1432-XIV din 28.12.2000

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.21-24/79 din 27.02.2001

* * *

C U P R I N S

Articolul 1. Dispoziţii generale
Articolul 2. Salariul minim
Articolul 3. Modul de stabilire, condiţiile de determinare şi reexaminare a salariului minim
Articolul 4. Raportarea plăţilor la salariul minim
Articolul 5. Plăţile provenite din muncă în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei legi
Articolul 6. Sursele de finanţare a majorării salariului minim
Articolul 7. Dispoziţii finale

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articolul 1. Dispoziţii generale

(1) Prezenta lege determină modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim.

(2) Prevederile prezentei legi sînt executorii pentru întreprinderi, instituţii, organizaţii şi celelalte persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare.

Articolul 2. Salariul minim

(1) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuţiei, 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.

(2) Retribuţia lunară a muncii angajatului, care a lucrat norma timpului de muncă stabilită pentru o anumită perioadă şi care şi-a onorat obligaţiile de serviciu sau normele de muncă, nu poate fi mai mică decît mărimea stabilită a salariului minim.

(3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plăţile de compensare şi stimulare.

(4) Menţinerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toţi agenţii economici, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

(5) La salariul minim se raportează numai plăţile provenite din muncă. Celelalte plăţi sociale (pensiile, bursele, compensaţiile, indemnizaţiile etc.), precum şi taxele de stat, impozitele, tarifele, amenzile şi alte plăţi neprovenite din muncă se stabilesc în mărimi neraportate la salariul minim.

Articolul 3. Modul de stabilire, condiţiile de determinare şi reexaminare a salariului minim

(1) Salariul minim pe lună, precum şi salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc prin hotărîre a Guvernului, după consultarea patronatelor şi sindicatelor.

(2) Cuantumul salariului minim se determină în funcţie de condiţiile economice concrete şi de nivelul salariului mediu pe economia naţională, precum şi de nivelul prognozat al ratei inflaţiei.

(3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele şi sindicatele, cel puţin o dată pe an.

(4) Cuantumul salariului minim se reexaminează de către Guvern după consultarea prealabilă a patronatelor şi sindicatelor, ţinîndu-se cont de modificarea indicelui preţurilor de consum şi de evoluţia salariului mediu pe economia naţională în perioada de referinţă, de volumul produsului intern brut, de productivitatea muncii, precum şi de mărimea valorică a minimului de existenţă.

Articolul 4. Raportarea plăţilor la salariul minim

(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi se interzice stabilirea oricăror plăţi sociale sau plăţi neprovenite din muncă în cuantum multiplu al salariului minim.

(2) Plăţile sociale de stat (bursele, compensaţiile, indemnizaţiile, majorările la pensii pentru merite deosebite faţă de stat etc.), precum şi taxele de stat, impozitele, tarifele, amenzile şi alte plăţi neprovenite din muncă, a căror mărime, conform legislaţiei în vigoare, se calcula din salariul minim în sumă de 18 lei stabilit cu începere de

la 1 iunie 1994, se vor calcula şi în continuare pornind de la aceeaşi sumă pînă la modificarea acestor plăţi.

(3) La elaborarea actelor legislative şi altor acte normative, precum şi la modificarea actelor legislative şi altor acte normative în vigoare, referinţa la cuantumul multiplu sau la raportul procentual al salariului minim se face numai la plăţile provenite din muncă (majorări, adaosuri la salariu, sporuri, suplimente etc.), iar în toate celelalte cazuri, plăţile se stabilesc în mărimi fixe (în expresie bănească) neraportate la salariul minim.

Articolul 5. Plăţile provenite din muncă în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei legi

La data intrării în vigoare a prezentei legi, toate plăţile provenite din muncă (majorări, sporuri, adaosuri la salariu, suplimente etc.), a căror mărime, conform legislaţiei în vigoare, se calcula pornind de la salariul minim de 18 lei, stabilit cu începere de la data de 1 iunie 1994, se vor aplica în continuare în aceleaşi mărimi pînă la modificarea modului de stabilire a acestor plăţi, indiferent de cuantumul real stabilit al salariului minim pe ţară.

Articolul 6. Sursele de finanţare a majorării salariului minim

(1) Drept surse de finanţare a cheltuielilor legate de stabilirea salariului minim servesc:

a) pentru instituţiile, organizaţiile şi întreprinderile bugetare - mijloacele bugetelor respective;

b) pentru unităţile cu autonomie financiară - mijloacele financiare proprii.

(2) Mijloacele financiare necesare pentru acoperirea cheltuielilor legate de majorarea salariului minim subiecţilor menţionaţi la alineatul (1) litera a) vor fi prevăzute în legea bugetului pe anul respectiv.

Articolul 7. Dispoziţii finale

(1) Pînă la intrarea în vigoare a Codului penal, Codului de procedură penală, Codului de procedură civilă în redacţie nouă, la calculul amenzilor suma de referinţă va fi de 18 lei.

(2) Guvernul:

în termen de o lună, va emite o hotărîre privind stabilirea noului cuantum al salariului minim pe ţară, modul şi termenele de aplicare a lui în ramurile economiei naţionale;

în termen de 2 luni, va prezenta Parlamentului propuneri privind aducerea legislaţiei în vigoare în conformitate cu prezenta lege;

pe parcursul anului 2001, va adopta actele normative de rigoare ce ţin de competenţa sa şi va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege.

[Art.7 modificat prin Legea nr.111-XVI din 02.06.05, în vigoare 24.06.05]
[Art.7 modificat prin Legea nr.653-XV din 22.11.2001]

PREŞEDINTELE
PARLAMENTULUI Dumitru DIACOV

Chişinău, 28 decembrie 2000.
Nr. 1432-XIV.

la început

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА
о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы

Nr.1432-XIV от 28.12.2000

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 21-24/79 от 27.02.2001

* * *

С О Д Е Р Ж А Н И Е

Статья 1. Общие положения
Статья 2. Минимальная заработная плата
Статья 3. Порядок установления, условия определения и пересмотра минимальной заработной платы
Статья 4. Соотнесение выплат с минимальной заработной платой
Статья 5. Выплаты, связанные с трудом, действующие на момент вступления в силу настоящего закона
Статья 6. Источники финансирования повышения минимальной заработной платы
Статья 7. Заключительные положения

Парламент принимает настоящий органический закон.

Статья 1. Общие положения

(1) Настоящий закон определяет порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы.

(2) Положения настоящего закона являются обязательными для исполнения предприятиями, учреждениями, организациями и другими юридическими лицами независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

Статья 2. Минимальная заработная плата

(1) Минимальная заработная плата 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.

(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.

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

(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.

(5) С минимальной заработной платой соотносятся только выплаты, связанные с трудом. Все другие социальные выплаты (пенсии, стипендии, компенсации, пособия и др.), а также государственные пошлины, налоги, тарифы, штрафы и другие платежи, не связанные с трудом, устанавливаются в размерах, не соотносимых с минимальной заработной платой.

Статья 3. Порядок установления, условия определения и пересмотра минимальной заработной платы

(1) Минимальная месячная заработная плата, а также минимальная часовая заработная плата, исчисленная исходя из месячной нормы рабочего времени, устанавливаются постановлением Правительства после консультаций с патронатами и профсоюзами.

(2) Размер минимальной заработной платы определяется исходя из конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, а также прогнозируемого уровня инфляции.

(3) Необходимость изменения размера минимальной заработной платы рассматривается Правительством вместе с патронатами и профсоюзами не реже одного раза в год.

(4) Пересмотр размера минимальной заработной платы осуществляется Правительством после предварительных консультаций с патронатами и профсоюзами с учетом изменения индекса потребительских цен и динамики

изменения средней заработной платы по национальной экономике за соответствующий период, объема внутреннего валового продукта, производительности труда, а также прожиточного минимума в его стоимостном выражении.

Статья 4. Соотнесение выплат с минимальной заработной платой

(1) Со дня вступления в силу настоящего закона запрещается установление любых социальных выплат или платежей, не связанных с трудом, в размерах, кратных минимальной заработной плате.

(2) Государственные социальные выплаты (стипендии, компенсации, пособия, повышения к пенсии за особые заслуги перед государством и др.), а также государственные пошлины, налоги, тарифы, штрафы и другие платежи, не связанные с трудом, размер которых согласно действующему законодательству рассчитывался исходя из минимальной заработной платы в сумме 18 леев, установленной с 1 июня 1994 года, и в дальнейшем рассчитываются исходя из той же суммы до изменения этих платежей.

(3) При разработке законодательных и иных нормативных актов, а также при внесении изменений в действующие законодательные и другие нормативные акты ссылка на кратный размер или на процентное отношение к минимальной заработной плате делается только в отношении выплат, связанных с трудом (повышения, надбавки, доплаты к заработной плате и др.), а во всех других случаях выплаты устанавливаются в конкретных размерах в денежном выражении без соотнесения с минимальной заработной платой.

Статья 5. Выплаты, связанные с трудом, действующие на момент вступления в силу настоящего закона

Со дня вступления в силу настоящего закона все выплаты, связанные с трудом (повышения, надбавки, доплаты к заработной плате и др.), размер которых согласно действующему законодательству рассчитывался исходя из минимальной заработной платы в сумме 18 леев, установленной с 1 июня 1994 года, в дальнейшем применяются в тех же размерах до изменения порядка установления этих выплат, независимо от фактически установленного по стране размера минимальной заработной платы.

Статья 6. Источники финансирования повышения минимальной заработной платы

(1) Источниками финансирования затрат, связанных с установлением минимальной заработной платы, являются:

a) для бюджетных учреждений, организаций и предприятий - средства соответствующих бюджетов;

b) для хозрасчетных предприятий - собственные финансовые средства.

(2) Финансовые средства, необходимые для покрытия затрат, связанных с повышением минимальной заработной платы, для субъектов, указанных в пункте a) части (1), предусматриваются в законе о бюджете на соответствующий год.

Статья 7. Заключительные положения

(1) До вступления в силу Уголовного кодекса, Уголовно-процессуального кодекса, Гражданского процессуального кодекса в новой редакции размер штрафов исчисляется исходя из суммы 18 леев.

(2) Правительству:

в месячный срок принять постановление об установлении нового размера минимальной заработной платы по стране, порядке и сроках введения ее в отраслях национальной экономики;

в двухмесячный срок представить Парламенту предложения о приведении действующего законодательства в соответствие с настоящим законом;

в течение 2001 года принять необходимые нормативные акты, входящие в его компетенцию, и привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

[Ст.7 изменена Законом N 111-XVI от 02.06.05, в силу 24.06.05]

[Ст.7 дополнена Законом N 653-XV от 22.11.2001]

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА Думитру ДЬЯКОВ

Кишинэу, 28 декабря 2000 г.
N 1432-XIV.

к содержанию

HOTĂRÎREA GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA
privind aprobarea Modului de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern

Nr.927 din 09.09.2000

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.116-118/1025 din 14.09.2000

* * *

În scopul condiţionării salarizării de rezultatele economice obţinute de întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi cele monopoliste, precum şi pentru atenuarea dezechilibrelor salariale artificiale, datorate majorărilor arbitrare ale salariului de către unele unităţi, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Modul de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern (se anexează).

2. Ministerul Economiei şi Reformelor va elabora în termen de o lună şi va prezenta Guvernului spre aprobare lista întreprinderilor monopoliste asupra cărora se extind prevederile Modului aprobat de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern.

3. Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, în comun cu Ministerul Finanţelor şi Ministerul Justiţiei, vor efectua controale anuale privind respectarea prezentului Mod de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern.

PRIM-MINISTRU
AL REPUBLICII MOLDOVA — Dumitru BRAGHIŞ

Contrasemnată:
Ministrul muncii,
protecţiei sociale şi familiei — Valerian Revenco
Ministrul finanţelor — Mihail Manoli

Chişinău, 9 septembrie 2000.
Nr. 927.

Aprobat
prin Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova
nr.927 din 9 septembrie 2000

MODUL
de majorare a salariului tarifar pentru categoria I
de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile
cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste,
indicate de Guvern

1. Prezentul Mod de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern, denumit în continuare Modul de majorare a salariului tarifar, este elaborat în conformitate cu prevederile Concepţiei reformării sistemului de salarizare şi în scopul atenuării dezechilibrelor salariale artificiale, datorate majorărilor arbitrare ale salariului de către întreprinderi fără a lua în calcul dinamica indicilor economici ai activităţii lor.

Modul de majorare a salariului tarifar este obligatoriu pentru întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi pentru cele monopoliste, indicate de Guvern.

2. Majorarea salariului tarifar pentru categoria I de calificare se efectuează, după atingerea consensului între partenerii sociali, de regulă, o dată pe an, la începutul anului gestionar sau în termenul indicat în hotărîrea respectivă a Guvernului privind cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară.

3. Întreprinderile, la care nivelul salariului tarifar pentru categoria I de calificare este mai mic decît cel stabilit de Guvern pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară sau decît cel stabilit în contractul colectiv de muncă ramural pentru angajaţii ramurii respective, majorează salariul tarifar pentru categoria I de

calificare pînă la nivelul stabilit de Guvern sau în ramură în mod obligatoriu, indiferent de evoluţia indicilor economici.

4. Întreprinderile, la care cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare este mai mare decît cel stabilit pe ţară sau pe ramură, ulterior pot efectua majorarea salariului tarifar pentru categoria I de calificare numai pe măsura creşterii volumului producţiei (lucrări, servicii) în preţuri comparabile faţă de perioada respectivă a anului precedent, cu condiţia sporirii volumului producţiei livrate în preţuri efective, obţinerii beneficiului din vînzarea producţiei şi rentabilităţii producţiei.

5. Creşterea volumului producţiei în preţuri comparabile şi a altor indici economici se include în totalul cumulativ de la începutul anului.

Spre exemplu, salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor unităţilor cu autonomie financiară constituie 115 lei pe lună, iar în cadrul întreprinderii - 200 lei pe lună. Creşterea volumului producţiei în ianuarie-iunie 2000 în preţuri comparabile faţă de perioada respectivă a anului 1999 a constituit 8%. În acest caz întreprinderea este în drept să majoreze de la 1 iulie 2000 salariul tarifar pentru categoria I de calificare cu pînă la 8 la sută, noua mărime constituind 200 x 1,08 = 216 lei.

Majorarea poate fi operată cu condiţia că întreprinderea dispune de mijloacele financiare necesare şi a realizat o dinamică pozitivă a volumului producţiei livrate, a beneficiului şi rentabilităţii producţiei.

6. Estimarea volumului producţiei în preţuri comparabile se efectuează direct la întreprinderi în conformitate cu modul stabilit în ramurile respective.

7. Majorarea salariului tarifar pentru categoria I de calificare se efectuează conform punctului 5 al prezentului Mod de majorare a salariului tarifar, în cazul cînd indicii volumului producţiei în preţuri comparabile depăşesc indicii preţurilor de consum calculat în totalul cumulativ din momentul majorării anterioare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare.

În cazurle cînd indicii preţurilor de consum depăşesc indicii volumului producţiei şi reprezintă, totodată, peste 5 la sută, întreprinderea este în drept să majoreze salariul tarifar pentru categoria I de calificare în limitele mărimii medii a creşterii acestor doi indici.

Spre exemplu, întreprinderea a majorat ultima oară salariul tarifar pentru categoria I de calificare la 1 septembrie 1999 şi l-a stabilit în mărime de 200 lei pe lună. Volumul producţiei în lunile ianuarie-iunie 2000 s-a majorat faţă de perioada respectivă a anului 1999 cu 8 la sută. În acelaşi timp indicele preţurilor de consum a crescut în iunie 2000 faţă de septembrie 1999 cu 22 la sută. Mărimea medie a acestor indici va constitui (8 + 22) : 2 = 15,0% şi, respectiv, salariul tarifar pentru categoria I de calificare poate fi majorat pînă la 200 x 1,15 = 230 lei.

8. Întreprinderile, care au restanţe la plata salariilor şi la defalcările cotelor asigurărilor sociale de stat obligatorii, nu pot majora salariile tarifare şi de funcţie, precum şi cuantumurile premiilor, sporurilor şi suplimentelor pînă la stingerea datoriilor (cu excepţia situaţiei prevăzute în punctul 3).

9. Angajatorii cu alte tipuri de proprietate pot să aplice prezentul Mod de majorare a salariului tarifar în unităţile lor cu condiţia introducerii acestei prevederi în contractul colectiv de muncă.

10. Prezentul Mod de majorare a salariului tarifar se pune în aplicare de la 1 octombrie 2000.

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА
об утверждении Порядка повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством

Nr.927 от 09.09.2000

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 116-118/1025 от 14.09.2000

* * *

В целях усиления зависимости оплаты труда от экономических результатов, полученных государственными предприятиями, предприятиями с преобладающим государственным капиталом, отдельными монопольными предприятиями, а также устранения искусственного дисбаланса в оплате труда, допущенного в результате произвольного повышения отдельными предприятиями заработной платы, Правительство Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством (прилагается).

2. Министерству экономики и реформ в месячный срок разработать и представить Правительству на утверждение перечень монопольных предприятий, на которые распространяются положения утвержденного Порядка повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством.

3. Министерству труда, социальной защиты и семьи совместно с Министерством финансов и Министерством юстиции ежегодно проводить проверку соблюдения настоящего Порядка повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА — Думитру БРАГИШ

Контрассигнуют:
министр труда, социальной
защиты и семьи — Валериан РЕВЕНКО
министр финансов — Михаил МАНОЛИ

Кишинэу, 9 сентября 2000 г.
N 927.

Утвержден
Постановлением Правительства
Республики Молдова
N 927 от 9 сентября 2000 г.

ПОРЯДОК
повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством

1. Порядок повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством (в дальнейшем - порядок повышения тарифной ставки) разработан в соответствии с Концепцией реформирования системы оплаты труда и в целях преодоления искусственного дисбаланса в оплате труда, допущенного в результате произвольного повышения предприятиями заработной платы без учета динамики экономических показателей деятельности.

Порядок повышения тарифной ставки является обязательным для государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом, а также для монопольных предприятий, определенных Правительством.

2. Повышение тарифной ставки для I квалификационного разряда осуществляется после достижения согласия между социальными партнерами, как правило, один раз в году в начале хозяйственного года или в срок, указанный в соответствующем постановлении Правительства о размере тарифной ставки I квалификационного разряда для работников хозрасчетных предприятий.

3. Предприятия, на которых уровень тарифной ставки I квалификационного разряда ниже уровня, установленного Правительством для работников хозрасчетных предприятий, или уровня, установленного в отраслевом коллективном трудовом договоре для работников соответствующей отрасли, повышают тарифную ставку I квалификационного разряда до уровня, установленного Правительством, или до отраслевого уровня в обязательном порядке, независимо от эволюции экономических показателей.

4. Предприятия, на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает установленный по стране или по отрасли, дальнейшее повышение тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции в действующих ценах, наличия прибыли от ее реализации и рентабельности производства продукции.

5. Рост объемов производства в сопоставимых ценах и других экономических показателей учитывается нарастающим итогом с начала года.

Например, тарифная ставка I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий составляет 115 леев в месяц, а на предприятии - 200 леев в месяц. Рост объема производства в январе-июне 2000 г. в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 1999 года составил 8%.

В этом случае предприятие имеет право повысить с 1 июля 2000 г. тарифную ставку I квалификационного разряда в пределах до 8%, новый размер ставки при этом составит:

200 x 1,08 = 216 леев.

Повышение может производиться с условием, что предприятие располагает необходимыми финансовыми средствами и достигло положительной динамики объема реализации продукции, прибыли и рентабельности производства продукции.

6. Оценка объемов производства в сопоставимых ценах производится непосредственно на предприятиях в соответствии с установленным в соответствующих отраслях порядком.

7. Повышение тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляется согласно пункту 5 настоящего порядка повышения тарифной ставки в случае, когда индекс объема производства в сопоставимых ценах превышает индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущего повышения тарифной ставки I квалификационного разряда.

В случаях, когда индекс потребительских цен превышает индекс объема производства, будучи при этом выше 5%, предприятие вправе повысить тарифную ставку I квалификационного разряда в пределах до средней величины прироста этих двух индексов.

Например, предприятие повысило последний раз тарифную ставку I квалификационного разряда 1 сентября 1999 г. и установило ее в размере 200 леев в месяц. Рост объема производства в январе-июне 2000 г. составил по отношению к соответствующему периоду 1999 года 8%. В то же время прирост индекса потребительских цен в июне 2000 г. к сентябрю 1999 г. составил 22%. Средний размер этих показателей составляет: (8+22):2=15% и соответственно тарифная ставка I квалификационного разряда может быть повышена до 200 x 1,15 = 230 леев.

8. Предприятия, имеющие задолженность по заработной плате и по отчислению взносов обязательного государственного социального страхования, не могут повышать тарифные ставки и оклады, а также действующие размеры премий, доплат и надбавок в период до погашения задолженности (за исключением случая, указанного в пункте 3).

9. Наниматели других форм собственности могут применять данный порядок повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на своих предприятиях при условии включения данного положения в коллективный трудовой договор.

10. Настоящий порядок повышения тарифной ставки вводится в действие с 1 октября 2000 г.

к содержанию

H O T Ă R Î R E
cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară

Nr.743 din 11.06.2002

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.79-81/841 din 20.06.2002

*** * ***

În scopul perfecţionării remunerării muncii angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă:

Reţeaua tarifară pentru muncitorii din unităţile cu autonomie financiară (conform anexei nr.1), care se aplică în toate întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile (în continuare - unităţile) din Republica Moldova, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică.

Categoriile de salarizare ale Reţelei tarifare unice de salarizare a angajaţilor (în continuare - RTUS), recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate şi de execuţie din unităţile cu autonomie financiară (conform anexei nr.2), care aplică sisteme de salarizare bazate pe Reţeaua tarifară unică de salarizare;

Coeficienţii de complexitate aplicaţi la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipurile de lucrări şi ramuri ale economiei naţionale, conform anexei nr.3;

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum şi a muncitorilor calificaţi şi specialiştilor antrenaţi în procesul de instruire, conform anexei nr.6.

2. Se stabileşte că în unităţile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare, de salarizare salariile de bază ale angajaţilor, precum şi condiţiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere şi compensare, modul de stabilire a adaosurilor şi sporurilor la salariu şi alte condiţii de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.

Totodată, pentru unităţile care nu utilizează sisteme tarifare de salarizare, la stabilirea salariilor de bază concrete, se recomandă a respecta corelaţiile dintre nivelurile de salarizare dintre diferite categorii de angajaţi, conform coeficienţilor de multiplicitate specificaţi în anexa nr.4 la prezenta hotărîre.

3. Stabilirea pentru angajaţi a unor salarii tarifare şi de funcţie, a căror mărime depăşeşte nivelul celor legiferate pe ţară sau ramură, precum şi majorarea lor ulterioară, se efectuează pe măsura eficientizării activităţii unităţii respective şi acumulării resurselor financiare necesare, cu condiţia că unitatea nu are restanţe la plata salariilor şi la defalcările cotelor asigurărilor de stat obligatorii. Se interzice revendicarea de către părţile contractante a reducerii salariilor tarifare şi de funcţie, prevăzute în contractele colective de muncă, pînă la expirarea termenului acţiunii acestui contract, dar nu mai înainte de împlinirea unui an din data stabilirii lor. În acest caz salariile tarifare şi de funcţie nu pot fi reduse sub nivelul tarifelor de stat de salarizare, stabilite în cuantumurile prevăzute de Legea salarizării.

Tarifele de stat de salarizare sînt garantate angajaţilor cu condiţia executării obligaţiunilor de muncă (normelor de muncă) în limita orelor de program stabilite de legislaţie - 169 ore, în cazul săptămînii de lucru de 40 ore, sau a numărului mediu de ore lunar - potrivit programului legal de lucru aprobat, dacă, potrivit legii, programul de muncă este mai mic de 8 ore zilnic.

4. Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară (cu excepţia celor specificaţi la punctul 5 al prezentei hotărîri) se stabileşte de către organele împuternicite să numească aceste persoane şi se fixează în contractul încheiat între părţi.

Totodată, salariul de funcţie al conducătorului nu poate servi drept temei pentru stabilirea salariilor altor angajaţi ai unităţii.

5. Salariile de bază şi alte drepturi salariale pentru conducătorii întreprinderilor de stat şi celor cu capital majoritar de stat se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau Consiliul societăţii pe acţiuni şi manageri, conform Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi a celor monopoliste, indicate de Guvern, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.985 din 27 septembrie 2000 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr.124-126, art.1089).

Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor întreprinderilor de stat şi celor cu capital majoritar de stat nu poate depăşi mărimea încincită a salariului mediu lunar, constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară. În cuantumul lunar total al salariului conducătorului pasibil limitării cu mărimea încincită a salariului mediu lunar pe unitatea condusă nu se includ recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an, premiile acordate la datele jubiliare personale sau ale întreprinderii, la sărbătorile profesionale, precum şi ajutoarele materiale pentru tratament şi odihnă.

[Pct.5 compl. prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]

6. Premierea angajaţilor se efectuează în modul şi pentru indicii de premiere stabiliţi în temeiul Regulamentului privind premierea salariaţilor, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanţii salariaţilor şi aprobat de conducătorul unităţii. La întreprinderile de stat şi cu capital majoritar de stat cuantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăşi 100% din salariile tarifare şi de funcţie ale personalului, ţinînd cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.

Totodată, suma de premii plătită unui lucrător nu se limitează.

Conducătorii unităţilor au dreptul, în condiţiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să premieze suplimentar angajaţii şi din contul beneficiului rămas la dispoziţia unităţii.

7. Indicii, mărimile şi termenele premierii conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară se stabilesc de către patron sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea maximă a premiului pentru conducătorii întreprinderilor monopoliste, întreprinderilor de stat şi celor cu capital majoritar de stat nu poate depăşi douăsprezece salarii de funcţie lunare pe an, ţinîndu-se cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.

8. Salariile de funcţie pentru adjuncţii conducătorilor subdiviziunilor structurale ale unităţilor se stabilesc cu o reducere de 10-30 la sută faţă de salariile de funcţie ale conducătorilor respectivi.

9. Se aprobă Lista adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, şi mărimea lor minimă, conform anexei nr.5.

Unităţile în cauză sînt în drept să majoreze adaosurile şi sporurile, specificate în anexa nr.5, precum şi să stabilească alte adaosuri şi sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă.

10. Salariaţii care prestează munca la unitatea respectivă în condiţii nefavorabile identice beneficiază de sporuri de compensare în mărimi unice, indiferent de categoria (clasa) de calificare sau mărimea salariului stabilit.

Mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în funcţie de gradul de nocivitate şi în limitele prevăzute de Convenţia colectivă (nivel naţional) "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza Contractelor individuale de muncă.

La stabilirea sporurilor la salariul de bază pentru munca prestată în condiţii nefavorabile, condiţiile de muncă se vor estima conform modului stabilit de actele normative în vigoare.

Lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă şi mărimile concrete ale sporurilor la salariu pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în baza atestării locurilor de muncă şi se legalizează în contractul colectiv de muncă al unităţii. În cazul raţionalizării ulterioare a locurilor de muncă sau îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sporurile vor fi reduse sau anulate în întregime.

[Pct.10 modificat prin Hot.Guv. nr.1148 din 18.10.04, în vigoare 22.10.04]

11. Personalul de conducere şi specialiştii cu titluri ştiinţifice de "doctor habilitat" sau "doctor în ştiinţe", care desfăşoară în unităţile sus-menţionate activităţi tehnico-ştiinţifice conform specialităţii, beneficiază de sporuri la salariile de bază în mărime de cel puţin 1,0 şi, respectiv, 0,5 din salariul minim pe ţară, stabilit în modul prevăzut de Legea privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim nr.1432-XIV din 28 decembrie 2000.

12. Angajaţii unităţilor (cu excepţia muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competenţă profesională, intensitatea muncii, precum şi pentru îndeplinirea unor sarcini de importanţă majoră sau de urgenţă, pe termenul efectuării lor.

Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an şi pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calităţii muncii sau încălcării disciplinei de muncă.

13. Sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani şi maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.

Pentru angajaţii întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi a celor monopoliste, sporul pentru vechime în muncă se plăteşte în mărimile şi în condiţiile prevăzute prin hotărîrea respectivă de Guvern.

[Pct.13 în redacţia Hot.Guv. nr.1148 din 18.10.04, în vigoare 22.10.04]

14. La data intrării în vigoare a prezentei hotărîri se abrogă:

Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.300 din 26 mai 1993 "Cu privire la perfecţionarea retribuirii muncii personalului din unităţile cu autonomie financiară" (Monitor, 1993, nr.6, art.179); punctul 4 al anexei la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.628 din 19 noiembrie 1996 "Despre aprobarea Modificărilor şi completărilor ce se operează în unele hotărîri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.12, art.36);

alineatul doi al punctului 3 şi anexa la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.35 din 17 ianuarie 2001 "Cu privire la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.8-10, art.74).

PRIM-MINISTRU AL REPUBLICII MOLDOVA **Vasile TARLEV**

Contrasemnată:
Ministrul muncii şi protecţiei sociale **Valerian Revenco**
Ministrul finanţelor **Zinaida Grecianîi**

Chişinău, 11 iunie 2002.
Nr.743.

Anexa nr.1
la Hotărîrea Guvernului
nr.743 din 11 iunie 2002

Reţeaua tarifară
pentru muncitorii din unităţile cu autonomie financiară

Categoria de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Coeficienţii tarifari	1,0	1,10-1,26	1,20-1,59	1,30-1,81	1,40-2,07	1,50-2,36	1,60-2,69	1,70-3,07

Note: 1. Prezenta Reţea tarifară se aplică la stabilirea salariilor tarifare de către toate unităţile, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică.

2. Reţeaua tarifară concretă se stabileşte în unităţi prin negocieri şi este parte integrantă a contractului colectiv de muncă.

Coeficienţii tarifari pe categoriile de calificare se stabilesc în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă şi maximă ale grilelor de coeficienţi tarifari prevăzuţi în prezenta anexă pe categoriile de calificare respective.

Totodată, la stabilirea reţelei tarifare concrete se va urmări ca pentru fiecare categorie următoare coeficientul tarifar să fie în mod obligator mai mare decît cel stabilit pentru categoria anterioară, cu asigurarea unei creşteri egale sau proporţionale de la categorie la categorie.

3. Diferenţierea salariilor tarifare se efectuează în funcţie de formele de salarizare (în acord sau pe unitate de timp) şi domeniul de activitate.

4. Mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare se stabileşte prin negocieri colective între persoanele juridice sau fizice (patroni) şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale patronului, şi se fixează în contractele colective. Mărimea concretă a salariului tarifar orar sau lunar nu poate fi mai mică decît mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare, stabilită prin negocieri între patronatele şi sindicatele reprezentative la nivel naţional şi legalizată anual de Guvern sau în

contractul colectiv de muncă - nivel ramural sau teritorial, după caz. Salariile tarifare orare sau lunare pentru celelalte categorii de calificare se stabilesc prin înmulţirea salariului tarifar orar sau lunar (pentru categoria I de calificare) la coeficientul tarifar respectiv. Totodată, în cazurile în care salariile tarifare (calculate în aşa mod) pe unele categorii de calificare vor fi mai mici, decît cele stabilite anterior, salariile tarifare în vigoare se vor aplica în continuare pînă la modificarea ulterioară a salariului tarifar (pentru categoria I de calificare) în cuantumul care va asigura un nivel mai înalt al salariilor tarifare (pentru categoriile de calificare respective), calculate în modul specificat în prezenta notă.

[Anexa nr.1 modificată prin Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]

Anexa nr. 2
la Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr.743
din 11 iunie 2002

Categoriile de salarizare ale Reţelei tarifare unice de salarizare (RTUS) a angajaţilor, recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate şi de execuţie din unităţile cu autonomie financiară

Denumirea funcţiei	Categoria de salarizare
1	2
Conducători de unităţi economice mari:	
a) cu un efectiv de 1000 şi mai mulţi angajaţi	20-22
b) cu un efectiv de pînă la 1 000 angajati	18-20
Conducători de unităţi economice mici (pînă la 50 angajaţi)	15-17
Locţiitori ai conducătorului de unitate; inginer şef, director de subdiviziune	14-20
Constructor şef, tehnolog şef, contabil şef, energetician şef, agronom şef, economist principal, alţi specialişti şefi	14-19
Conducători (manageri, şefi) de subdiviziuni (direcţii, secţii, laboratoare) specializate în activităţi de producţie	13-18
Conducători (manageri, şefi) de servicii funcţionale de bază: economico-financiar; de vînzare şi marketing; de publicitate şi relaţii publice; de aprovizionare tehnico-materială de informatică, de dezvoltare tehnico-ştiintifică	12-17
Conducători (manageri, şefi) de servicii funcţionale auxiliare: de administraţie; de personal, pregătirea personalului şi alte relaţii de munca, juridice, cancelarie; pază; protecţia muncii; gospodăriei; alte servicii auxiliare	11-16
Şef de birou, laborator, sector în cadrul direcţiei, secţiei, laboratorului	10-14
Şef de secţie, compartiment, atelier de producţie	11-17
Şef de şantier (lucrări) superior	12-14
Şef de şantier (lucrări), mecanic, energetician secţie	10-12
Şef de sector (schimb), brigadă,grupă:	10-13
Superiori: maistru, maistru controlor, mecanic in garaj	10-13
Maistru, maistru controlor, mecanic in garaj	9-12
Şef de secţie de gospodărie	8-10
Colaborator ştiinţific principal	19;20
Colaborator ştiinţific coordonator	18;19
Colaborator ştiinţific superior	16;18
Colaborator ştiinţific	14;16
Colaborator ştiinţific inferior	12;14
Ingineri: constructor, tehnolog, proiectant, ecolog, electronist, programator; arhitect, matematician, pictor-constructor (designer), geodezist:	
coordonator	14-15

categoria I	13-14
categoria II	12-13
categoria III	11-12
fără categorie	9-10
Ingineri de alte specialităţi, economist, contabil-revizor, pictor, geolog, geofizician, topograf de mine:	
coordonator	13-14
categoria I	12-13
categoria II	10-11
fără categorie	8-9
Jurisconsult,psiholog, sociolog, fiziolog, traducător, redactor, metodist, alţi specialişti cu studii superioare;	
categoria I	12-13
categoria II	10-11
fără categorie	8-9
Contabil:	
coordonator	13-14
categoria I	12-13
categoria II	10-11
cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
fără studii superioare de scurta durată	7-8
Medic veterinar:	
coordonator	15-16
categoria I	14-15
categoria II	12-13
fără categorie	10-11
Agronom, zootehnician, entomolog, toxicolog, bacteriolog, microbiolog, micolog:	
coordonator	14-15
categoria I	12-13
categoria II	10-11
fără categorie	9-10
Felcer veterinar:	
categoria I	10-11
categoria II	9-10
fără categorie	7-8
Superiori: dispecer, merceolog;	
cu studii superioare universitare	10-11
cu studii superioare de scurtă durată	9-10
Dispecer referent, merceolog; superiori: inspector, laborant:	
cu studii superioare universitare	9-10
cu studii superioare de scurtă durată	8-9
Tehnicieni de toate specialităţile, pictor-decorator:	
categoria I	9-10
categoria II	7-8
fără categorie	6-7
Inspector, laborant	5-6
Şef subdiviziune de pază	7-9
Şefi:	
cancelarie, depozit central, arhivă:	
cu studii superioare universitare	8-9
cu studii superioare de scurtă durata	6-7
Şefi:	
birou de dactilografiere, casă de bilete, fonotecă	5-7
birou de multiplicare şi reproducere, fotolaborator, depozit, punct de închiriere, spălătorie, gospodărie, sticlografie:	
cu studii superioare de scurtă durată	5-6
cu studii medii	4-5
birou de permise, expediţie, birou informaţii, camera de păstrare	4-5
Broker valori, dealer	8-11
Agent de asigurare, agent imobilar, agent de voiaj, agent comercial, evaluator asigurări, estimator licitaţii, reprezentant tehnic şi comercial, operator ghişeu bancă, operator ghişeu casă de schimb	7-10
Stenografă:	

categoria I	6-7
categoria II	5-6
Superiori: administrator, arhivar, casier, incasator	5-7
Statislician, desenator-constructor, operator dispecerat, intendent obiect, clădire	5-7
Casier, incasator, administrator, arhivar, agent de achiziţie, tarificalor	4-6
Secretar al conducătorului, secretară stenografă, secretara dactilografa	4-5
Expeditor mărfuri, operator deservire ascensor, pontator superior, intendant	3-5
Telefaxist, teletipist, telexist	4-5
Dactilografă:	
text în limbi străine	6-7
categoria I	5-6
categoria II	3-4
Agent aprovizionare, pontator, desenator, calculator, taxator, copist, grefier, distrbuitor sarcini, comisvoiajor, cronometrar	3-4
Expeditor, personal de serviciu la cămin, personal de serviciu la biroul de permise, agent gardă corp, agent pază în incinte, gardian public	2-3

Note: 1. Categoriile de salarizare ale RTUS pentru muncitori se asimilează cu categoriile de calificare deţinute, iar pentru personalul auxiliar şi de deservire, care nu dispune de categorii de calificare şi beneficiază de salarii tarifare lunare, categoriile de salarizare se stabilesc la nivelul celor fixate pentru ocupaţiile respective din sectorul bugetar.

2. Salariul de funcţie concret, conform categoriei de salarizare acordate, se stabileşte între limitele grilei de salarii, prevăzute pentru categoria respectivă în Reţeaua tarifară unică de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar.

3. In cazurile in care salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit in unitate este mai mare decit cel stabilit pentru categoria I de salarizare, conform RTUS, grilele de salarii corespunzătoare categoriilor de salarizare ale RTUS se recalculează aplicîndu-se coeficientul egal cu raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit in unitate şi salariul tarifar pentru categoria l de salarizare a RTUS, cu rotunjirea rezultatelor pînă la zeci.

4. Dacă în unitate există unele funcţii, nespecificate în tabelul din prezenta anexă, categoriile de salarizare pentru funcţiile în cauză se vor stabili prin asimilare cu funcţiile din tabel, echivalente conform nivelului de pregătire şi complexitate.

5. în cazul în care în unităţi există funcţii similare celor din sectorul bugetar (medici, cadre didactice, colaboratori ştiinţifici, artişti etc.), faţă de aceste funcţii se vor aplica categoriile de salarizare prevăzute pentru ele în actele normative utilizate in sectorul bugetar.

6. În funcţie de posibilităţile financiare, unităţile pot elabora şi aplica pe categoriile de salarizare ale Reţelei tarifare unice de salarizare grile de salarii sau coeficienţi de multiplicitate în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, deosebite de cele stabilite în Reţeaua tarifară unică de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar.

[Anexa nr.2 modif. prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]

Anexa nr.3
la Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr.743
din 11 iunie 2002

Coeficienţii de complexitate recomandaţi la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări şi ramuri ale economiei naţionale

Nr. d/o	Ramurile	Cuantumul maxim al coeficientului de complexitate
1	2	3
1.	Agricultura, vînatul şi silvicultura	1.00
2.	Pescuitul, piscicultura	1.00
3.	Industria extractivă şi exploatarea carierelor	1,50
4.	Industria	
	Industria prelucrătoare:	
	industria alimentară şi a băuturilor, fabricarea produselor de tutun	1.15
	fabricarea produselor textile, îmbrăcămintei, prepararea şi vopsirea blănurilor, producţia de piei, de articole din piele şi fabricarea încălţămintei	1,15
	prelucrarea lemnului şi fabricarea articolelor din lemn, producerea mobilei; fabricarea articolelor din plută, împletituri din nuiele şi paie	1.10
	fabricarea hîrtiei şi cartonului; edituri,poligrafie şi reproducerea materialelor informative	1.10
	industria chimică; producţia articolelor din cauciuc şi din material plastic	1.15
	fabricarea cimentului, varului, produselor din beton, ipsos, ciment; tăierea, fasonarea şi finisarea pietrei; fabricarea produselor din ceramică	1,35
	fabricarea sticlei şi altor produse din minerale nemetalifere	1.15
	Industria metalurgică	1.40
	fabricarea produselor finite din metal, fabricarea de maşini şi echipamente	1,20
	Fabricarea tehnicii de calcul şi rechizitelor de birou, producerea maşinilor şi aparatelor electrice, producerea echipamentelor şi aparatelor de radio, televiziune şi comunicaţii, producerea aparaturii şi instrumentelor medicale, de precizie, optice şi a ceasurilor	1,25
	Producerea mijloacelor de transport rutier, altor mijloace de transport	1.20
	Fabricarea bijuteriilor şi a instrumentelor muzicale	1,25
	Alte activităţi industriale, recuperarea deşeurilor şi resturilor de materiale reciclabile	1,05
5.	Energia electrică si termică, gazele si apa:	
	producţia şi distribuţia energiei electrice si termice, gazelor şi apei calde	1,35
	captarea, epurarea si distribuţia apei	1.30
6.	Construcţii	1.30
7.	Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor, a articolelor casnice si de uz personal	1,00
8.	Hoteluri şi restaurante	1.00
9.	Transporturi si comunicaţii:	
	transporturi pe calea ferată	1.50
	transporturi cu troleibuze	1,30
	alte transporturi urbane si rutiere	1.10
	transporturi prin conducte	1,20
	transporturi pe apă	1,20
	transporturi aeriene	1.50
	activităţi de transport auxiliare şi suplimentare; activităţi ale agenţiilor de turism	1.00

	poştă	1,10
	telecomunicaţii	1.30
I0.	Activităţi financiare; activităţi de asigurări; activităţi auxiliare ale instituţiilor financiare şi de asigurări	1.00
11.	Tranzacţii imobiliare:	
	cercetare şi dezvoltare	1,50
	tehnică de calcul si activităţi conexe	1,25
	servicii de cercetări geodezice	1.30
	activităţi în domeniul arhitecturii si construcţiilor civile	1.20
	tranzacţii imobiliare, închiriere şi alte servicii prestate întreprinderilor	1.00
12.	Alte servicii colective, sociale şi personale:	
	activităţi cinematografice şi video, radio şi televiziune; activităţi de spectacole, muzică şi alte genuri de artă	1,20
	alte activităţi recreative, culturale şi sportive	1.10
	asanarea si îndepărtarea gunoaielor; salubritate şi activităţi similare	I.1O
	activităţi asociative	1,00
	prestări de servicii individuale	1.00
13.	Unităţile cu autonomie financiară din ramurile sferei bugetare (învăţimînt, sănătate şi asistenţă socială, administraţie publică)	1,00

Note:

1. Raportarea unităților economice la subdiviziunile ramurilor respective se efectuează în conformitate cu Clasificatorul activităților din economia Moldovei, aprobat prin Hotărîrea Moldovastandard nr.694-ST din 9 februarie 2000.

2. Coeficienții de complexitate nu sînt obligatorii, ei avînd caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

[Anexa nr.3 modificată prin Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]

Anexa nr.4
la Hotărirea Guvernului
nr.743 din 11 iunie 2002

Coeficienții de multiplicitate recomandați pentru stabilirea salariilor de funcție
ale personalului încadrat în unități ce nu aplică sisteme de salarizare bazate pe Rețeaua tarifară unică de salarizare (RTUS)

Categorii de angajați	Diapazonul coeficienților de multiplicitate în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la întreprindere
Funcţionari administrativi	1,15-2,00
Specialişti cu studii superioare de scurta durată:	
categoria I	1,70-3,00
categoria II	1,60-2,70
fără categorie	1,50-2,40
Specialişti cu studii superioare universitare;	
coordonatori	2,50-4,50
categoria I	2,20-4,00
categoria II	2,00-3,50
categoria III	1,90-3,20
fără categorie	1,80-3,00
Colaboratori ştiinţifici	2,5-8,0
Conducători (manageri, şefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secţii, ateliere, servicii etc.), specialişti şefi	2,00 – 6,00
Specialişti şefi (care au în subordine personal), directori de subdiviziuni şi filiale, adjuncţi ai conducătorului de unitate	3,00 – 7,00
Conducător de unitate	4,00 –8,00

Note: 1. Raportarea personalului la categoriile de personal se efectuează în conformitate cu Clasificatorul ocupaţiilor din Republica Moldova CRM 006-97.

2. Diferenţierea salariilor de funcţie ale specialiştilor, conform categoriilor de calificare stabilite, şi ale conducătorilor, conform ierarhiei, se efectuează de către unităţi de sine stătător, în limitele diapazonului stabilit pentru categoria respectivă de personal. Totodată, salariile de funcţie concrete nu pot fi stabilite în mărimi mai mici decît cele calculate pentru categoriile respective de angajaţi, reieşind din coeficienţii de multiplicitate stabiliţi pe limita inferioară a diapazonului şi salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit de Guvern pentru angajaţii din sectorul real.

3. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare se stabileşte şi se reexaminează, conform Modului de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare in întreprinderile de stal, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern, aprobat prin Hotărirea Guvernului Republicii Moldova nr.927 din 9 septembrie 2000.

[Anexa nr.4 modificată prin Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]

[Anexa nr.4 modif. prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]

Anexa nr. 5
la Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr. 743
din 11 iunie 2002

Categoriile de calificare şi condiţiile de salarizare pentru muncitorii din transportul auto din unităţile cu autonomie financiară

	Categoria de calificare
1. Şoferi de camioane şi automobile-furgon de destinaţie generală cu sarcina maximă, tone:	
pînă la 3	3
de la 3 pînă 10	4
de la 10 pînă la 40	5
peste 40	6
2. Şoferi de autoturisme, inclusiv speciale şi pe automobile sanitare (cu excepţia salvărilor)	4
3. Şoferi la salvări şi pe automobile operative cu semnale sonore speciale (tip "Sirena"), precum şi autobuze speciale şi salvări	5
4. Şoferi de autobuze, inclusiv speciale şi sanitare (cu excepţia salvărilor) cu dimensiunea autobuzelor (în metri):	
pînă la 7	4
de la 7 pînă 12	5
de la 12 pînă la 15	6
peste 15	7
5. Şoferi de motociclete şi motorolere	3

Note: 1. În funcţie de tipul de transport condus, la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru şoferi, se aplică următorii coeficienţi, reieşind din complexitatea lucrărilor executate:

camioane şi automobile-furgon de destinaţie generală;	
autoturisme (inclusiv speciale)	1,15
automobile specializate şi speciale: autobasculante, cisterne, furgoane, refrigeratoare, maşini de transportat containere, maşini de pompieri, asistenţă tehnică, de curăţat zăpada, de spălat, stropit şi măturat străzile, automacarale, autotractoare, autoîncărcătoare etc.;	
automobile sanitare (cu excepţia - salvărilor)	1,20
autobuze, inclusiv speciale	1,25
salvări şi automobile operative cu semnale sonore	

speciale tip "Sirena" (precum şi autobuze speciale şi salvări), cu capacitatea cilindrică a motorului:
pînă la 3,5 litri 1,25
peste 3,5 litri 1,30
camioane pentru transportarea cimentului, substanţelor chimice toxice, cadavrelor, amoniacului anhidru, apei amoniacale, gunoiului putred, dejecţiilor 1,30

2. Salariile tarifare ale şoferilor pe automobile cu remorcă, salarizaţi pe unitate de timp, se majorează pînă la 20 la sută.

[Anexa nr.5 introdusă prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]

Anexa nr. 6
la Hotărirea Guvernului
Republicii Moldova nr.743
din 11 iunie 2002

LISTA
adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu acordate angajaţilor si mărimea lor minimă

Denumirea adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu	Mărimea minimă a adaosurilor şi sporurilor la salariul de bază
1	2
Pentru munca intensă la conveiere, linii în flux şi linii automatizate	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca prestată, conform graficului de lucru, cu divizarea zilelor de muncă în părţi şi întreruperi între ele de cel puţin două ore	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca în mai multe schimburi:	
pentru munca in schimbul II	20 la sută din salariul tarifar
pentru munca in schimbul III	40 la sută din salariul tarifar
Pentru cumularea profesiilor (funcţiilor)	În funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obţinută de la disponibilizarea personalului
Pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate	In funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, ob|inută de la disponibilizarea personalului
Pentru indeplinirea obligaţiunilor de muncă ale lucrătorilor care lipsesc temporar	In funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obţinută de la disponibilizarea personalului
Muncitorilor care execută lucrări prevăzute pentru lucrătorii cu categorie de calificare inferioară	Diferenţa dintre salariul tarifar al muncitorului, conform categoriei tarifare atribuite şi salariul tarifar pentru munca executată

Pentru munca prestată la unele obiecte de constrcuţe şi în raioanele unde apar situaţii excepţionale	30 la sută din salariul tarifar
Conducătorilor de brigadă (de echipă) din rîndurile muncitorilor, care nu sînt scutiţi de lucrul lor de bază, pentru conducerea brigăzii (echipei)	Pînă la 15 la sută din salariul de bază, în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de pînă la 10 salariaţi, si în mărime de pînă la 25 la sută -pentru conducerea unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariaţi. Pentru şefii de echipă - în mărime de 50 la sută din cuantumul procentual al sporului stabilit pentru brigadier.
Şoferilor de autocamioane, autoturisme şi autobuze - pentru clasele de calificare	10% din salariul tarifar şoferilor de clasa II şi 25% - şoferilor de clasa I, pentru timpul lucrat în calitate de şofer
Şoferilor de autoturisme de serviciu - pentru intensitatea muncii	Pînă la 25 la sută din salariul tarifar
Lucrătorilor transferaţi din necesităţi de producţie din iniţiativa administraţiei Ia un loc mai puţin plătit	Diferenţa dintre cîştigul real pentru timpul lucrat şi cîştigul mediu Ia locul precedent de muncă

Notă: Nu se permite cumularea de funcţii în orele de program conducătorilor unităţilor, locţiitorilor şi ajutorilor lor, inginerului şef, contabilului şef, altor specialişti şefi, directorilor de compartimente şi conducătorilor (managerilor, şefilor) de subdiviziuni structurale specializate în activităţi de producţie, iar altor persoane cu funcţii de conducere nu li se permite cumularea a două funcţii de conducere.

[Anexa nr.6 modif. prin Hot.Guv. nr.1148 din 18.10.04, în vigoare 22.10.04]

Anexa nr. 7
la Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr.743
din 11 iunie 2002

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum şi a muncitorilor calificaţi şi specialiştilor antrenaţi în procesul de instruire

1. În scopul înstruirii profesionale unităţile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învăţămîntul individual, în brigadă, la cursuri şi alte forme de instruire profesională în producţie din contul unităţilor respective.

2. Lecţiile teoretice şi învăţămîntul în producţie al ucenicilor se desfăşoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislaţia muncii pentru lucrătorii de vîrste, profesii şi producţii respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

3. Munca ucenicilor în perioada de instruire profesională şi a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însuşire a unei profesii noi nemijlocit în producţie se salarizează în acord sau pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, cîştigul garantat în toate cazurile se calculează reieşind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaţilor din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de

muncă (nivel ramural) (în continuare - salariul tarifar pentru categoria I de calificare).

4. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salarizaţi în acord se efectuează:

pentru luna întîi de instruire - în mărime de 75% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a doua - în mărime de 60% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a treia - în mărime de 40% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru luna a patra şi următoarele luni de instruire - în mărime de 20% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În afară de aceasta, pentru producţia utilă fabricată de ucenici, acestora li se calculează salariul conform normelor şi tarifelor în acord în vigoare la întreprindere.

5. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariaţi pe unitate de timp se efectuează:

pentru lunile întîi şi a doua de instruire - în mărime de 75% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru lunile a treia şi a patra - în mărime de 80% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;

pentru următoarele luni pînă la expirarea termenului de instruire prevăzut de programul de instruire - în mărime de 90% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

În acelaşi mod sînt salarizaţi şi ucenicii ocupaţi la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producţie se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinaţi cu instruirea.

6. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii lor în cadrul brigăzii se efectuează în modul şi în mărimile specificate la punctul 4 al prezentului Regulament.

Pe lîngă aceasta, începînd cu luna a doua de instruire, ucenicilor li se plăteşte suplimentar diferenţa pînă la 100% din salariul tarifar pentru categoria I de calificare din salariul în acord al brigăzii. Dacă ucenicii sînt incluşi în brigăzi, ai căror membri sînt salarizaţi pe unitate de timp, munca lor se salarizează în modul şi în mărimile specificate la punctul 5 al prezentului Regulament.

7. Muncitorilor calificaţi şi specialiştilor, antrenaţi fără a fi scoşi din producţia de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite şi ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producţie, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5% din salariul tarifar sau de funcţie, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calităţi înalte a instruirii în producţie, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel mult 2-3 persoane (ucenici).

În funcţie de complexitatea profesiei, numărul persoanelor instruite concomitent, condiţiile de muncă şi gradul de calificare al personalului antrenat în instruirea de producţie, întreprinderile pot majora de sine stătător mărimea cuantumului suplimentului de plată indicat, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii.

, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii.

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
об оплате труда работников хозрасчетных предприятий

N 743 от 11.06.2002

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 79-81/841 от 20.06.2002

*** * ***

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

1. Утвердить:

тарифную сетку для рабочих хозрасчетных предприятий (согласно приложению N1), которая подлежит применению во всех предприятиях, учреждениях и организациях (далее - предприятия) Республики Молдова, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы;

разряды оплаты труда Единой тарифной сетки оплаты труда работников (в дальнейшем - ETCOT), рекомендуемые для руководящих работников, специалистов и исполнительного персонала хозрасчетных предприятий (согласно приложению N 2), применяющих системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки оплаты труда;

коэффициенты сложности, применяемые для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно приложению N 3;

Положение об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения, согласно приложению N 6.

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

При этом для предприятий, которые не применяют тарифной системы оплаты труда, при установлении конкретных основных окладов рекомендуется соблюдать соотношения в уровнях оплаты труда различных категорий работников согласно коэффициентам кратности, приведенным в приложении N 4.

3. Установление для работников тарифных ставок и должностных окладов, размер которых превышает уровень узаконенных по стране или по отрасли, а также последующее их повышение осуществляются по мере роста эффективности работы соответствующего предприятия и накопления необходимых финансовых ресурсов, при условии, что предприятие не имеет задолженности по выплате заработной платы и по взносам обязательного государственного страхования. Договаривающимся сторонам запрещается снижать тарифные ставки и должностные оклады, предусмотренные в коллективных трудовых договорах, до истечения срока действия этих договоров, но не ранее, чем до исполнения года со дня их установления. В этом случае тарифные ставки и должностные оклады не могут быть снижены до уровня ниже государственных тарифов оплаты труда, установленных в размерах, предусмотренных Законом об оплате труда.

Государственные тарифы оплаты труда гарантируются работникам при условии выполнения ими трудовых обязательств (трудовых норм) в пределах рабочего времени, установленного законодательством, - 169 часов в месяц при 40-часовой рабочей неделе или среднемесячного числа часов по утвержденному режиму работы в случае, если согласно закону продолжительность рабочего времени менее 8 часов в день.

4. Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий (за исключением указанных в пункте 5 настоящего Постановления) устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц, и фиксируются в договоре, заключенном между сторонами.

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

5. Должностные оклады и другие виды выплат для руководителей государственных предприятий и предприятий с преобладающим государственным капиталом устанавливаются в менеджерских договорах, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и менеджерами в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством, утвержденным Постановлением Правительства Республики Молдова N985 от 27 сентября 2000 г. (Официальный монитор Республики Молдова, 2000 г., N124-126, ст.1089).

Совокупный месячный размер заработной платы руководителей государственных предприятий и предприятий с преобладающим государственным капиталом не может превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы, установленной в целом по руководимому предприятию за период с начала года до отчетного месяца. В совокупный месячный размер заработной платы руководителя, лимитированный пятикратным размером среднемесячной заработной платы, установленной в целом по руководимому им предприятию, не включаются вознаграждения по итогам работы за год, премии в связи с юбилейными датами работника или предприятия, к профессиональным праздникам, а также материальная помощь для лечения и отдыха.

[Пкт.5 дополнен Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

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

При этом премия, выплачиваемая одному работнику, размерами не ограничивается.

Руководители предприятий имеют право на условиях, оговоренных в коллективном трудовом договоре, премировать дополнительно работников и за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

7. 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 двенадцати месячных должностных окладов в год с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

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

9. Утвердить Перечень надбавок и доплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам хозрасчетных предприятий на основании трудового договора, и минимальный их размер согласно приложению N 5.

Указанные предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в приложении N 5, а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах.

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

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

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

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

[Пкт.10 изменен Пост.Прав. N 1148 от 18.10.04, в силу 22.10.04]

11. Руководящим работникам и специалистам, имеющим ученую степень доктора хабилитата или доктора наук и выполняющим на указанных выше предприятиях научно-техническую работу по специальности, устанавливаются надбавки к основной заработной плате в размере соответственно не менее 1,0 и 0,5 минимальной заработной платы по стране, установленной в порядке, предусмотренном в Законе о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы N 1432-XIV от 28 декабря 2000 г.

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

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

13. Надбавка за выслугу лет может быть установлена в размере от 5% за 3 года и до 40% к основному окладу за стаж работы по профилю в данной отрасли более 20 лет.

Для работников государственных предприятий, предприятий с преобладающей долей государственного капитала и монопольных предприятий надбавка за выслугу лет выплачивается в размерах и на условиях, предусмотренных соответствующим постановлением Правительства.

[Пкт.13 в редакции Пост.Прав. N 1148 от 18.10.04, в силу 22.10.04]

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

Постановление Правительства Республики Молдова N 300 от 26 мая 1993 г. "О совершенствовании оплаты труда работников хозрасчетных единиц" (Монитор, 1993 г., N 6, ст. 179);

пункт 4 приложения к Постановлению Правительства Республики Молдова N 628 от 19 ноября 1996 г. "Об утверждении Изменений и дополнений, которые вносятся в постановления Правительства Республики Молдова по оплате труда" (Официальный монитор Республики Молдова, 1997 г., N 12, ст. 36);

абзац второй пункта 3 и приложение к Постановлению Правительства Республики Молдова N 35 от 17 января 2001 г. "Об установлении тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий" (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., N 8-10, ст. 74).

Премьер-министр Республики Молдова **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнуют:
министр труда и социальной защиты **Валериан РЕВЕНКО**
министр финансов **Зинаида ГРЕЧАНЫЙ**

Кишинэу, 11 июня 2002 г.
N 743.

Приложение N 1
к Постановлению Правительства
N 743 от 11 июня 2002 г.

Тарифная сетка
для рабочих хозрасчетных предприятий

Квалификационный разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифные коэффициенты	1,0	1,10-1,26	1,20-1,59	1,30-1,81	1,40-2,07	1,50-2,36	1,60-2,69	1,70-3,07

Примечания:

1. Настоящая тарифная сетка применяется при установлении тарифных ставок всеми предприятиями независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

2. Конкретная тарифная сетка устанавливается на предприятиях путем переговоров и является неотъемлемой частью коллективного трудового договора.

Тарифные коэффициенты по квалификационным разрядам устанавливаются в фиксированных размерах между минимальным и максимальным пределами вилок тарифных коэффициентов, предусмотренных настоящим приложением для соответствующих квалификационных разрядов.

Одновременно при установлении конкретной тарифной сетки должно предусматриваться, чтобы для каждого последующего разряда тарифный коэффициент был в обязательном порядке выше установленного по предыдущему разряду с обеспечением равного или пропорционального роста от разряда к разряду;

3. Дифференциация тарифных ставок осуществляется в зависимости от формы оплаты труда (сдельной или повременной) и сферы деятельности.

4. Размер часовой или месячной тарифной ставки для I квалификационного разряда определяется путем коллективных переговоров между юридическими или физическими лицами (работодателями) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляется в коллективных договорах. Конкретный размер часовой или месячной тарифной

ставки не может быть ниже часовой или месячной тарифной ставки I квалификационного разряда, устанавливаемой путем переговоров между патронатами и представительными профсоюзами на национальном уровне и легализуемой ежегодно Правительством или в коллективном трудовом договоре на отраслевом или территориальном уровне. Часовые или месячные тарифные ставки для остальных квалификационных разрядов устанавливаются путем умножения часовой или месячной тарифной ставки для I квалификационного разряда на соответствующий тарифный коэффициент. При этом в тех случаях, когда исчисленные таким образом тарифные ставки по отдельным квалификационным разрядам будут ниже ранее установленных, действующие тарифные ставки будут применяться в дальнейшем до последующего изменения тарифной ставки I квалификационного разряда до размера, обеспечивающего более высокий уровень тарифных ставок для соответствующих квалификационных разрядов, определенных в порядке, указанном в настоящем примечании.

5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и очень ответственных работах, могут быть установлены повышенные на 50 - 100 процентов тарифные ставки по сравнению с тарифными ставками, полагающимися в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом.

6. Месячные тарифные ставки определяются путем умножения часовых тарифных ставок на 169 часов.

[Прилож.N 1 изменено Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]

Приложение 2
к Постановлению Правительства
Республики Молдова
N 743 от 11 июня 2002г.

Разряды оплаты труда
Единой тарифной сетки оплаты труда (ETCOT), рекомендуемые
для руководящих работников, специалистов и исполнительного
персонала хозрасчетных предприятий

Наименование должностей	Разряд оплаты труда
Руководители крупных экономических предприятий:	
a) с численностью работников 1000 человек и более	20-22
b) с численностью работников до 1000 человек	18-20
Руководители малых экономических предприятий (до 50 работников)	15-17
Заместители руководителя предприятия: главный инженер, директор подразделения	14-20
Главный конструктор, главный технолог, главный бухгалтер, главный энергетик, главный агроном, главный экономист, другие главные специалисты	14-19
Руководители (менеджеры, начальники) специализированных производственных подразделений (управление, отдел, лаборатория)	13-18
Руководители (менеджеры, начальники) основных функциональных служб: финансово-экономической; по маркетингу и сбыту продукции; рекламно-информационной; материально-технического снабжения; информатики; научно-технического развития	12-17
Руководители (менеджеры, начальники) вспомогательных функциональных служб: административной; кадровой, по подготовке кадров и другим трудовым отношениям; юридической; канцелярии; охраны; безопасности труда; хозяйственной; других вспомогательных служб	11-16
Начальник бюро, лаборатории, сектора в составе управления, отдела, лаборатории	10-14
Начальник цеха, отделения, производственной мастерской	11-17
Старший производитель работ	12-14
Производитель работ; механик, энергетик цеха	10-12
Начальник участка (смены), бригады, группы	10-13
Старшие: мастер, мастер-контролер, механик гаража	10-13
Мастер, мастер-контролер, механик гаража	9-12
Начальник хозяйственного отдела	8-10
Главный научный сотрудник	19;20
Ведущий научный сотрудник	18;19
Старший научный сотрудник	16;18

Научный сотрудник	14;16
Младший научный сотрудник	12;14
Инженеры: конструктор, технолог, проектировщик, эколог, электроник, программист; архитектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), геодезист:	
ведущий	14-15
I категории	13-14
II категории	12-13
Ш категории	11-12
без категории	9-10
Инженеры других специальностей, экономист, бухгалтер-ревизор, художник, геолог, геофизик, маркшейдер:	
ведущий	13-14
I категории	12-13
II категории	10-11
без категории	8-9
Юрисконсульт, психолог, социолог, физиолог, переводчик, редактор, методист, другие специалисты с высшим образованием:	
I категории	12-13
II категории	10-11
без категории	8-9
Бухгалтер:	
ведущий	13-14
I категории	12-13
II категории	10-11
с высшим университетским образованием	9-10
с высшим образованием с сокращенным сроком обучения	8-9
без высшего образования с сокращенным сроком обучения	7-8
Ветеринарный врач:	
ведущий	15-16
I категории	14-15
II категории	12-13
без категории	10-11
Агроном, зоотехник, энтомолог, токсиколог, бактериолог, микробиолог, миколог:	
ведущий	14-15
I категории	12-13
II категории	10-11
без категории	9-10
Ветеринарный фельдшер:	
I категории	10-11
II категории	9-10
без категории	7-8
Старшие: диспетчер, товаровед;	
с высшим университетским образованием	10-11
с высшим образованием с сокращенным сроком обучения	9-10
Диспетчер,референт товаровед; старшие: инспектор, лаборант:	
с высшим университетским образованием	9-10
с высшим образованием с сокращенным сроком обучения	8-9
Техники всех специальностей, художник - декоратор:	
I категория	9-10
II категории	7-8
без категории	6-7
Инспектор, лаборант	5-6
Начальник подразделения охраны	7-9
Заведующие:	
канцелярией, центральным складом, архивом:	
с высшим университетским образованием	8-9
с высшим образованием с сокращенным сроком обучения	6-7
Заведующие:	
машинописным бюро, билетной кассой, фонотекой, копировально - множительным бюро, фотолабораторией, складом, пунктом проката, прачечной, хозяйством, стеклографией:	5-7
с высшим образованием с сокращенным сроком обучения	5-6
со средним образованием	4-5
пропускного бюро экспедиции, компьютерным обеспечением, камерой хранения	4-5
Брокер финансовый, дилер	8-11
Агент страховой, агент по продаже недвижимости, организатор путешествий, агент торговый, страховой оценщик,	7-10

аукционист, агент технический в коммерческий представитель, оператор кассы в банке, оператор обменной кассы	
Стенографистка:	
I категории	6-7
II категории	5-6
Старшие: администратор, архивариус, кассир, инкассатор	5-7
Статистик, чертежник - конструктор, оператор диспетчерской службы, комендант объекта, здания	5-7
Кассир, инкассатор, администратор, архивариус, агент по закупкам, тарификатор	4-6
Секретарь руководителя, секретарь - стенографистка, секретарь - машинистка	4-5
Экспедитор грузов, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, старший табельщик, комендант	3-5
Оператор телефакса, оператор телетайпа, оператор телекса	4-5
Секретарь - машинистка:	
работающая с иностранным текстом	6-7
I категории	5-6
II категории	3-4
Агент по снабжению, табельщик, чертежник,счетный работник, инкассатор, копировщик, делопроизводитель, нарядчик, коммивояжер, хронометражист	3-4
Экспедитор, дежурные по общежитию, дежурные в бюро пропусков, телохранитель, охранник помещений, охранник	2-3

Примечания:

1. Разряды оплаты труда ETCOT для рабочих приравниваются к присвоенным квалификационным разрядам, а для вспомогательного и обслуживающего персонала, не имеющего квалификационных разрядов, которым установлены месячные тарифные ставки, разряды оплаты труда устанавливаются на уровне разрядов, предусмотренных по соответствующим видам работы в бюджетном секторе.

2. Конкретный должностное оклад по присвоенному разряду оплаты труда устанавливается в пределах вилки окладов, предусмотренной для соответствующего разряда Единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетного сектора.

3. В тех случаях, когда установленная на предприятии тарифная ставка 1 квалификационного разряда выше тарифной ставки 1 разряда оплаты труда по ETCOT, валки окладов, соответствующих разрядам оплаты труда ETCOT, перерассчитываются с применением коэффициента, равного отношению между тарифной ставкой 1 квалификационного разряда, установленной на предприятии, и тарифной ставкой I разряда оплаты труда ETCOT с округлением результатов до десяток.

4. Если на предприятии имеются отдельные должности, не указанные в таблице настоящего приложения, разряды оплаты труда для этих должностей устанавливаются путей приравнивания к должностям по таблице, эквивалентным по уровню подготовки и сложности.

5. Если на предприятиях есть должности, аналогичные должностям, имеющимся бюджетном секторе (врачи, педагогические работники, научные сотрудники, артисты и другие), то для этих должностей применяются разряды оплаты труда, предусмотренные в нормативных актах, применяемых в бюджетном секторе.

6. В зависимости от финансовых возможностей предприятия могут разрабатывать и применять по разрядам оплаты труда Единой тарифной сетки оплаты труда диапазоны окладов или коэффициентов кратности к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, не установленные Единой тарифной сеткой оплаты труда работников бюджетной сферы.

[Прилож. N 2 изменено Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

Приложение 3
к Постановлению Правительства
Республики Молдова
N 743 от 11 июня 2002г.

Коэффициенты сложности, рекомендуемые
при установлении тарифной ставки для I квалификационного
разряда (разряда оплаты) по видам работ и отраслям
национальной экономики

N п/п	Отрасли	Максимальный размер коэффициента сложности
1.	Сельское хозяйство, охота и лесоводство	1.00
2.	Рыболовство, рыбоводство	1.00
3.	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	1.50
4.	Промышленность	
	Перерабатывающая промышленность:	
	- пищевая промышленность и производство табачных изделий	1.15
	- производство текстильных изделий, пошив одежды, выделка и крашение меха, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	1.15
	- производство древесины и деревянных изделий, мебели, производство изделий из пробки, соломки и плетенки	1.15
	- производство бумаги и картона, издательское дело, полиграфия и воспроизведение информативных материалов	1.10
	- химическая промышленность, производство резиновых и пластмассовых изделий	1.10
	- производство цемента, извести, изделий из бетона, гипса, цемента; резка, обработка и отделка камня; производство керамических изделий	1.35
	- производство стекла и прочих неметаллических минеральных продуктов	1.15
	Металлургическая промышленность	1.40
	- производство готовых металических изделий, производство машин и оборудования	1.20
	Производство канцелярского оборудования и вычислительной техники; производство электрических машин и аппаратов; производство оборудования и аппаратуры для радио, телевидения и связи, производство медицинских приборов, аппаратуры и инструментов, оптики и часов	1.25
	Производство дорожных и других транспортных средств	1.20
	Изготовление ювелирных изделий и музыкальных инструментов	1.25
	Прочие виды промышленной деятельности, переработка отходов и остатков утилизируемых материалов	1.05
5.	Электро- и теплоэнергия, газ и водоснабжение:	
	- производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды	1.35
	- сбор, очистка и распределение воды	1.30
6.	Строительство	1.30
7.	Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	1.0
8.	Гостиницы и рестораны	1.0
9.	Транспорт и связь:	
	- железнодорожный транспорт	1.50
	- троллейбусный транспорт	1.30
	- прочий городской и дорожный транспорт	1.10
	- транспортировка по трубопроводам	1.20
	- водный транспорт	1.20
	- воздушный транспорт	1.50
	- вспомогательная я дополнительная транспортная деятельность; деятельность туристических агентств	1.00
	- почта	1.10
	- связь	1.30

10.	Финансовая деятельность; страхование; вспомогательная деятельность финансовых и страховых учреждений	1.00
11.	Сделки с недвижимым имуществом:	
	- исследования и разработки	1.50
	- вычислительная техника и связанная с ней деятельность	1.25
	- геодезическая служба	1.30
	- деятельность в области архитектуры и гражданского строительства	1.20
	- сделки с недвижимым имуществом, аренда и другие услуги, предоставляемые предприятиям	1.00
12.	Прочие коллективные, социальные и персональные услуги:	
	- деятельность в области кино, видео, радио и телевидения, театральная деятельность, музыка и другие виды искусств	1.20
	- прочая творческая деятельность, в области культуры и спорта	1.10
	- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	1.10
	- ассоциативная деятельность	1.00
	- предоставление индивидуальных услуг	1.00
13.	Хозрасчетные предприятия отраслей бюджетной сферы (образование, здравоохранение и социальное обеспечение государственное управление)	1.00

Примечания:

1. Отнесение экономических единиц к подразделениям соответствующих отраслей осуществляется в соответствии с Классификатором видов экономической деятельности Молдовы (КЭДМ), утвержденным постановлением Молдова -стандарта N 694 - ST от 9 февраля 2000 г.

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;

[Прилож.N 3 изменено Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]

[Прилож. N 3 изменено Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

Приложение 4
к Постановлению Правительства
N 743 от 11 июня 2002г.

Коэффициенты кратности, рекомендованные для установления должностных окладов работникам, занятым на предприятиях, не применяющих системы оплаты труда на основе ETCOT

Категория работников	**Диапазон коэффициентов кратности к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии**
Административные служащие	1,15 - 2,00
Специалисты с высшим образованием с сокращенным сроком обучения:	
I категории	1,70 - 3,00
II категории	1,60 - 2,70
без категории	1,50 - 2,40
Специалисты с высшим университетским образованием:	
ведущие	2,50 - 4,50
I категории	2,20 - 4,00
II категории	2,00 - 3,50
III категории	1,90 - 3,20
без категории	1,80 - 3,00
Научные сотрудники	2,5 - 8,0
Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главные специалисты	2,00 - 6,00
Главные специалисты (которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителя предприятия	3,00 - 7,00
Руководитель предприятия	4,00 - 8,00

Примечания:

1. Отнесение работников к определенным категориям осуществляется в соответствии с Классификатором видов деятельности Республики Молдова CRM 006-97.

2. Дифференциация должностных окладов специалистов в зависимости от установленных квалификационных разрядов руководителей согласно иерархии осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах диапазона, установленного для соответствующей категории персонала. При этом конкретные должностные оклады не могут быть меньше, чем оклады, исчисленные для соответствующих категорий работников исходя из коэффициентов кратности, установленных по нижним пределам диапазона и тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной Постановлением Правительства Республики Молдова для работников реального сектора.

3. Тарифная ставка для I квалификационного разряда устанавливается пересматривается согласно Порядку повышения тарифной ставки для квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятия преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий определенных Правительством, утвержденному Постановлением Правительства Республики Молдова N 927 от 9 сентября 200 г.

[Прилож.N 4 изменено Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]

[Прилож. N 4 изменено Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

Приложение N 5
к Постановлению Правительства
Республики Молдова N 743
от 11 июня 2002 г.

Квалификационные разряды и условия оплаты труда для рабочих автомобильного транспорта хозрасчетных предприятий

1	Квалификационный разряд 2
1. Водители грузовых автомобилей и автомобилей-фургонов общего назначения с грузоподъемностью, тонн:	
до 3	3
от 3 до 10	4
от 10 до 40	5
свыше 40	6
2. Водители легковых автомобилей, в том числе специальных и санитарных (кроме скорой медицинской помощи)	4
3. Водители автомобилей скорой медицинской помощи и оперативных автомобилей со специальным звуковым сигналом (типа "Сирена"), а также автобусов специальных и скорой медицинской помощи	5
4. Водители автобусов, в том числе специальных и санитарных (кроме скорой медицинской помощи) при габаритной длине автобуса (метров):	
до 7	4
от 7 до 12	5
от 12 до 15	6
свыше 15	7
5. Водители мотоциклов и мотороллеров	3

Примечания:

1. В зависимости от вида управляемого транспорта при определении часовых ставок или месячных окладов водителей применяются следующие коэффициенты, учитывающие сложность выполняемых работ:

бортовые автомобили и автомобили-фургоны общего назначения;
легковые автомобили (в том числе специальные) 1,15
специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, технической помощи, снегоочистительные, поливочно-моечные, подметательно-уборочные, автокраны, автопогрузчики, тягачи

и другие; легковые санитарные автомобили (кроме скорой медицинской помощи)	1,20
автобусы, в том числе специальные	1,25
автомобили скорой медицинской помощи и оперативные автомобили со специальным звуковым сигналом типа "Сирена" (а также автобусы специальные и скорой медицинской помощи) с рабочим объемом двигателя (литров):	
до 3,5	1,25
свыше 3,5	1,30
грузовые автомобили по перевозке цемента, ядохимикатов, трупов, безводного аммиака, аммиачной воды, гниющего мусора, ассенизационных грузов; санитарные автобусы (кроме скорой медицинской помощи)	1,30

2. Тарифные ставки водителей-повременщиков, работающих на автомобилях с прицепами, повышаются до 20 процентов

[Прилож.N 5 введено Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

Приложение 6
к Постановлению Правительства
Республики Молдова
N 743 от 11 июня 2002 г.

Перечень
доплат и надбавок компенсационного характера,
предоставляемых работникам, и их минимальные размеры

Наименование доплат и надбавок компенсационного характера	Минимальный размер доплат и надбавок к основной заработной плате
За интенсивность труда на конвейерах, поточных и автоматизированных линиях	30 % тарифной ставки
За работу по графику с разделением рабочего дня на части с перерывом между ними не менее двух часов	30 % тарифной ставки
За многосменный режим работы:	
за работу во II смену	20 % тарифной ставки
за работу в III смену	40 % тарифной ставки
За совмещение профессий (должностей)	в зависимости от объема выполненной работы может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения работников
За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ	в зависимости от объема выполненной работы может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения работников
За выполнение трудовых обязанностей временно отсутствующих работников	в зависимости от объема выполненной работы может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения работников
Рабочим, выполняющим работы, предусмотренные для работников с низкими квалификационными разразрядами	разница между тарифной ставкой рабочего, исходя из присвоенного ему разряда, и ставкой по выполняемой работе
За работу на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций	30 % тарифной ставки

Бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном)	до 15 % от основной заработной платы в случае руководства бригадой численностью до 10 рабочих и в размере до 25 % за руководство бригадой численностью свыше 10 рабочих. Для звеньевых - в размере 50 % от величины надбавки в процентах, установленной для бригадира
Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов за классность	10 % тарифной ставки водителям II класса и 25 % - водителям I класса за отработанное в качестве водителя время
Водителям служебных автомобилей - за интенсивности труда	до 25 % тарифной ставки
Работникам, переведенным по инициативе администрации на нижеоплачиваемую работу в связи с производственной необходимостью	разница между фактическим заработком за отработанное время и средним заработком по прежнему месту работы

Примечание.

Не разрешается совмещение должностей в течение рабочего дня руководителям предприятий, их заместителям и помощникам, главному инженеру, главному бухгалтеру, другим главным специалистам, директорам подразделений и руководителям (менеджерам, начальникам) специализированных структурных подразделений в производственной деятельности, а другим руководящим работникам не разрешается совмещение двух руководящих должностей.

[Приложение 6 изменено Пост.Прав. N 1148 от 18.10.04, в силу 22.10.04]

Приложение 7
к Постановлению Правительства
Республики Молдова
N 743 от 11 июня 2002г.

Положение
об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения

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

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

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

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

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

за второй месяц - в размере 60% тарифной ставки I квалификационного разряда;

за третий месяц - в размере 40% тарифной ставки I квалификационного разряда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

к содержанию

HOTĂRÎREA GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA
pentru aprobarea Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern

Nr.985 din 27.09.2000

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.124-126/1089 din 05.10.2000

* * *

În scopul salarizării conducătorilor întreprinderilor în funcţie de rezultatele activităţii economico-financiare a acestor întreprinderi, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern (se anexează), şi se pune în aplicare de la 1 octombrie 2000.

2. Organele împuternicite cu administrarea proprietăţii de stat vor conformiza pînă la 1 ianuarie 2001 condiţiile salarizării conducătorilor întreprinderilor de stat, cu care au fost încheiate contracte, cu prevederile sus-menţionatului regulament.

3. Pînă la 1 ianuarie 2001 reprezentanţii statului în organele de conducere ale societăţilor pe acţiuni şi ai altor persoane juridice cu capital majoritar de stat vor asigura modificarea condiţiilor de salarizare a conducătorilor unităţilor respective conform regulamentului.

4. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat şi cu capital majoritar de stat cu care au fost încheiate contracte în perioada de pînă la 1 octombrie 2000, condiţiile de salarizare vor fi aduse în conformitate cu prevederile regulamentului, aprobat prin prezenta hotărîre, după expirarea termenului de valabilitate a contractelor încheiate anterior.

5. Ministerul Economiei şi Reformelor, în comun cu Ministerul Finanţelor, Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei şi ministerele de ramură, în subordinea cărora activează întreprinderile monopoliste, indicate de Guvern, vor elabora pînă la 1 ianuarie 2001 şi vor prezenta Guvernului propuneri privind cuantumul salariului de funcţie pentru conducătorii numitelor întreprinderi.

6. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern, care în perioada lor de activitate au admis (admit) restanţe la plata salariilor angajaţilor, salariile de funcţie nu vor fi recalculate în funcţie de majorarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, stabilit de Guvern, pînă la lichidarea totală a restanţelor.

De asemenea, aceşti conducători de unităţi, pînă la lichidarea integrală a restanţelor, nu beneficiază de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu sau alte plăţi de stimulare.

[Pct.6 introdus prin Hot.Guv. nr.1240 din 30.11.05, în vigoare 09.12.05]

7. Se recomandă patronilor din sectorul privat să efectueze salarizarea conducătorilor angajaţi în baza Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern.

PRIM-MINISTRU
AL REPUBLICII MOLDOVA — Dumitru BRAGHIŞ
Contrasemnată:
Ministrul muncii, protecţiei sociale şi familiei — Valerian Revenco
Ministrul finanţelor — Mihail Manoli
Ministrul justiţiei — Valeria Şterbeţ
Ministrul industriei şi energeticii — Ion Leşanu

Chişinău, 27 septembrie 2000.
Nr. 985.

Aprobat
prin Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr.985
din 27 septembrie 2000

REGULAMENTUL
cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern

1. Prezentul regulament reglementează salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern (în continuare - întreprinderile), în dependenţă de rezultatele activităţii economico-financiare a acestora.

2. Salarizarea conducătorilor întreprinderilor include salariul de funcţie, sporul pentru complexitatea şi intensitatea muncii, sporul pentru vechime neîntreruptă în muncă (în ramurile unde acest spor este prevăzut prin hotărîre de Guvern), premiul pentru rezultatele activităţii economico-financiare a întreprinderii, premiile speciale pentru economia resurselor de combustibil şi energetice şi a resurselor materiale şi tehnice, implementarea tehnicii noi, recompensa pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an şi alte plăţi.

3. Mărimea, modul şi termenele de plată a salariului conducătorilor întreprinderilor sînt condiţii obligatorii ale contractului încheiat cu ei.

Salariul conducătorului întreprinderii se plăteşte concomitent cu plata salariului angajaţilor acestei întreprinderi, iar în cazurile de achitare parţială a salariului - proporţional salariului plătit angajaţilor întreprinderii.

4. Salariile de funcţie ale conducătorilor întreprinderilor se calculează în cuantumul multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară stabilit de Guvern, ţinîndu-se cont de coeficientul de complexitate ramural, în dependenţă de numărul scriptic al angajaţilor întreprinderii, după cum urmează:

Numărul scriptic mediu al angajaţilor întreprinderii (persoane)	Diapazonul coeficienţilor de multiplicitate în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit pe ţară
pînă la 20	4,0 - 4,5
de la 21 pînă la 50	4,5 - 6,0
de la 51 pînă la 100	5,0 - 6,5
de la 101 pînă la 200	5,5 - 7,0
de la 201 pînă la 300	6,0 - 7,5
de la 301 pînă la 500	6,5 - 8,0
de la 501 pînă la 800	7,0 - 9,0
de la 801 pînă la 1000	8,0 - 10,0
de la 1001 pînă la 2000	9,0 - 11,0
peste 2000	10,0 - 12,0

Pentru conducătorii asociaţiilor de producere sau asociaţiilor ştiinţifice de producţie şi întreprinderi, care dispun de întreprinderi, filiale sau alte subdiviziuni structurale desconcentrate în teritoriu, salariile de funcţie menţionate în tabel se majorează cu o unitate.

Pentru fiecare 1000 de angajaţi peste cuantumul de 2000 salariul de funcţie al conducătorului se majorează cu un salariu tarifar pentru categoria I de calificare, determinat în modul specificat la alineatul întîi al prezentului punct.

Diferenţierea salariilor de funcţie ale conducătorilor pînă la limitele maximale indicate în tabel se efectuează ţinîndu-se cont de indicii economico-financiari ai întreprinderilor (volumul producţiei, profitul net, costul producţiei, rentabilitatea producţiei), precum şi de calităţile de afaceri şi profesionale ale conducătorilor.

În cazurile cînd salariul de funcţie al conducătorului, calculat în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare,

va depăşi mărimea încincită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe unitatea condusă, organul de conducere împuternicit va stabili salariul de funcţie concret exprimat în lei în mărimea care nu va depăşi 5 salarii medii constituite pe întreprindere în perioada de la începutul anului pînă la data stabilirii sau a reexaminării salariului de funcţie.

La stabilirea numărului scriptic mediu al angajaţilor din instituţiile de cercetări ştiinţifice şi de proiectare se aplică coeficientul de multiplicare 2,0.

[Pct.4 modificat prin Hot.Guv. nr.614 din 03.06.04, în vigoare 11.06.04]
[Pct.4 modif. prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]
[Pct.4 completat prin Hot. Guv. nr.537 din 03.05.2002]

5. Salariile de funcţie ale conducătorilor, stabilite conform punctului 4, pot fi majorate pentru:

sporirea volumului producţiei (lucrărilor, serviciilor) cu cel puţin 20 la sută în total cumulativ de la începutul anului în preţuri comparabile faţă de perioada respectivă a anului precedent, cu condiţia asigurării creşterii volumului producţiei (lucrărilor, serviciilor), livrate la preţuri curente, în totalul cumulativ de la începutul anului, obţinerii beneficiului şi rentabilităţii producţiei (lucrărilor, serviciilor) în procente în calcul cumulativ de la începutul anului - cu pînă la 30 la sută. În cazul reducerii volumului producţiei faţă de anul precedent se restabileşte salariul de funcţie iniţial;

crearea a mai mult de 5 locuri suplimentare de muncă comparativ cu anul precedent - cu pînă la 10 la sută;

majorarea cotei producţiei, exportate contra valută forte peste nivelul de 40 la sută în volumul producţiei livrate - cu pînă la 20 la sută.

6. Premierea conducătorului întreprinderii conform rezultatelor activităţii economico-financiare lunare sau trimestriale se efectuează pentru îndeplinirea următorilor indici:

- creşterea volumului producţiei livrate - pînă la 50 procente;
- sporirea beneficiului - pînă la 25 procente;
- reducerea costului producţiei - pînă la 25 procente

din salariul de funcţie al conducătorului.

Creşterea volumului producţiei livrate se apreciază ţinînd cont de rata inflaţiei în perioada de gestiune.

Suma calculată a premiului poate fi redusă cu pînă la 50 la sută în cazul majorării stocurilor din contul mărfurilor produse şi nerealizate pe parcursul perioadei de gestiune sau a mărfurilor intrate în stocuri ca rezultat de barter.

În cazul neîndeplinirii vreunuia dintre indici, premiul pentru indicele respectiv nu se plăteşte.

Organul de conducere care angajează conducătorul întreprinderii poate stabili şi alţi indici pentru premierea lui, legaţi de eficienţa funcţionării întreprinderii (productivitatea muncii, sporirea utilizării capacităţilor de producţie, neacumularea datoriilor debitoare şi achitarea datoriilor creditoare, rentabilitatea etc.).

Suma totală a premiului pentru o anumită perioadă nu poate depăşi suma salariului de funcţie plătit pentru aceeaşi perioadă ţinîndu-se cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.

Cuantumul maxim al premiului pentru rezultatele activităţii economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor care primesc dotaţii de la buget nu poate depăşi 50 la sută din salariul de funcţie lunar.

Conducătorilor întreprinderilor nerentabile premiul li se plăteşte cu condiţia reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent şi suma lui anuală nu poate depăşi 4,8 salarii de funcţie lunare.

Premierea conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii de alimentare cu apă şi canalizare se efectuează conform următorilor indici:

îndeplinirea planului de alimentare cu apă (menţinerea regimului de distribuţie în reţea) - 30 %;

asigurarea beneficiului preconizat (diminuarea pierderilor) - 20 %;

menţinerea calităţii apei potabile Standarde - 20 %;

asigurarea calităţii de epurare a apelor uzate conform indicilor reglementaţi de funcţionarea staţiilor de epurare - 20 %;

neadmiterea majorării pierderilor reglementate şi consumurilor neevidenţiate de apă (diminuarea) - 10 %.

[Pct.6 compl. prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]

[Pct.7 abrogat prin Hot.Guv. nr.435 din 14.04.03, în vigoare 22.04.03]
[celelalte renumerotate]

7. Plata premiilor conducătorului se efectuează cu acordul organului de conducere care a încheiat cu el contract.

8. Conducătorilor întreprinderilor li se mai pot stabili:- sporuri pentru complexitatea şi intensitatea muncii - pînă la 50 procente din salariul de funcţie;

- premii speciale pentru majorarea volumului producţiei destinate exportului, economia resurselor de combustibil şi energetice, a resurselor materiale şi tehnice, implementarea tehnicii noi, crearea noilor locuri de lucru şi alte premii - cu cel mult 6 salarii de funcţie pe an;

- sporuri pentru vechime neîntreruptă în muncă în mărimile şi în ramurile în care plata acestui spor este prevăzută prin hotărîre de Guvern;

- recompense pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an în conformitate cu regulamentul aprobat la întreprindere.

9. Salariul de funcţie, majorările la salariu, sporurile, premiile pentru rezultatele activităţii economico-financiare şi premiile speciale se stabilesc:

- pentru conducătorul întreprinderii de stat - de către organul de conducere împuternicit cu administrarea proprietăţii de stat;

- pentru conducătorul întreprinderii cu capital majoritar de stat - de către consiliul societăţii pe acţiuni la propunerea reprezentantului statului în consiliu;

- pentru conducătorul întreprinderii monopoliste, indicate de Guvern, - prin dispoziţie de Guvern.

10. Salariul de funcţie şi celelalte plăţi salariale ale conducătorilor, reglementate prin prezentul regulament, se reexaminează în conformitate cu dinamica indicilor economico-financiari ai activităţii întreprinderilor conduse de aceştia, cel mult o dată pe an.

11. Modul, condiţiile şi mărimile altor plăţi, care nu se raportă la salarizare, dar care pot fi prevăzute în contractul încheiat cu conducătorul întreprinderii (ajutoarele materiale pentru tratament şi odihnă, premiile acordate la datele jubiliare ale întreprinderii, sărbătorile profesionale etc.) se determină în fiecare caz concret de către organul de conducere, care a încheiat contractul cu conducătorul respectiv.

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА
об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством

Nr.985 от 27.09.2000

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 124-126/1089 от 05.10.2000

* * *

В целях оплаты труда руководителей предприятий в зависимости от результата финансово-экономической деятельности данных предприятий Правительство Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством (прилагается), и ввести его в действие с 1 октября 2000 г.

2. Органам, наделенным полномочиями по управлению государственным имуществом, до 1 января 2001 г. привести условия оплаты труда руководителей государственных предприятий, с которыми заключены договоры, в соответствие с положением, утвержденным настоящим постановлением.

3. До 1 января 2001 г. представителям государства в органах управления акционерных обществ и других юридических лиц с преобладающим государственным капиталом обеспечить внесение изменений в условия оплаты труда руководителей соответствующих предприятий согласно положению.

4. Для руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом, с которыми были заключены контракты в период до 1 октября 2000 г., условия оплаты труда будут приведены в соответствие с положением, утвержденным настоящим постановлением, после истечения срока действия ранее заключенных контрактов.

5. Министерству экономики и реформ совместно с Министерством финансов, Министерством труда, социальной защиты и семьи и отраслевыми министерствами, в подчинении которых действуют монопольные предприятия, определенные Правительством, до 1 января 2001 г. разработать и представить Правительству предложения о размере должностных окладов руководителей этих предприятий.

6. Для руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством, которые в период своей деятельности допустили (допускают) образование задолженности по заработной плате перед работниками, должностные оклады не будут пересчитаны в зависимости от увеличения размера тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, установленной Правительством, до полной ликвидации задолженности.

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

[Пкт.6 введен Пост.Прав. N 1240 от 30.11.05, в силу 09.12.05]

7. Рекомендовать работодателям частного сектора осуществлять оплату труда руководителей на основе положения о порядке оплаты труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА — Думитру БРАГИШ
Контрассигнуют:
министр труда, социальной
защиты и семьи — Валериан РЕВЕНКО
министр финансов — Михаил МАНОЛИ
министр юстиции — Валерия ШТЕРБЕЦ
министр промышленности
и энергетики — Ион ЛЕШАНУ
Кишинэу, 27 сентября 2000 г.
N 985.

Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Молдова N 985
от 27 сентября 2000 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством

1. Настоящее положение регулирует оплату труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством (в дальнейшем - предприятия), в зависимости от результатов финансово-экономической деятельности этих предприятий.

2. Оплата труда руководителей предприятий включает должностной оклад, надбавки за сложность и напряженность работы, надбавки за продолжительность непрерывной работы (в отраслях, где выплата этой надбавки предусмотрена постановлением Правительства), премии по результатам финансово-экономической деятельности предприятия, специальные премии за экономию топливно-энергетических и материально-технических ресурсов, внедрение новой техники, вознаграждения по итогам работы за год и другие выплаты.

3. Размер, порядок и сроки выплаты заработной платы руководителям предприятий являются обязательными условиями заключаемого с ними договора.

Заработная плата руководителю выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работникам этого предприятия, а в случае выплаты ее части - пропорционально заработной плате, выплаченной работникам предприятия.

4. Должностные оклады руководителей предприятий исчисляются в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда, установленной Правительством для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности и в зависимости от среднесписочной численности работников предприятия:

Среднесписочная численность работников предприятия (человек)	Диапазон коэффициентов кратности к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленного по стране
до 20	4,0 - 4,5
С 21 до 50	4,5 - 6,0
С 51 до 100	5,0 - 6,5
С 101 до 200	5,5 - 7,0
С 201 до 300	6,0 - 7,5
С 301 до 500	6,5 - 8,0
С 501 до 800	7,0 - 9,0
С 801 до 1000	8,0 - 10,0
С 1001 до 2000	9,0 - 11,0
свыше 2000	10,0 - 12,0

Для руководителей производственных объединений или научно-производственных объединений и предприятий, имеющих предприятия, филиалы или другие структурные подразделения, размещенные в другой местности, должностные оклады, указанные в таблице, увеличиваются на одну единицу.

За каждую 1000 работников свыше 2000 должностной оклад руководителя увеличивается на одну тарифную ставку для I квалификационного разряда, установленную в порядке, предусмотренном в абзаце первом настоящего пункта.

Дифференциация должностных окладов руководителей в пределах максимальных значений, указанных в таблице, производится в зависимости от финансово-экономических показателей предприятий (объем производства, чистая прибыль, себестоимость продукции, рентабельность производства), а также от деловых и профессиональных качеств руководителей.

В случаях, когда должностной оклад руководителя, рассчитанный в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда, превышает пятикратный размер среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию, уполномоченный руководящий орган устанавливает конкретный должностной оклад в леях в размере, который не будет превышать 5

среднемесячных зарплат по предприятию в целом за период с начала года до даты установления или пересмотра должностного оклада.

При определении среднесписочной численности работников научно-исследовательских и проектных организаций применяется коэффициент кратности 2,0.

[Пкт.4 изменен Пост.Прав. N 614 от 03.06.04, в силу 11.06.04]

[Пкт.4 изменен Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

[Пкт.4 дополнен Пост. Прав. N 537 от 03.05.2002]

5. Должностные оклады руководителей, рассчитанные согласно пункту 4, могут увеличиваться за:

рост объемов производства (работ, услуг) не менее чем на 20% нарастающим итогом с начала года в сопоставимых ценах по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции (работ, услуг) в фактических ценах нарастающим итогом с начала года, наличия прибыли и рентабельности производства продукции (работ, услуг) в процентах нарастающим итогом с начала года - до 30 процентов. При снижении объемов производства по сравнению с предыдущим годом восстанавливается первоначальный должностной оклад;

создание более 5 дополнительных по сравнению с предыдущим годом рабочих мест - до 10 процентов;

увеличение доли продукции, экспортируемой за твердую валюту свыше 40% от объема реализованной продукции, - до 20 процентов.

6. Премирование руководителя предприятий по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности производится за выполнение следующих показателей:

рост объема реализованной продукции - до 50 процентов;

увеличение прибыли - до 25 процентов;

снижение себестоимости выпускаемой продукции - до 25 процентов должностного оклада руководителя.

Рост объема реализованной продукции определяется с учетом уровня инфляции в отчетном периоде.

Исчисленная сумма премии может быть снижена до 50% в случае повышения товарных запасов за счет произведенных и не реализованных в отчетном периоде товаров, а также товаров, поступивших в запасы в результате бартерных сделок.

При невыполнении какого-либо показателя премия за данный показатель не выплачивается.

Орган управления, нанимающий руководителя предприятия, может устанавливать и другие показатели для его премирования, связанные с эффективностью работы предприятия (производительность труда, рост использования производственных мощностей, ненакопление дебиторской задолженности и погашение кредиторской задолженности, рентабельность и др.).

Общая сумма премии за определенный период не может превышать сумму выплат по его должностному окладу за этот период с учетом надбавок и доплат, предусмотренных законодательством.

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.

Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации, производить 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 по ГОСТу - 20%;
- обеспечение качества очистки сточных вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений - 20%;
- недопущение увеличения установленного норматива потерь и неучтенных расходов воды (снижение) - 10%.

[Пкт.6 дополнен Пост.Прав. N 435 от 14.04.03, в силу 22.04.03]

7. Руководителям государственных предприятий и предприятий с преобладающим государственным капиталом, не практикующим бартерные сделки, выплачивается дополнительная квартальная премия в размере 25 процентов от месячного должностного оклада.

8. Выплата премий руководителю осуществляется с согласия органа

управления, который заключил с ним договор.

9. Руководителю предприятия могут устанавливаться:

надбавки за сложность и напряженность работы - до 50 процентов должностного оклада;

специальные премии за увеличение выпуска экспортной продукции, экономию топливно-энергетических и материально-технических ресурсов, внедрение новой техники, создание новых рабочих мест и другие премии - не более 6 должностных окладов в год;

надбавки за непрерывный стаж в размерах и отраслях, в которых эти надбавки предусмотрены постановлением Правительства;

вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с положением, утвержденным на предприятии.

10. Должностные оклады, повышения окладов, надбавки, премии по результатам финансово-экономической деятельности и специальные виды премий устанавливаются:

для руководителя государственного предприятия - органом управления, уполномоченным управлять государственной собственностью;

для руководителей предприятия с преобладающим государственным капиталом - советом акционерного общества по предложению представителя государства в совете;

для руководителей монопольных предприятий, определенных Правительством, - распоряжением Правительства.

11. Должностные оклады и другие выплаты руководителям, устанавливаемые согласно настоящему положению, пересматриваются в зависимости от динамики финансово-экономических показателей деятельности руководимых ими предприятий, но не чаще одного раза в год.

12. Порядок, условия и размеры других выплат, не относящихся к оплате труда, но которые могут быть предусмотрены в заключенном с руководителем предприятия договоре (материальная помощь в связи с лечением и отдыхом, премии в связи с юбилейными датами предприятий, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае решением органа управления, который заключил договор с соответствующим руководителем.

к содержанию

H O T Ă R Î R E
cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară şi cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile

nr. 152 din 19.02.2004

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.39-41/299 din 05.03.2004

* * *

În conformitate cu prevederile Legii salarizării şi în baza acordului dintre partenerii sociali, Guvernul

HOTĂRĂŞTE:

1. Cu începere de la 1 iunie 2007, salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, se stabileşte după cum urmează:

pentru angajaţii întreprinderilor din ramura agriculturii şi silviculturii, cu excepţia personalului auxiliar din ramura agriculturii - în mărime de cel puţin 4,15 lei pe oră sau de cel puţin 700 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară raportate la alte ramuri - în mărime de cel puţin 5,33 lei pe oră sau de cel puţin 900 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru personalul auxiliar din ramura agriculturii - în mărime de cel puţin 3,26 lei pe oră sau de cel puţin 550 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

[Pct.1 în redacţia Hot.Guv. nr.782 din 04.07.2007, în vigoare 27.07.2007]
[Pct.1 în redacţia Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]
[Pct.1 modificat prin Hot.Guv. nr.40 din 11.01.06, în vigoare 13.01.06]
[Pct.1 modificat prin Hot.Guv. nr.869 din 18.08.05, în vigoare 26.08.05]

2. Se acordă unităţilor economice dreptul de a implementa treptat noul cuantum al salariului tarifar, în funcţie de posibilităţile financiare, dar nu mai tîrziu de 1 septembrie 2007.

[Pct.2 în redacţia Hot.Guv. nr.782 din 04.07.2007, în vigoare 27.07.2007]
[Pct.2 în redacţia Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]
[Pct.2 modificat prin Hot.Guv. nr.869 din 18.08.05, în vigoare 26.08.05]

3. În unităţile care aplică pentru muncitori reţele tarifare constituite cu aplicarea coeficienţilor tarifari stabiliţi în limitele grilelor de coeficienţi tarifari prevăzute în anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 "Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.79-81, art. 41), salariile tarifare orare se calculează reieşind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate şi coeficienţii tarifari aprobaţi pe categoriile de calificare respective.

În cazurile în care pentru unii muncitori, salariile tarifare orare calculate în acest mod vor fi mai mici, decît salariile tarifare în vigoare pînă la 1 iunie 2007, lor li se vor menţine în continuare salariile tarifare stabilite anterior.

[Pct.3 în redacţia Hot.Guv. nr.782 din 04.07.2007, în vigoare 27.07.2007]
[Pct.3 în redacţia Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]

3^1. În unităţile care nu aplică sistemul tarifar, salarizarea muncitorilor se va efectua în baza salariilor lunare sau în acord negociate în contractele individuale de muncă, dar nu mai mici decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare, stabilit conform punctului 1 al prezentei hotărîri.

Pentru celelalte categorii de personal indicate în anexa nr.4 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 "Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2002, nr.79-81, art.841), salariile de funcţie se stabilesc în funcţie de calificarea, gradul de pregătire profesională şi competenţă a angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările executate şi complexitatea lor.

Aprecierea complexităţii lucrărilor executate şi a performanţelor individuale pentru stabilirea salariului de funcţie în raport proporţional cu salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit conform punctului

1 al prezentei hotărîri se efectuează, în modul stabilit, prin negocieri colective sau individuale între angajatori şi salariaţi.

[Pct.3[1] introdus prin Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002, reieşind din salariul tarifar pentru categoria I de salarizare, stabilit în mărimi egale sau care depăşesc cuantumurile indicate în punctul 1 al prezentei hotărîri.

5. Angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, precum şi din sectorul bugetar, care prestează munca în condiţii nefavorabile, li se stabilesc, în funcţie de starea reală a condiţiilor de muncă, sporuri de compensare, conform anexei nr.3.

6. Se abrogă Hotărîrea Guvernului nr.343 din 21 martie 2003 "Cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.56-58, art.360).

PRIM-MINISTRU **Vasile TARLEV**

Contrasemnată:
Viceprim-ministru **Valerian Cristea**
Ministrul muncii şi protecţiei sociale **Valerian Revenco**
Ministrul economiei **Marian Lupu**

Chişinău, 19 februarie 2004.
Nr.152.

[Anexa nr.1 exclusă prin Hot.Guv. nr.896 din 07.08.2006, în vigoare 11.08.2006]
[Anexa nr.1 modificată prin Hot.Guv. nr.40 din 11.01.06, în vigoare 13.01.06]
[Anexa nr.1 în redacţia Hot.Guv. nr.869 din 18.08.05, în vigoare 26.08.05]

[Anexa nr.2 exclusă prin Hot.Guv. nr.782 din 04.07.2007, în vigoare 27.07.2007]
[Anexa nr.2 modificată prin Hot.Guv. nr.40 din 11.01.06, în vigoare 13.01.06]
[Anexa nr.2 în redacţia Hot.Guv. nr.869 din 18.08.05, în vigoare 26.08.05]

Anexa nr.3
la Hotărîrea Guvernului
nr.152 din 19 februarie 2004

Sporul de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile

Numărul de puncte în funcţie de gradul de nocivitate, stabilit în conformitate cu prevederile Hotărîrii Guvernului nr.1335 din 10 octombrie 2002	**Mărimea sporului, lei**
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
mai mult de 10,0	200

[Anexa nr.3 în redacţia Hot.Guv. nr.782 din 04.07.2007, în vigoare 27.07.2007]

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
о тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях

N 152 от 19.02.2004

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 39-41/299 от 05.03.2004

* * *

В соответствии с положениями Закона об оплате труда и на основе Соглашения между социальными партнерами Правительство

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить с 1 июля 2007 года тарифную ставку для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, следующим образом:

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

для работников хозрасчетных предприятий, отнесенных к другим отраслям, - в размере не менее 5,33 лея в час, или не менее 900 леев в месяц, исчисленных из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц;

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

[Пкт.1 в редакции Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]
[Пкт.1 в редакции Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]
[Пкт.1 изменен Пост.Прав. N 40 от 11.01.06, в силу 13.01.06]
[Пкт.1 изменен Пост.Прав. N 869 от 18.08.05, в силу 26.08.05]

2. Хозяйственным единицам предоставляется право вводить новый размер тарифной ставки постепенно, в зависимости от финансовых возможностей, но не позднее 1 сентября 2007 года.

[Пкт.2 в редакции Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]
[Пкт.2 в редакции Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]
[Пкт.2 изменен Пост.Прав. N 869 от 18.08.05, в силу 26.08.05]

3. На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, установленными в пределах вилок тарифных коэффициентов, предусмотренных в приложении № 1 к Постановлению Правительства № 743 от 11 июня 2002 года «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79-81, ст. 841), часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, и тарифных коэффициентов, установленных по соответствующим квалификационным разрядам».

В случаях, когда для отдельных рабочих часовые тарифные ставки, исчисленные подобным образом, окажутся ниже тарифных ставок, действующих до 1 июня 2007 года, этим рабочим и в дальнейшем будут сохранены ранее установленные тарифные ставки.

[Пкт.3 в редакции Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]
[Пкт.3 в редакции Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]

3^{1}. Для предприятий, которые не применяют тарифную систему, оплата труда рабочих будет осуществляться на основе месячных окладов или по сдельным расценкам, установленным путем переговоров в индивидуальных трудовых договорах, на уровне не ниже тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной согласно пункту 1 настоящего постановления.

Для остальных категорий работников, указанных в приложении № 4 к Постановлению Правительства № 743 от 11 июня 2002 года «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79-81, ст. 841), должностные оклады устанавливаются в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, ответственности и сложности выполняемых им работ.

Оценка сложности выполненных работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада в пропорции к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной согласно пункту 1 настоящего постановления, будет осуществляться в порядке, определенном путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателями и работниками

[Пкт.3^{1} введен Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]

4. На предприятиях, применяющих Единую тарифную сетку оплаты труда, тарифные ставки и должностные оклады для всех категорий работников устанавливать согласно порядку, указанному в приложении N 2 к Постановлению Правительства N 743 от 11 июня 2002 г., исходя из тарифной ставки для I разряда оплаты труда, установленной в размерах, равных или превышающих размеры, установленные в пункте 1 настоящего постановления.

5.Работникам хозрасчетных предприятий, а также работникам бюджетной сферы, работающим в неблагоприятных условиях, установить, в зависимости от реального состояния условий труда, компенсационные надбавки согласно приложению N 3.

6. Признать утратившим силу Постановление Правительства N 343 от 21 марта 2003 г. "О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий" (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., N 56-58, ст.360).

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнуют:
зам. премьер-министра **Валериан Кристя**
министр труда и социальной защиты **Валериан Ревенко**
министр экономики **Мариан Лупу**

Кишинэу, 19 февраля 2004 г.
N 152

[Приложение N 1 исключено Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]
[Приложение N 1 изменено Пост.Прав. N 40 от 11.01.06, в силу 13.01.06]
[Приложение N 1 в редакции Пост.Прав. N 869 от 18.08.05, в силу 26.08.05]

[Приложение N 2 исключено Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]
[Приложение N 2 изменено Пост.Прав. N 896 от 07.08.2006, в силу 11.08.2006]
[Приложение N 2 изменено Пост.Прав. N 40 от 11.01.06, в силу 13.01.06]
[Приложение N 2 в редакции Пост.Прав. N 869 от 18.08.05, в силу 26.08.05]

Приложение N 3
к Постановлению Правительства
N 152 от 19 февраля 2004 г.

Компенсационные надбавки за работу
в неблагоприятных условиях

Количество баллов в зависимости от степени вредности, установленные в соответствии с Постановлением Правительства N 1335 от 10 октября 2002 г.	**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
свыше 10,0	200

[Приложение N 3 в редакции Пост.Прав. N 782 от 04.07.2007, в силу 27.07.2007]

к содержанию

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA, CONFEDERAŢIA NAŢIONALĂ A PATRONATULUI, CONFEDERAŢIA SINDICATELOR ŞI CONFEDERAŢIA SINDICATELOR LIBERE "SOLIDARITATE"

CONVENŢIA COLECTIVĂ (nivel naţional) pentru modificarea Convenţiei colective (nivel naţional) nr.1 din 3 februarie 2004 "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza contractelor individuale de muncă"

nr. 7 din 18.05.2007

Monitorul Oficial nr.70-73/584 din 25.05.2007

* * *

Părţile semnatare - Guvernul, Patronatele, reprezentate de Confederaţia Naţională a Patronatului, şi Sindicatele, reprezentate de Confederaţia Sindicatelor şi Confederaţia Sindicatelor Libere "Solidaritate", în temeiul prevederilor Codului muncii şi Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, au convenit asupra celor ce urmează:

Articolul 1. Convenţia colectivă (nivel naţional) nr.1 din 3 februarie 2004 "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza contractelor individuale de muncă" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.30-34, art.268), se modifică, după cum urmează:

1. Articolul 1 se expune în redacţia:

"**Articolul 1.** Salariul tarifar pentru categoria I de calificare

(1) Începînd cu 1 iunie 2007, salariul tarifar pentru categoria I de calificare a personalului angajat în unităţile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, va constitui:

pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară, cu excepţia celor din ramura agriculturii şi silviculturii - cel puţin 5,33 lei pe oră sau cel puţin 900 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru angajaţii din ramura agriculturii şi silviculturii, cu excepţia personalului auxiliar din ramura agriculturii - cel puţin 4,15 lei pe oră sau cel puţin 700 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru personalul auxiliar din ramura agriculturii - cel puţin 3,26 lei pe oră sau cel puţin 550 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

(2) Unităţile economice vor implementa treptat noul cuantum al salariului tarifar categoria I de calificare, pe măsura posibilităţilor financiare, dar nu mai tîrziu de 1 septembrie 2007."

2. Articolul 2 va avea următorul cuprins:

"**Articolul 2.** Sporul la salariu pentru munca prestată în condiţii nefavorabile

Angajaţilor care prestează muncă în condiţii nefavorabile li se stabilesc, în funcţie de starea reală a condiţiilor de muncă, spor de compensare, după cum urmează:

Numărul de puncte în funcţie de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate cu prevederile	**Mărimea sporului, în lei**
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
mai mult de 10	200"

Articolul 2. Ministerul Economiei şi Comerţului în comun cu partenerii sociali, în termen de pînă la 1 iulie 2007, va elabora modificările respective în legislaţia în vigoare pentru a asigura baza juridică privind aplicarea în unităţile cu autonomie financiară, de rînd cu sistemul tarifar de salarizare, a sistemelor netarifare de salarizare.

După operarea modificărilor în legislaţia în vigoare, partenerii sociali vor continua negocierile colective, în vederea stabilirii unui nou cuantum al

salariului tarifar pentru categoria I de calificare a personalului angajat în unităţile cu autonomie financiară, de cel puţin 1000 lei pe lună.

Articolul 3. Se abrogă Convenţia colectivă (nivel naţional) nr.6 din 11 iulie 2006 pentru modificarea Convenţiei colective (nivel naţional) nr.1 din 3 februarie 2004 "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza contractelor individuale de muncă" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.120-123, art.908).

din partea Guvernului:
Prim-viceprim-ministru **Zinaida GRECEANÎI**

din partea Patronatelor:
Preşedintele Confederaţiei Naţionale a Patronatului **Leonid CERESCU**

din partea Sindicatelor:
Preşedintele Confederaţiei Sindicatelor **Petru CHIRIAC**
Preşedintele Confederaţiei Sindicatelor Libere "Solidaritate" **Leonid MANEA**

Chişinău, 18 mai 2007.
Nr.7.

la început

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА, НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПАТРОНАТА, КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ И КОНФЕДЕРАЦИЯ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ „SOLIDARITATE”

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»

N 7 от 18.05.2007

Мониторул Офичиал N 70-73/584 от 25.05.2007

* * *

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 продолжат 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 **Зинаида ГРЕЧАНЫЙ**

от патронатов:
председатель Национальной
конфедерации патроната **Леонид ЧЕРЕСКУ**

от профсоюзов:
председатель Конфедерации
профсоюзов **Петру КИРИЯК**
председатель Конфедерации
свободных профсоюзов «Solidaritate» **Леонид МАНЯ**

Кишинэу, 18 мая 2007 г.
№ 7.

к содержанию

H O T Ă R Î R E
privind aprobarea modificărilor şi completărilor ce se operează în Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19 februarie 2004

nr. 782 din 04.07.2007

Monitorul Oficial nr.107-111/832 din 27.07.2007

* * *

În conformitate cu prevederile art.14 al Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.50-52, art.336) şi Convenţiei colective (nivel naţional) nr.7 din 18 mai 2007 "Pentru modificarea Convenţiei colective (nivel naţional) nr.1 din 3 februarie 2004 "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza contractelor individuale de muncă" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr.70-73, art. 584), Guvernul

HOTĂRĂŞTE:

Se aprobă modificările şi completările ce se operează în Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19 februarie 2004 "Cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară şi cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.39-41, art.299) (se anexează).

PRIM-MINISTRU **Vasile TARLEV**

Contrasemnează:
Ministrul economiei şi comerţului **Igor Dodon**

Chişinău, 4 iulie 2007.
Nr.782.

Aprobate
prin Hotărîrea Guvernului
nr.782 din 4 iulie 2007

Modificările şi completările
ce se operează în Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19 februarie 2004

Hotărîrea Guvernului nr.52 din 19 februarie 2004 "Cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară şi cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.39-41, art.299), cu modificările şi completările ulterioare, se modifică şi se completează după cum urmează:

punctele 1, 2 şi 3 vor avea următorul cuprins:

"**1.** Cu începere de la 1 iunie 2007, salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, se stabileşte după cum urmează:

pentru angajaţii întreprinderilor din ramura agriculturii şi silviculturii, cu excepţia personalului auxiliar din ramura agriculturii - în mărime de cel puţin 4,15 lei pe oră sau de cel puţin 700 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară raportate la alte ramuri - în mărime de cel puţin 5,33 lei pe oră sau de cel puţin 900 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

pentru personalul auxiliar din ramura agriculturii - în mărime de cel puţin 3,26 lei pe oră sau de cel puţin 550 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

2. Se acordă unităţilor economice dreptul de a implementa treptat noul cuantum al salariului tarifar, în funcţie de posibilităţile financiare, dar nu mai tîrziu de 1 septembrie 2007.

3. În unităţile care aplică pentru muncitori reţele tarifare constituite cu aplicarea coeficienţilor tarifari stabiliţi în limitele grilelor de coeficienţi tarifari prevăzute în anexa nr.1 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 "Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.79-81, art.841), salariile tarifare orare se calculează reieşind din salariul

tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate şi coeficienţii tarifari aprobaţi pe categoriile de calificare respective.

În cazurile în care pentru unii muncitori, salariile tarifare orare calculate în acest mod vor fi mai mici, decît salariile tarifare în vigoare pînă la 1 iunie 2007, lor li se vor menţine în continuare salariile tarifare stabilite anterior.”;

hotărîrea se completează cu un punct nou, 3^1, cu următorul cuprins:

“**3^1.** În unităţile care nu aplică sistemul tarifar, salarizarea muncitorilor se va efectua în baza salariilor lunare sau în acord negociate în contractele individuale de muncă, dar nu mai mici decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare, stabilit conform punctului 1 al prezentei hotărîri.

Pentru celelalte categorii de personal indicate în anexa nr.4 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 “Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară” (Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2002, nr.79-81, art.841), salariile de funcţie se stabilesc în funcţie de calificarea, gradul de pregătire profesională şi competenţă a angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările executate şi complexitatea lor.

Aprecierea complexităţii lucrărilor executate şi a performanţelor individuale pentru stabilirea salariului de funcţie în raport proporţional cu salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit conform punctului 1 al prezentei hotărîri se efectuează, în modul stabilit, prin negocieri colective sau individuale între angajatori şi salariaţi.”;

anexa nr.2 se exclude;

anexa nr.3 va avea următorul cuprins:

"Anexa nr.3
la Hotărîrea Guvernului
nr.152 din 19 februarie 2004

Sporul de compensare
pentru munca prestată în condiţii nefavorabile

Numărul de puncte în funcţie de gradul de nocivitate, stabilit în conformitate cu prevederile Hotărîrii Guvernului	**Mărimea sporului, lei**
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
mai mult de 10,0	200"

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года

N 782 от 04.07.2007

Мониторул Официал N 107-111/832 от 27.07.2007

* * *

Согласно положениям ст.14 Закона об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 г. (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 50-52, ст.336) и Коллективного соглашения (национальный уровень) № 7 от 18 мая 2007 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, 2007 г., № 70-73, ст.584) Правительство

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить изменения и дополнения, которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года «О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях» (Официальный монитор Республики Молдова, 2004 г., № 39-41, ст.299) (прилагаются).

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнует:
министр экономики и торговли **Игорь Додон**

Кишинэу, 4 июля 2007 г.
№ 782.

Утверждены
Постановлением Правительства
№ 782 от 4 июля 2007 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ,
которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года

В Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года «О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях» (Официальный монитор Республики Молдова, 2004 г., № 39-41, ст. 299), с последующими изменениями и дополнениями, внести следующие изменения и дополнения:

пункты 1, 2 и 3 изложить в следующей редакции:

«**1.** Установить с 1 июля 2007 года тарифную ставку для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, следующим образом:

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

для работников хозрасчетных предприятий, отнесенных к другим отраслям, - в размере не менее 5,33 лея в час, или не менее 900 леев в месяц, исчисленных из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц;

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

2. Хозяйственным единицам предоставляется право вводить новый размер тарифной ставки постепенно, в зависимости от финансовых возможностей, но не позднее 1 сентября 2007 года.

3. На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, установленными в пределах вилок тарифных коэффициентов, предусмотренных в приложении № 1 к Постановлению Правительства № 743 от 11 июня 2002 года «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79-81, ст.841), часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, и тарифных коэффициентов, установленных по соответствующим квалификационным разрядам».

В случаях, когда для отдельных рабочих часовые тарифные ставки, исчисленные подобным образом, окажутся ниже тарифных ставок, действующих до 1

июня 2007 года, этим рабочим и в дальнейшем будут сохранены ранее установленные тарифные ставки»;

дополнить постановление пунктом 3^1 следующего содержания:

«**3^1.** Для предприятий, которые не применяют тарифную систему, оплата труда рабочих будет осуществляться на основе месячных окладов или по сдельным расценкам, установленным путем переговоров в индивидуальных трудовых договорах, на уровне не ниже тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной согласно пункту 1 настоящего постановления.

Для остальных категорий работников, указанных в приложении № 4 к Постановлению Правительства № 743 от 11 июня 2002 года «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79-81, ст.841), должностные оклады устанавливаются в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, ответственности и сложности выполняемых им работ.

Оценка сложности выполненных работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада в пропорции к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной согласно пункту 1 настоящего постановления, будет осуществляться в порядке, определенном путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателями и работниками»;

приложение № 2 исключить;

приложение № 3 изложить в следующей редакции:

"Приложение N 3
к Постановлению Правительства
N 152 от 19 февраля 2004 г.

Компенсационные надбавки за работу
в неблагоприятных условиях

Количество баллов в зависимости от степени вредности, установленные в соответствии с Постановлением Правительства N 1335 от 10 октября 2002 г.	**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
свыше 10,0	200"

к содержанию

H O T Ă R Î R E
privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu

nr. 426 din 26.04.2004

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.73-76/570 din 07.05.2004

* * *

În temeiul art.165 al Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, Guvernul

HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Modul de calculare a salariului mediu, conform anexei nr.1.

2. Se abrogă unele hotărîri ale Guvernului, conform listei specificate în anexa nr.2.

PRIM-MINISTRU **Vasile TARLEV**

Contrasemnată:
Viceprim-ministru **Valerian Cristea**
Ministrul muncii şi protecţiei sociale **Valerian Revenco**
Ministrul economiei **Marian Lupu**

Chişinău, 26 aprilie 2004.
Nr.426.

Anexa nr.1
la Hotărîrea Guvernului
nr.426 din 26 aprilie 2004

MODUL
de calculare a salariului mediu

1. Modul de calculare a salariului mediu (în continuare - Mod de calculare) se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizaţii şi instituţii (în continuare - întreprinderi), indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică.

2. Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la:

plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu;

plata salariului mediu lunar menţinut pentru perioada căutării unui alt loc de muncă;

plata indemnizaţiei de concediu;

plata compensaţiei pentru concediul nefolosit şi a concediilor de studii;

plata pentru timpul îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti;

plata pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare, în cazul transferurilor şi întreruperilor în muncă prevăzute de legislaţie;

plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detaşării la alt loc de muncă;

plata pentru timpul aflării la cursuri de formare profesională;

plata salariului mediu în timpul efectuării controalelor medicale obligatorii;

plata salariului mediu membrilor Comisiei Electorale Centrale, care nu activează permanent, pentru perioada în care sînt degrevaţi de atribuţiile de la locul de muncă de bază;

în alte cazuri prevăzute de legislaţie, de convenţiile şi contractele colective şi contractele individuale de munca, cînd lucrătorilor li se garantează salariul mediu.

3. În salariul mediu se includ următoarele forme de retribuire a muncii şi de compensaţii:

salariul pentru lucrul îndeplinit sau timpul lucrat în conformitate cu formele şi sistemele de salarizare utilizate la întreprindere - tarifele în acord, salariile tarifare pe oră (zi), salariile de funcţie lunare, salariile calculate în procente din încasări sau în cote din beneficiu, salariile de merit etc.;

sporurile şi suplimentele la salariile pe oră (zi) şi la salariile lunare, precum şi alte plaţi cu caracter compensatoriu, ce ţin nemijlocit de lucru, prevăzute de legislaţie şi contractele colective;

suplimentele de plată pentru cumularea profesiilor (funcţiilor), inclusiv pentru îndeplinirea obligaţiunilor lucrătorului temporar absent, pentru

extinderea zonei de deservire sau sporirea volumului de lucru executat pe parcursul zilei de muncă (turei) cu durata stabilită de legislaţie;

plăţile cu caracter stimulatoriu: premiile stabilite conform sistemului de retribuire a muncii în vigoare la întreprindere, inclusiv premiile plătite din beneficiu; recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an; sporurile procentuale lunare şi indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă; sporurile la salariu pentru înaltă competenţă profesională, înaltă eficienţă în muncă şi executarea unor lucrări de importanţă deosebită sau în regim de urgenţă, intensitatea muncii etc. Totodată, premiile şi recompensele menţionate se includ în cîştigul din luna pentru care au fost calculate conform actelor de decontare şi, la determinarea salariului mediu pe 12 luni calendaristice, se iau în considerare în întregime sau în sumele care revin pentru fiecare lună în cazul perioadei de decontare de altă durată;

suplimentele pentru munca prestată în timp de noapte şi pentru munca în schimburi;

plata pentru munca în zilele de odihnă şi de sărbătoare, pentru lucru peste orele de program;

sumele de indexare a salariului, calculate în conformitate cu legislaţia;

diferenţa dintre salariul mediu primit anterior şi salariul nou, diferenţa achitată lucrătorului în cazul transferului, din motive de sănătate sau dictat de necesităţile de producţie, la un alt lucru mai puţin plătit, pentru perioada prevăzută de legislaţia în vigoare;

onorariul lucrătorilor de creaţie din statele de personal ale redacţiilor ziarelor, revistelor, editurilor, agenţiilor telegrafice şi de presă, televiziunii, radioului şi ale altor mijloace de informare în masă, în cazul plăţii lui din contul fondului literar (de creaţie) al numitelor organizaţii;

alte plaţi cu caracter permanent ce ţin nemijlocit de lucru.

4. Nu se includ în salariul mediu următoarele plăţi:

indemnizaţia de eliberare din serviciu, ajutorul de şomaj şi alte indemnizaţii, indiferent de sursele de plată;

compensaţia pentru concediul nefolosit;

compensaţia pentru mutilarea lucrătorului sau pentru altă daună pricinuită sănătăţii lui în legătură cu munca;

compensaţiile de strămutare, transportare a averii, arendare a încăperilor în cazul transferului angajatului la lucru în altă localitate;

diurnele şi alte plăţi, raportate la cheltuielile de deplasare, precum şi sporurile şi suplimentele la salariu, care se plătesc în loc de diurnă, solda de campanie;

suma ajutorului material în formă bănească sau naturală;

compensaţia majorării costului hranei în ospătării, bufete, profilactorii, alimentarea la preţuri reduse sau fără plată a lucrătorilor;

costul serviciilor comunale, combustibilului, abonamentelor de circulaţie, laptelui, alimentaţiei curativ-profilactice, îmbrăcămintei şi încălţămintei speciale şi al altor mijloace de protecţie individuală, al ustensilelor şi uniformei acordate lucrătorilor în mod gratuit;

plata integrală sau parţială, din contul întreprinderii, a locuinţei, chiriei sau locului în cămin;

plăţile aferente contractelor pentru drepturile de autor la editarea creaţiilor ştiinţifice, literare şi de artă;

salariul pentru zilele lucrate fără retribuirea muncii, decontat în bugetul respectiv sau în fondurile de binefacere;

salariul mediu menţinut pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare, conform art.111 din Codul muncii;

premiile cu caracter unic acordate cu ocazia zilelor de sărbătoare, inclusiv cu ocazia sărbătorilor profesionale;

indemnizaţiile lunare stabilite reprezentanţilor statului în organele de conducere ale întreprinderilor de stat şi ale societăţilor pe acţiuni;

plăţile de stimulare (inclusiv premiile) cu prilejul jubileelor, pentru muncă activă şi în alte cazuri analogice, plăţi efectuate din contul fondului de retribuire a muncii, precum şi recompensele pentru îndeplinirea unor însărcinări speciale, care nu se includ în cercul obligaţiunilor lucrătorului;

cadourile şi alte plăţi efectuate din alte surse decît cele alocate pentru retribuirea muncii; recompensele băneşti pentru ocuparea primelor locuri la concursuri etc.;

bursele plătite de către întreprinderi studenţilor (doctoranzilor) trimişi la învăţătură cu scoatere din producţie;

indemnizaţiile plătite de întreprinderi tinerilor specialişti pentru timpul concediului după absolvirea instituţiei de învăţămînt superior sau mediu de specialitate;

veniturile (dividendele, dobînzile) din acţiunile membrilor colectivului de muncă, depozitele şi mijloacele de împrumut ale membrilor colectivului de muncă investite în patrimoniul întreprinderii, calculate pentru plata lucrătorilor;

costul biletelor oferite lucrătorilor şi copiilor acestora pentru întremare, odihnă, excursii şi călătorii şi plătite integral sau parţial din contul mijloacelor întreprinderii;

pensiile şi indemnizaţiile nominative;

indemnizaţia unică acordată tinerilor specialişti, angajaţi, conform repartizării, în instituţiile de învăţămînt, instituţiile ocrotirii sănătăţii, asistenţei sociale, ştiinţifice şi cele de cultură şi artă;

indemnizaţia acordată funcţionarilor publici în proporţie de 50% din salariul funcţiei pentru fiecare an de activitate în serviciul public.

5. Pentru calcularea salariului mediu se stabilesc următoarele perioade de decontare:

pentru lucrătorii din unităţile agricole şi pentru lucrătorii al căror timp de lucru nu se supune evidenţei (lucrătorii la domiciliu), recepţionerii de producţie agricolă, de materii prime secundare şi de alt gen încadraţi în state, vînzătorii comerţului ambulant, agenţii întreprinderilor foto, alte categorii similare de lucrători), pentru cadrele didactice din învăţămîntul preuniversitar, pentru angajaţii salarizaţi în acord în cazurile în care sînt retribuiţi o singură dată la momentul finalizării lucrărilor pentru toată perioada de executare a lor, precum şi pentru salariaţii unităţilor, inclusiv pentru personalul medical şi farmaceutic, care pe parcursul anului, au funcţionat în regimul zilei sau săptămînii de muncă incomplete cu o durată diferită - ultimele 12 luni calendaristice precedente evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 pînă la data de 1). Angajaţilor care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puţin de un an salariul mediu se calculează pentru lunile calendaristice efectiv lucrate. În lipsa datelor operative pentru ultima lună, la determinarea sumei plăţilor salariaţilor în acord se va lua în calcul salariul mediu pe 12 luni premergătoare evenimentului, fără ultima lună, care se înlocuieşte cu luna nemijlocit premergătoare perioadei de 12 luni;

pentru salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere, la calcularea indemnizaţiei pentru zilele de concediu nefolosite - durata sezonului (pînă la 6 luni);

pentru salariaţii cu contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni - termenul contractului;

în celelalte cazuri, la determinarea salariului mediu, se iau în calcul 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 pînă la data de 1). Pentru salariaţii care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puţin de 3 luni perioada de decontare se stabileşte reieşind din timpul efectiv lucrat.

[Pct.5 modificat prin Hot.Guv. nr.428 din 18.04.2007, în vigoare 27.04.2007]

6. Salariul mediu se calculează:

1) pe o zi calendaristică:

în cazurile plăţii indemnizaţiei de eliberare din serviciu, indemnizaţiei de concediu şi compensaţiei pentru concediul nefolosit;

pentru plata concediilor de studii;

pentru determinarea salariului mediu lunar menţinut pentru perioada căutării unui alt loc de muncă;

pentru plata salariului mediu în zilele de sărbătoare nelucrătoare;

pentru plata salariului mediu timp de o lună, în caz de permutare sau transfer la o altă muncă permanentă cu retribuţie mai mică;

pentru plata despăgubirii pentru perioada de absenţă forţată de la muncă, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu;

pentru plata salariului mediu pe durata transferului la o muncă mai uşoară al femeilor gravide şi al femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani;

pentru plata salariului mediu membrilor Comisiei Electorale Centrale, care nu activează permanent, pentru perioada în care sînt degrevaţi de atribuţiile de la locul de muncă de bază;

în alte cazuri prevăzute de legislaţie, de convenţiile colective şi/sau contractele colective, precum şi cele individuale de muncă, cînd lucrătorilor li se garantează salariul mediu pe durate de timp exprimate în zile calendaristice;

2) pe o zi lucrătoare, conform programului de muncă stabilit la întreprindere:

pentru plata salariului mediu pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detaşării la alt loc de muncă;

în cazul menţinerii salariului mediu pentru zilele acordate salariatului ce urmează a fi concediat pentru căutarea unui alt loc de muncă;

pentru plata salariului mediu în caz de neîndeplinire a normelor de producţie din vina angajatorului şi în perioada de însuşire de către salariat a unui nou proces de producţie;

pentru plata salariului mediu în cazul îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti;

pentru plata zilelor libere acordate donatorilor de sînge;

pentru plata salariului mediu pe timpul efectuării controalelor medicale obligatorii;

pentru plata salariului mediu pe durata cursurilor de formare profesională;

pentru păstrarea salariului mediu pe parcursul sistării activităţii de muncă de către organele de stat de control;

în alte cazuri prevăzute de legislaţie, de convenţiile colective şi/sau contractele colective, precum şi cele individuale de muncă, cînd lucrătorilor li se garantează salariul mediu pe durate de timp exprimate în zile lucrătoare;

3) pe oră - în cazul evidenţei globale a timpului de muncă:

pentru plata pauzelor pentru alimentarea copilului;

în alte cazuri prevăzute de legislaţie.

7. La determinarea salariului mediu se aplică următoarele normative de timp:

29,4 zile - numărul mediu de zile calendaristice pe lună;

25,4 zile - numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 6 zile;

21,1 zile - numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 5 zile;

16,9 zile - numărul mediu de zile lucrătoare pe lună cu săptămîna de lucru de 4 zile;

169 ore - numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală normală a timpului de muncă de 40 ore;

148 ore - numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală redusă a timpului de muncă de 35 ore;

126,8 ore - numărul mediu de ore lucrătoare pe lună în cazul duratei săptămînale reduse a timpului de muncă de 30 ore.

8. Salariul mediu pe o zi, în cazul perioadei de decontare de 12 luni, se determină prin împărţirea sumei salariului anual, care include toate formele de cîştig şi compensaţii, specificate la punctul 3 al prezentului Mod de calculare, indemnizaţia pentru perioada concediului de odihnă precedent, salariul păstrat pe durata deplasărilor, îndeplinirii obligaţiunilor de stat şi obşteşti, la 12 luni şi la numărul mediu de zile calendaristice (29,4) sau zile lucrătoare pe lună (25,4; 21,1 sau 16,9 zile - în funcţie de tipul săptămînii de lucru stabilit).

Totodată, dacă în perioada pentru care se calculează salariul mediu angajatul nu a lucrat un timp oarecare din motive întemeiate şi nu a avut în timpul acesta salariu sau l-a primit parţial, timpul respectiv şi salariul plătit incomplet se exclud din calcul.

La calcularea salariului mediu se exclud de asemenea: lunile de concediu acordat în legătură cu îngrijirea copilului pîna la vîrsta de trei ani; răstimpul în care lucrătorul a îngrijit un invalid de gradul I sau un copil-invalid pîna la 16 ani, sau un bătrîn care, în conformitate cu concluzia instituţiei curative, necesită îngrijiri din partea unei alte persoane; timpul lipsei forţate de la lucru mai mult de trei luni în cazul concedierii nelegitime, pentru care nu s-a plătit salariu; timpul aflării la concentrări (instrucţie militară); timpul concediilor suplimentare de studii neplătite sau plătite parţial; zilele libere acordate angajaţilor care îmbină munca cu studiile; timpul de aflare la competiţii sportive; perioada concediului fără plată, acordat în conformitate cu art.120 din Codul muncii; timpul staţionării din vina administraţiei întreprinderii; timpul aflării în şomaj tehnic şi alte durate de suspendare a contractului individual de muncă, conform art.76, 77 şi 78 din Codul muncii.

În cazurile sus-indicate, salariul mediu lunar se determină prin împărţirea cîştigului din lunile deplin şi efectiv lucrate (de pe data de 1 pîna la data de 1 a lunii ce urmează) la numărul aceloraşi luni.

Dacă se va constata că, în perioada de decontare de 12 luni, toate lunile lucrate sînt incomplete, salariul mediu pe o zi lucrătoare se va calcula prin împărţirea cîştigului pe timpul lucrat efectiv la numărul de zile real lucrate, conform calendarului săptămînii de lucru stabilite la întreprindere,

iar pentru determinarea salariului mediu pe o zi calendaristică, salariul mediu pe o zi lucrătoare se va înmulţi cu coeficientul egal cu raportul dintre numărul de zile lucrătoare din perioada de decontare, conform graficului de lucru stabilit, şi numărul de zile calendaristice din perioada respectivă, exceptînd zilele de sărbătoare nelucrătoare menţionate în art.111 din Codul muncii.

[Pct.8 modificat prin Hot.Guv. nr.1025 din 14.09.2007, în vigoare 01.09.2007]

[Pct.8 modificat prin Hot.Guv. nr.428 din 18.04.2007, în vigoare 27.04.2007]

9. Salariul mediu pe o zi calendaristică pentru calculul indemnizaţiei pentru zilele de concediu nefolosite salariaţilor angajaţi la lucrări sezoniere se determină prin împărţirea cîştigului pentru timpul lucrat efectiv la numărul de zile real lucrate pe durata sezonului şi înmulţirea rezultatului căpătat cu coeficientul egal cu raportul dintre numărul zilelor lucrătoare cuprinse în timpul lucrat în sezon şi numărul zilelor calendaristice din aceeaşi perioadă, excluzînd zilele de sărbătoare nelucrătoare.

În cazul lichidării unităţii sau reducerii statelor de personal pînă la încheierea sezonului, salariul mediu pentru o zi calendaristică pentru plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu angajaţilor la lucrări sezoniere se calculează în modul expus în prezentul punct, de la data angajării pînă la data desfacerii contractului individual de muncă.

10. În cazul aplicării perioadei de decontare de 3 luni, salariul mediu se calculează:

1) pe o zi lucrătoare - prin împărţirea salariului pe 3 luni, în care se includ toate formele de cîştig şi compensaţii, specificate la pct.3 al prezentului Mod de calculare, precum şi salariul păstrat pe durata deplasărilor, la numărul zilelor efectiv lucrate în această perioadă (inclusiv prestaţiile în zilele de odihnă şi cele de sărbătoare);

2) pe o zi calendaristică - prin înmulţirea salariului mediu pe o zi lucrătoare, calculat conform subpunctului 1) al prezentului punct, cu coeficientul egal cu raportul dintre numărul de zile lucrătoare din perioada de decontare, conform calendarului săptămînii de lucru stabilit la întreprindere, şi numărul de zile calendaristice din aceeaşi perioadă, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare menţionate la art.111 din Codul muncii;

3) pe oră - prin împărţirea salariului pe 3 luni, specificat la subpunctul 1) al prezentului punct, la numărul de ore efectiv lucrate în perioada respectivă (inclusiv cele lucrate supraprogram).

La calcularea salariului mediu în modul prevăzut la subpunctele 1), 2) şi 3) din prezentul punct nu se iau în calcul zilele (orele) în care angajatul nu a lucrat la întreprindere, cu excepţia absenţelor imputabile angajatului, precum şi sumele băneşti plătite pentru aceste zile (ore).

Dacă în careva din lunile perioadei de decontare de trei luni angajatul nu a lucrat şi nu a avut cîştig, luna (lunile) în cauză din perioada de decontare nu se exclude şi nu se înlocuieşte cu altă lună.

[Pct.10 modificat prin Hot.Guv. nr.1025 din 14.09.2007, în vigoare 01.09.2007]

11. În cazurile în care salariatul a lucrat la întreprindere mai puţin de 3 luni şi pentru salariaţii care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni, salariul mediu pe zi (pe oră) se calculează reieşind din salariul primit pentru timpul de lucru efectiv lucrat la întreprindere, conform prevederilor subpunctelor 1), 2) şi 3) din punctul 10 al prezentului Mod de calculare.

Pentru lucrătorii care, în perioada de decontare de 3 luni, nu au avut nici un cîştig, salariul mediu se determină din cîştigul pe ultimele 3 luni din cele 12 luni premergătoare evenimentului de plată, în care ei au avut zile efectiv lucrate şi au avut cîştig.

În cazul reducerii salariului lucrătorului (din motive neimputabile acestuia), după ce, la iniţiativa patronului, i s-a înmînat, în modul stabilit de lege, avizul de punere în disponibilitate, salariul mediu pentru determinarea indemnizaţiei de eliberare din serviciu se calculează reieşind din cîştigul lui pe ultimele 3 luni calendaristice premergătoare lunii în care i s-a remis avizul respectiv.

Daca lucrătorul nu a primit, din motive întemeiate, salariu la întreprindere, în baza căruia, conform prezentului Mod de calculare, se determină salariul mediu sau dacă salariatul a fost angajat în serviciu în luna în care, conform prevederilor Codului muncii, este necesar de a i se

menţine salariul mediu, salariul se calculează în baza salariului de funcţie lunar al lucrătorului sau din salariul tarifar pe oră (pe zi), ţinîndu-se cont de durata stabilită a zilei de muncă şi (sau) a săptămînii de lucru.

[Pct.11 modificat prin Hot.Guv. nr.1025 din 14.09.2007, în vigoare 01.09.2007]

12. În cazul aplicării perioadei de decontare de 3 luni, premiile plătite cu o periodicitate mai mare de 3 luni, dar care nu depăşeşte 12 luni (recompensa în baza rezultatelor activităţii anuale, indemnizaţiile anuale pentru vechime în muncă, alte premii specificate la punctul 3 al prezentului Mod de calculare), se calculează în mărime de 1/12 din suma real calculată pentru 12 luni pîna la luna pentru care se plăteşte salariul mediu. Suma obţinută, precum şi 1/3 din suma premiilor trimestriale calculate în una din cele 3 luni ale perioadei de decontare, se împarte la, respectiv, 29,4 zile - în cazul determinării salariului mediu pe o zi calendaristică, 25,4 zile, 21,1 zile sau 16,9 zile - în cazul determinării salariului mediu pe o zi lucrătoare, ori la 169 ore (respectiv, 148 ore sau 126,8 ore - în cazul duratei săptămînale reduse a timpului de muncă), iar rezultatul se plusează, respectiv, la salariul mediu pe zi sau pe oră. Premiile plătite lunar, la calcularea salariului mediu, se includ în mărime deplină în cîştigul lunilor în care au fost calculate conform actelor de decontare.

În cazurile în care, în lunile cuprinse în perioada de decontare, au fost calculate premii pentru două trimestre, în calculul salariului mediu va fi inclus premiul pentru ultimul trimestru, iar dacă în perioada de decontare nu s-au calculat premii trimestriale - premiul pentru trimestrul premergător perioadei de decontare. Daca, însă, premiul trimestrial nu a intrat în perioada de decontare, dar a fost calculat pînă la data determinării salariului mediu, el va fi inclus în calculul salariului mediu.

13. Salariul mediu care, conform art.111 din Codul muncii, urmează să fie menţinut angajaţilor în zilele de sărbătoare nelucrătoare se calculează pe o zi calendaristică, reieşind din perioada de decontare de 3 luni şi în modul specificat la subpunctul 2) al punctului 10 al prezentului Mod de calculare. Totodată, sumele plătite cu o periodicitate mai mare de 3 luni, specificate la punctul 12 al prezentului Mod de calculare, nu se vor include în calcul.

Salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare nu se menţine angajaţilor care, în intervalul de timp al lunii calendaristice ce conţine zile de sărbătoare nelucrătoare, nu au activat în urma suspendării contractului individual de muncă, conform art.76, 77, 78 şi 80 din Codul muncii.

14. Suma totală a salariului mediu care urmează să fie plătită lucrătorului se determină precum urmează:

1) la plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit - prin înmulţirea salariului mediu pe o zi calendaristică, calculat în corespundere cu prevederile punctelor 8, 9 şi 10 din prezentul Mod de calculare, la numărul zilelor de concediu exprimat în zile calendaristice. În cazul concediilor de studii, rezultatul căpătat se corectează la cota de menţinere a salariului mediu - 75%;

2) la plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu, exprimată în salarii medii săptămînale - prin înmulţirea salariului mediu pe o zi calendaristică la 7 zile sau a salariului mediu pe oră la 40 ore (35 ore, 30 ore - în cazul duratei reduse a timpului de muncă) şi la numărul de ani deplini lucraţi la întreprindere de la data ultimei angajări.

În cazul stabilirii indemnizaţiei de eliberare din serviciu în salarii medii lunare, precum şi la stabilirea salariului mediu lunar menţinut pentru perioada căutării unui alt loc de muncă şi în celelalte cazuri de menţinere a salariului mediu lunar, specificate la subpunctul 1) al punctului 6 al prezentului Mod de calculare, sumele în cauză se determină prin înmulţirea salariului mediu pe o zi calendaristică la 29,4 zile sau a salariului mediu pe oră la 169 ore (148 ore, 126,8 ore - în cazul duratei reduse a timpului de muncă);

3) în alte cazuri de menţinere a salariului mediu, specificate la subpunctul 2) al punctului 6 al prezentului Mod de calculare - prin înmulţirea salariului mediu pe o zi lucrătoare sau pe oră, calculat conform prevederilor punctului 8 şi subpunctelor 1) şi 3) din punctul 10 ale prezentului Mod de calculare, la numărul zilelor sau orelor cuprinse, conform orarului (graficului) de lucru, în intervalul de timp pentru care urmează să se efectueze plata.

[Pct.14 modificat prin Hot.Guv. nr.1025 din 14.09.2007, în vigoare 01.09.2007]

15. Prezentul Mod de calculare se aplică şi la calcularea salariului mediu pentru plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediu nefolosit, precum şi a indemnizaţiei de eliberare din serviciu pentru persoanele care prestează munca prin cumul.

Anexa nr.2
la Hotărîrea Guvernului
nr.426 din 26 aprilie 2004

LISTA
hotărîrilor Guvernului care se abrogă

1. Modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.31 din 14 ianuarie 1994 (Monitor, 1994, nr.1, art.23).

2. Hotărîrea Guvernului nr.31 din 14 ianuarie 1994" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1994, nr.5, art.45).

3. Punctul 1 al Modificărilor unor hotărîri ale Guvernului, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.721 din 23 septembrie 1994.

4. Hotărîrea Guvernului nr.31 din 14 ianuarie 1994" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1996, nr.42-44, art.358).

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы

N 426 от 26.04.2004

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 73-76/570 от 07.05.2004

* * *

На основании ст.165 Закона об оплате труда N 847-XV от 14 февраля 2002 г. Правительство

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок исчисления средней заработной платы согласно приложению N 1.

2. Признать утратившими силу постановления Правительства согласно приложению N 2.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнуют:
зам. премьер-министра **Валериан КРИСТЯ**
министр труда и социальной защиты **Валериан РЕВЕНКО**
министр экономики **Мариан ЛУПУ**

Кишинэу, 26 апреля 2004 г.
N 426.

Приложение N 1
к Постановлению Правительства
N 426 от 26 апреля 2004 г.

ПОРЯДОК
исчисления средней заработной платы

1. Порядок исчисления средней заработной платы (в дальнейшем - Порядок исчисления) применяется при исчислении средней заработной платы персонала, работающего по индивидуальному трудовому договору на предприятиях, в организациях и учреждениях (далее - предприятия), независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

2. Средняя заработная плата, установленная в соответствии с настоящим порядком исчисления, применяется при:

выплате выходного пособия;

выплате среднемесячной заработной платы, сохраненной на период поиска работы;

оплате отпускного пособия;

выплате компенсации за неиспользованные очередной отпуск и учебные отпуска;

оплате за время выполнения государственных и общественных обязанностей;

оплате за нерабочие праздничные дни, при переводах и перерывах в работе, предусмотренных законодательством;

возмещении убытков за время вынужденного прогула незаконно переведенному или уволенному работнику, за время служебной командировки или откомандирования на другое место работы;

оплате за время прохождения курсов профессиональной подготовки;

выплате средней заработной платы в период прохождения обязательного медицинского осмотра;

выплате средней заработной платы постоянно работающим членам Центральной избирательной комиссии за период освобождения их от обязанностей по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями и договорами и индивидуальными трудовыми договорами, когда работникам гарантируется средняя заработная плата.

3. В среднюю заработную плату включаются следующие виды оплаты труда и компенсаций:

заработная плата за выполненную работу или отработанное время согласно действующим на предприятии формам и системам оплаты труда - по сдельным расценкам, почасовым (дневным) ставкам, месячным должностным окладам, заработкам, исчисленным в процентах от выручки или долях от прибыли, окладам за заслуги и т.д.;

надбавки и доплаты к почасовым (дневным) ставкам и месячным окладам, а также другие выплаты компенсационного характера, непосредственно связанные с работой, предусмотренные законодательством и коллективными договорами;

доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполняемой в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

выплаты стимулирующего характера: премии, установленные согласно действующей на предприятии системе оплаты труда, в том числе премии, выплачиваемые из прибыли; вознаграждение за общие результаты работы по итогам года; ежемесячные процентные надбавки и ежегодные вознаграждения за выслугу лет; надбавки к заработной плате за профессиональную компетентность, за высокую эффективность труда и выполнение отдельных особо важных или срочных работ, интенсивность труда и т.д. При этом премии и указанные вознаграждения включаются в заработок того месяца, в котором они были начислены по расчетным документам, и учитываются при определении среднего заработка за 12 календарных месяцев полностью либо в суммах, приходящихся на каждый месяц в случае расчетного периода иной продолжительности;

доплаты за работу в ночное время и за посменную работу;

оплата работы в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы;

суммы индексации заработной платы, исчисленные в соответствии с законодательством;

разница между ранее получаемым средним заработком и новой заработной платой в случае перевода работника по состоянию здоровья или в связи с производственной необходимостью на другую, нижеоплачиваемую работу за период, предусмотренный действующим законодательством;

гонорар штатных творческих работников редакций газет, журналов, издательств, телеграфных агентств и агентств печати, телевидения, радио и других средств массовой информации в случае выплаты его за счет литературного (творческого) фонда указанных организаций;

другие выплаты постоянного характера, связанные непосредственно с работой.

4. Не включаются в среднюю заработную плату следующие выплаты:

выходное пособие, пособие по безработице и другие пособия, независимо от источников выплат;

компенсация за неиспользованный отпуск;

компенсация за увечье работника или другой причиненный его здоровью вред в связи с работой;

компенсации, связанные с переездом, перевозкой имущества, арендой помещений при переводе работника на работу в другую местность;

суточные и другие выплаты, связанные с командировочными расходами, а также доплаты и надбавки к заработной плате, выплачиваемые вместо суточных, полевого довольствия;

сумма материальной помощи в денежной или натуральной форме;

компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах, профилакториях, предоставление его работникам по сниженным ценам или бесплатно;

стоимость бесплатно предоставляемых работникам коммунальных услуг, топлива, проездных билетов, молока, лечебно-профилактического питания, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, инструментов и форменной одежды;

полная или частичная оплата за счет предприятия жилья, нанятой квартиры или места в общежитии;

выплаты по договорам авторского права при издании научных трудов, произведений литературы и искусства;

заработная плата за дни работы без вознаграждения, перечисляемая в соответствующий бюджет или благотворительные фонды;

средняя заработная плата, сохраненная за нерабочие праздничные дни согласно ст.111 Трудового кодекса;

разовые премии, выплачиваемые по случаю праздничных дней, в том числе к профессиональным праздникам;

месячные вознаграждения, установленные представителям государства в органах управления государственных предприятий и акционерных обществ;

поощрительные выплаты (включая премии) в связи с юбилейными датами, за активную работу и в других аналогичных случаях, производимые за счет фонда оплаты труда, а также вознаграждения за выполнение отдельных специальных поручений, не входящих в круг обычных обязанностей работника;

подарки и выплаты, производимые не за счет средств, выделяемых на оплату труда; денежные вознаграждения за занятие призовых мест на конкурсах и т.д.;

стипендии, выплачиваемые предприятиями студентам (докторантам), направленным на учебу с отрывом от производства;

пособия, выплачиваемые предприятиями молодым специалистам за время отпуска после окончания высшего или среднего специального учебного заведения;

доходы (дивиденды, проценты) по акциям, вкладам и заемным средствам членов трудового коллектива, вложенным в имущество предприятий, начисленные к выплате работникам;

стоимость путевок работникам и их детям на лечение, отдых, экскурсии и путешествия, оплаченных полностью или частично за счет средств предприятий;

пенсии и адресные компенсации;

единовременное вознаграждение, выплачиваемое молодым специалистам, принятым на работу по распределению в учреждения образования, здравоохранения, социального обеспечения, научные учреждения и учреждения культуры и искусства;

вознаграждение, выплачиваемое государственным служащим из расчета 50% должностного оклада за каждый год пребывания на государственной службе.

5. Для исчисления средней заработной платы устанавливаются следующие расчетные периоды:

для работников сельскохозяйственных предприятий и работников, рабочее время которых не поддается учету (надомники, штатные заготовители сельскохозяйственной продукции, вторичного и иных видов сырья, продавцы разносной и развозной торговли, агенты фотопредприятий, другие аналогичные категории работников); для педагогических кадров доуниверситетского образования, для работников, оплачиваемых сдельно, в случаях, когда заработная плата выплачивается один раз, при завершении работ, за все время их выполнения; а также для работников предприятий, включая медицинских и фармацевтических работников, которые в течение года работали в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели различной продолжительности, - за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших событию, с которым связана соответствующая выплата (с первого по первое число). Для работников, проработавших на данном предприятии менее года, средняя заработная плата начисляется за фактически проработанные календарные месяцы. При отсутствии оперативных данных за последний месяц для определения суммы выплат рабочим-сдельщикам в расчет принимается средний заработок за 12 месяцев, предшествовавших событию, без последнего месяца, который заменяется другим, непосредственно предшествовавшим 12-месячному периоду;

для работников, занятых на сезонных работах, при исчислении пособия за неиспользованные дни отпуска - продолжительность сезона (до 6 месяцев);

для работников, заключивших индивидуальный трудовой договор на срок до 2 месяцев - срок договора;

в остальных случаях средняя заработная плата определяется из расчета трех календарных месяцев работы, предшествовавших событию, с которым связана соответствующая выплата (с первого по первое число). Для работников, проработавших на данном предприятии менее трех месяцев, расчетный период устанавливается исходя из фактически проработанного времени.

[Пкт.5 изменен Пост.Прав. N 428 от 18.04.2007, в силу 27.04.2007]

6. Средняя заработная плата исчисляется:

1) за календарный день:

в случаях выплаты выходного пособия, отпускного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск;

при оплате учебных отпусков;

для определения средней месячной заработной платы, сохраняемой на период трудоустройства;

для оплаты средней заработной платы в нерабочие праздничные дни;

для оплаты средней заработной платы в течение одного месяца в случае перемещения или перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;

для оплаты за время вынужденного прогула незаконно уволенному или переведенному работнику;

для оплаты среднего заработка на время перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, на более легкую работу;

для выплаты средней заработной платы не работающим постоянно членам Центральной избирательной комиссии на период освобождения от обязанностей по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями или коллективными договорами, а также индивидуальными трудовыми договорами, когда работникам гарантируется сохранение среднего заработка продолжительностью в календарных днях;

2) за рабочий день согласно графику работы на предприятии:

для оплаты среднего заработка на время служебной командировки или откомандирования на другое место работы;

в случае сохранения средней заработной платы за свободные дни, предоставляемые увольняемому работнику для поиска другой работы;

для оплаты труда в случае невыполнения норм выработки по вине работодателя и на период освоения работником нового производственного процесса;

для выплаты средней заработной платы в случае выполнения государственных или общественных обязанностей;

для оплаты выходных дней, предоставляемых работникам-донорам;

для выплаты средней заработной платы на время прохождения обязательного медицинского осмотра;

для выплаты средней заработной платы на время прохождения курсов профессиональной подготовки;

при сохранении средней заработной платы на время приостановления трудовой деятельности государственными контрольными органами;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями или коллективными договорами, а также индивидуальными трудовыми договорами, когда работникам гарантируется сохранение среднего заработка продолжительностью, установленной в рабочих днях;

3) за час - в случае суммированного учета рабочего времени:

для оплаты перерывов с целью кормления детей;

в иных случаях, предусмотренных законодательством.

7. При определении средней заработной платы применяются следующие нормативы времени:

29,4 дня - среднее число календарных дней в месяц;

25,4 дня - среднее число рабочих дней в месяц при шестидневной рабочей неделе;

21,1 дня - среднее число рабочих дней в месяц при пятидневной рабочей неделе;

16,9 дня - среднее число рабочих дней в месяц при четырехдневной рабочей неделе;

169 часов - среднее число рабочих часов в месяц при нормальной недельной продолжительности рабочего времени 40 часов;

148 часов - среднее число рабочих часов в месяц при сокращенной недельной продолжительности рабочего времени 35 часов;

126,8 часа - среднее число рабочих часов в месяц при сокращенной недельной продолжительности рабочего времени 30 часов.

8. Средняя дневная заработная плата при 12-месячном расчетном периоде определяется делением суммы годовой заработной платы, включающей все виды заработка и компенсаций, указанные в пункте 3 настоящего порядка исчисления, отпускное пособие за период предыдущего отпуска, сохраненный заработок за время командировок, выполнения государственных и общественных обязанностей на 12 месяцев и на среднее число календарных дней (29,4) или рабочих дней в месяц (25,4; 21,1 или 16,9 дня - в зависимости от установленного вида рабочей недели).

При этом, если в период, за который начисляется средняя заработная плата, работник какое-то время не работал по уважительной причине и не имел за это время заработка или получал его частично, соответствующее время и заработная плата, выплачиваемая не полностью, исключаются из расчета. При расчете среднего заработка исключаются: месяцы отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком до достижения им трехлетнего возраста; время, в течение которого работник ухаживал за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом до 16 лет или престарелым, нуждающимся, по заключению лечебного учреждения, в постоянном уходе; время вынужденного прогула сверх трех месяцев в случае незаконного увольнения, за которое заработная плата не выплачивалась; время прохождения военных (учебных) сборов; время дополнительных учебных отпусков без оплаты или с частичной оплатой; свободные от работы дни, предоставляемые работникам, совмещающим работу с учебой; время пребывания на спортивных соревнованиях; время отпуска без оплаты, предоставляемого в соответствии со статьей 120 Трудового кодекса; время простоя по вине администрации предприятия; время технического простоя и другие периоды приостановления действия индивидуального трудового договора согласно статьям 76, 77 и 78 Трудового кодекса.

В указанных случаях средняя месячная заработная плата определяется путем деления заработка за фактически проработанные полные месяцы (от 1-го до 1-го числа следующего месяца) на число тех же месяцев.

Если в 12-месячном расчетном периоде не окажется ни одного полного месяца, средняя дневная заработная плата за рабочий день исчисляется путем деления заработка за фактически проработанное время на число отработанных рабочих дней по календарю рабочей недели, установленной на предприятии, а для определения средней заработной платы за календарный день средняя заработная плата за рабочий день умножается на коэффициент, равный соотношению числа рабочих дней в расчетном периоде согласно установленному графику работы и

числа календарных дней в соответствующем периоде, без учета нерабочих праздничных дней, указанных в статье 111 Трудового кодекса.

[Пкт.8 изменен Пост.Прав. N 1025 от 14.09.2007, в силу 01.09.2007]

[Пкт.8 изменен Пост.Прав. N 428 от 18.04.2007, в силу 27.04.2007]

9. Средняя заработная плата за календарный день для исчисления пособия за неиспользованные дни отпуска работникам, занятым на сезонных работах, устанавливается путем деления заработка за отработанное время на число фактически отработанных дней на время сезона и умножения полученного результата на коэффициент, равный соотношению числа рабочих дней за отработанное в сезон время и числа календарных дней этого же периода, без учета нерабочих праздничных дней.

В случае ликвидации предприятия или сокращения штата работников до окончания сезона средняя заработная плата за календарный день для выплаты выходного пособия работникам, занятым на сезонных работах, исчисляется в порядке, изложенном в настоящем пункте, с даты поступления на работу до даты расторжения индивидуального трудового договора.

10. В случае применения трехмесячного расчетного периода средняя заработная плата исчисляется:

1) за один рабочий день - путем деления заработной платы за 3 месяца, включающей все виды заработка и компенсаций, перечисленные в пункте 3 настоящего порядка исчисления, а также сохраненный заработок на время командировок на число фактически отработанных дней за этот период (включая отработанные дни во время отдыха и праздников);

2) за один календарный день - путем умножения средней заработной платы за один рабочий день, исчисленной в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на коэффициент, равный соотношению числа рабочих дней в расчетном периоде согласно календарю рабочей недели, установленной на предприятии, и числа календарных дней за тот же период без учета нерабочих праздничных дней, указанных в статье 111 Трудового кодекса;

3) за один час - путем деления заработной платы за 3 месяца, указанной в подпункте 1 настоящего пункта, на число фактически отработанных за этот период часов (включая сверхурочные часы).

При исчислении средней заработной платы в порядке, предусмотренном в подпунктах 1, 2 и 3 настоящего пункта, не учитываются дни (часы), в которые работник не работал на предприятии, за исключением прогулов по вине работника, а также выплаченные за эти дни (часы) суммы.

Если в одном из месяцев 3-месячного расчетного периода работник не работал и не имел заработка, месяц (месяцы) этого периода не исключается из расчетов и не заменяется другим месяцем.

[Пкт.10 изменен Пост.Прав. N 1025 от 14.09.2007, в силу 01.09.2007]

11. В том случае, когда работник проработал на предприятии менее 3 месяцев, и для работников, заключивших индивидуальный трудовой договор на срок до 2 месяцев, средний дневной (почасовой) заработок исчисляется исходя из заработной платы за фактически отработанное на предприятии время согласно подпунктам 1, 2 и 3 пункта 10 настоящего порядка исчисления.

Работникам, которые за 3 месяца расчетного периода не имели никакого заработка, средняя заработная плата устанавливается за последние 3 из 12 месяцев, предшествовавших событию, с которым связана выплата, в которые они имели фактически отработанные дни и заработок.

При снижении заработной платы работника (не по его вине) после того, как по инициативе работодателя в установленном законом порядке ему было вручено предупреждение об увольнении с работы, средняя заработная плата для начисления выходного пособия исчисляется исходя из его заработка за 3 последних календарных месяца, предшествующих месяцу вручения такого предупреждения.

Если работник по уважительной причине не получал на предприятии заработной платы, на основании которой согласно настоящему порядку исчисления устанавливается средняя заработная плата или в случае, когда работник был принят на работу в месяце, в котором согласно Трудовому кодексу необходимо сохранить среднюю заработную плату, она исчисляется исходя из установленного месячного оклада работника или почасовой (дневной) ставки с учетом установленной продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели.

[Пкт.11 изменен Пост.Прав. N 1025 от 14.09.2007, в силу 01.09.2007]

12. В случае применения трехмесячного расчетного периода премии, выплачиваемые с периодичностью, превышающей 3 месяца, но не более 12 месяцев (вознаграждение за общие результаты работы по итогам года, ежегодное вознаграждение за выслугу лет, другие премии, указанные в пункте 3 настоящего порядка исчисления), исчисляются в размере 1/12 суммы, фактически начисленной

за 12 месяцев до месяца выплаты средней заработной платы. Полученная сумма, а также 1/3 суммы квартальных премий, начисленных в каком-либо из 3 месяцев расчетного периода, делятся соответственно на 29,4 дня в случае установления средней заработной платы за календарный день или на 25,4 дня, 21,1 дня либо 16,9 дня - в случае установления средней заработной платы за один рабочий день, или на 169 часов (соответственно 148 или 126,8 часа - в случае сокращенной недельной продолжительности рабочего времени), а результат прибавляется соответственно к среднедневной или среднечасовой заработной плате. Премии, выплачиваемые ежемесячно, при исчислении средней заработной платы учитываются в полном размере в заработке месяцев, за которые они были начислены по расчетным документам.

В тех случаях, когда в месяцы, включенные в расчетный период, были начислены премии за два квартала, в расчет средней заработной платы включается премия за последний квартал, а если в расчетном периоде квартальные премии не начислялись, - премия за квартал, предшествовавший расчетному периоду. Если же квартальная премия не попала в расчетный период, но была начислена до дня установления средней заработной платы, то она включается в расчет средней заработной платы.

13. Средняя заработная плата, которая согласно статье 111 Трудового кодекса должна быть сохранена работникам в нерабочие праздничные дни, исчисляется за календарный день исходя из 3-месячного расчетного периода в порядке, указанном в подпункте 2 пункта 10 настоящего порядка исчисления. При этом суммы, выплаченные с периодичностью, превышающей 3 месяца, указанные в пункте 12 настоящего порядка исчисления, в расчете не учитываются.

Средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни не сохраняется работникам, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни, не работали в связи с приостановлением действия индивидуального трудового договора, согласно статьям 76, 77, 78 и 80 Трудового кодекса.

14. Общая сумма средней заработной платы, причитающейся к выплате работнику, определяется следующим образом:

1) для выплаты отпускного пособия или компенсации за неиспользованный отпуск - путем умножения средней заработной платы за один календарный день, исчисленной в соответствии с пунктами 8, 9 и 10 настоящего порядка исчисления, на количество дней отпуска (в календарных днях). В случае учебных отпусков полученный результат корректируется в зависимости от уровня сохранения средней заработной платы - 75 %;

2) для выплаты выходного пособия, выраженного в средних недельных заработных платах, - путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 7 дней или среднечасовой заработной платы на 40 часов (35 часов, 30 часов - в случае сокращенной продолжительности рабочего времени) и на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу.

В случае установления выходного пособия в средних месячных заработных платах, а также для установления средней месячной заработной платы, сохраняемой на период трудоустройства, и в остальных случаях ее сохранения, перечисленных в подпункте 1 пункта 6 настоящего порядка исчисления, указанные суммы определяются путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 29,4 дня или среднечасовой заработной платы на 169 часов (148 часов, 126,8 часа - в случае сокращенной продолжительности рабочего времени);

3) в других случаях сохранения средней заработной платы, указанных в подпункте 2 пункта 6 настоящего порядка исчисления, - путем умножения средней заработной платы за один рабочий день или за один час, исчисленной согласно пункту 8 и подпунктам 1 и 3 пункта 10 настоящего порядка исчисления, на количество дней или часов, приходящихся по расписанию (графику) работы на промежуток времени, который должен быть оплачен.

[Пкт.14 изменен Пост.Прав. N 1025 от 14.09.2007, в силу 01.09.2007]

15. Настоящий порядок исчисления применяется и при исчислении средней заработной платы для выплаты отпускного пособия или компенсации за неиспользованный отпуск, а также выходного пособия лицам, работающим по совместительству.

Приложение N 2
к Постановлению Правительства
N 426 от 26 апреля 2004 г.

Перечень
утративших силу постановлений Правительства

1. Порядок исчисления средней заработной платы, утвержденный Постановлением Правительства N 31 от 14 января 1994 г. (Монитор, 1994 г., N 1, ст.23).

2. Постановлением Правительства Республики Молдова N 31 от 14 января 1994 г." (Официальный монитор Республики Молдова, 1994 г., N 5, ст.45).

3. Пункт 1 изменений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства, утвержденных Постановлением Правительства N 721 от 23 сентября 1994 г.

4. Постановление Правительства Республики Молдова N 31 от 14 января 1994 г." (Официальный монитор Республики Молдова, 1996 г., N 42-44, ст.358).

к содержанию

HGC15/2009
ID intern unic: 330406
Версия на русском

Fişa actului juridic

Republica Moldova

GUVERNUL

HOTĂRÎRE Nr. 15
din 19.01.2009

privind stabilirea cuantumului salariului minim pe ţară

Publicat : 23.01.2009 în Monitorul Oficial Nr. 10-11 art Nr : 43

În conformitate cu prevederile Legii nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000 privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 21-24, art. 79) cu modificările şi completările ulterioare, Guvernul HOTĂRĂŞTE:

1. Se stabileşte, cu începere de la 1 ianuarie 2009, salariul minim pe ţară în cuantum de 600 lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie pe lună), ceea ce reprezintă 3,55 lei pe oră.

În cazul în care programul de muncă este, potrivit legii, mai mic de 40 de ore pe săptămînă, salariul minim orar se calculează de către agenţii economici prin raportarea salariului minim lunar, prevăzut în prezentul punct, la numărul mediu de ore lunar, potrivit programului legal de lucru a probat.

2. Se abrogă Hotărîrea Guvernului nr. 575 din 24 mai 2007 "Privind stabilirea cuantumului salariului minim pe ţară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 74-77, art. 608).

PRIM-MINISTRU Zinaida G RECEANÎI

Contrasemnează:
Prim-viceprim-ministru,
ministrul economiei şi comerţului Igor D odon

Nr. 15. Chişinău, 19 ianuarie 2009.

la început

HGC15/2009
Внутренний номер: 330406 Карточка документа
Varianta în limba de stat

Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 15
от 19.01.2009

об установлении размера минимальной заработной платы по стране

Опубликован : 23.01.2009 в Monitorul Oficial Nr. 10-11 статья № : 43

В соответствии с положениями Закона № 1432-XIV от 28 декабря 2000 года о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 21-24, ст. 79), с последующими изменениями и дополнениями, Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить начиная с 1 января 2009 г. минимальную заработную плату по стране в размере 600 леев в месяц при среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов, что составляет 3,55 лея в час.

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

2. Признать утратившим силу Постановление Правительства № 575 от 25 мая 2007 г. «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране» (Официальный монитор Республики Молдова, 2007 г., № 74-77, ст. 608).

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР Зинаида ГРЕЧАНЫЙ
Контрассигнует:
первый зам. премьер-министра,
министр экономики и торговли Игорь ДОДОН

№ 15. Кишинэу, 19 января 2009 г.

к содержанию

Извлечение из Закона о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты № 280-XVI от 14.12.2007г. (Официальный Монитор Республики Молдова № 94-96 от 30.05.2008г.):

Ст.III. - В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XVот 28.03.2003г. (Официальный Монитор Республики Молдова, 2003г., № 159-162, ст.648), с последующими изменениями, внести следующие изменения и дополнения:

1. Статью 111 дополнить частью (6) следующего содержания:

« (6) - В случае, если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не сохраняется».

к содержанию

H O T Ă R Î R E
cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale

nr. 169 din 16.02.2008

Monitorul Oficial nr.40-41/238 din 26.02.2008

* * *

În scopul executării prevederilor punctului 13 al Hotărîrii Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 "Cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.79-81, art.841), cu modificările şi completările ulterioare, Guvernul

HOTĂRĂŞTE:

Se aprobă Regulamentul privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale (se anexează).

PRIM-MINISTRU **Vasile TARLEV**

Contrasemnează:
Ministrul economiei şi comerţului **Igor Dodon**

Chişinău, 16 februarie 2008.
Nr.169.

Aprobat
prin Hotărîrea Guvernului
nr.169 din 16 februarie 2008

REGULAMENT
privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale

Prezentul Regulament determină modul de stabilire, calculare şi plată a sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale.

I. MĂRIMEA SPORULUI PENTRU VECHIME ÎN MUNCĂ

1. Sporul pentru vechime în muncă se stabileşte angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale în procente faţă de salariul tarifar (salariul funcţiei), în următoarele mărimi:

Vechimea în muncă	Mărimea sporului în % faţă de salariul tarifar (salariul funcţiei)
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
peste 20 ani	30

2. Plata sporului pentru vechime în muncă angajaţilor întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale se efectuează lunar, odată cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul fondului de salarizare.

3. Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toţi angajaţii permanenţi care dispun de vechimea în muncă necesară.

II. MODUL DE CALCULARE A VECHIMII ÎN MUNCĂ

4. În vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă ce include perioada de muncă la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, indiferent de tipul de proprietate şi de forma de organizare juridică.

Vechimea în muncă se determină din momentul atingerii tranşei respective a vechimii în muncă ce acordă dreptul la sporul pentru vechime în muncă.

Sporul corespunzător vechimii în muncă se plăteşte cu începere de la data de 1 a lunii următoare celei în care a fost determinată atingerea tranşei respective a vechimii în muncă.

5. În vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă se include, de asemenea:

1) perioada serviciului militar în termen, inclusiv perioada serviciului de alternativă, dacă acestuia i-a precedat nemijlocit munca la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, iar după trecerea în rezervă s-a angajat la întreprinderile din domeniul respectiv;

2) perioada serviciului militar pe bază de contract al persoanelor din corpul de ofiţeri, care au fost trecute în rezervă sau în retragere din cauza vîrstei, bolii, reducerii statelor de personal, dacă după aceasta nemijlocit a urmat munca la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale;

3) perioada participării la acţiunile militare pentru apărarea integrităţii şi independenţei Republicii Moldova a militarilor, rezerviştilor chemaţi la concentrare, a efectivelor de ostaşi şi a corpului de comandă ale organelor afacerilor interne, a persoanelor civile detaşate în interes de serviciu şi a voluntarilor care au participat la acţiunile militare din zona conflictului armat;

4) perioada de studii în instituţiile de învăţămînt din sistemul recalificării şi reciclării cadrelor, cu întrerupere de la serviciu, dacă acestui interval de timp i-a precedat nemijlocit munca la întreprinderile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, iar după această perioadă a urmat lucrul la întreprinderile respective;

5) perioada de muncă peste hotare prin detaşare, dacă acestui interval de timp i-a precedat munca în cadrul întreprinderii locativ-comunale, iar după aceasta a urmat munca la întreprinderile din acelaşi domeniu;

6) perioada de muncă în autorităţile administraţiei publice care efectuează gestionarea gospodăriei locativ-comunale;

7) perioada de muncă în funcţii elective şi în funcţii de conducere ale sindicatului de ramură;

8) concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 3 ani.

6. Întreruperile în muncă nu întrerup vechimea în muncă ce oferă dreptul la sporul pentru vechime în muncă, însă durata acestor întreruperi nu se include în vechimea în muncă.

7. În stagiul de muncă care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă nu se include timpul aflării sub arest administrativ.

III. MODUL DE PLATĂ A SPORULUI PENTRU VECHIME ÎN MUNCĂ

8. Sporul pentru vechime în muncă se determină pentru fiecare angajat, în raport procentual faţă de salariul lui tarifar (salariul funcţiei).

În timpul interimatului sporul pentru vechime în muncă se calculează din salariul funcţiei primit la locul de muncă de bază.

9. Plata sporului pentru vechime în muncă se efectuează proporţional timpului efectiv lucrat în luna respectivă.

10. Sporul pentru vechime în muncă se ia în considerare la calcularea salariului mediu, care i se menţine angajatului, integral sau parţial, în toate cazurile în care aceasta este prevăzut de legislaţia în vigoare.

11. În caz de concediere, sporul pentru vechime în muncă se plăteşte pentru zilele lucrate efectiv pînă în ziua concedierii.

12. În caz de deces al salariatului, sporul pentru vechime în muncă cuvenit, dar rămas neplătit (din diferite motive), se plăteşte soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora - altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

IV. MODUL DE STABILIRE A VECHIMII ÎN MUNCĂ

13. Vechimea în muncă care acordă dreptul de a primi sporul lunar se stabileşte de către comisia respectivă în frunte cu conducătorul întreprinderii.

În componenţa comisiei se includ reprezentanţii serviciilor: resurse umane, economico-financiar (contabilităţii), juridic şi ai comitetului sindical.

14. Documente pentru stabilirea vechimii în muncă servesc carnetul de muncă, dosarul personal al angajatului şi alte documente care confirmă vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă.

Nu se permite confirmarea vechimii în muncă care acordă dreptul de a primi sporul lunar prin depoziţiile martorilor.

15. 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 şedinţei comisiei se întocmesc în două exemplare, unul dintre care se transmite contabilităţii şi serveşte drept

bază pentru calcularea sporului, al doilea, sub semnătura angajatului, se anexează la dosarul lui personal.

16. Hotărîrea comisiei poate fi contestată în instanţele judecătoreşti, conform legislaţiei în vigoare.

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
об утверждении Положения о порядке исчисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства

N 169 от 16.02.2008

Мониторул Официал N 40-41/238 от 26.02.2008

* * *

Во исполнение положений пункта 13 Постановления Правительства № 743 от 11 июня 2002 года "Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий" (Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 79-81, ст.841), с последующими изменениями и дополнениями, Правительство

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить Положение о порядке исчисления надбавки за выслугу лет сотрудникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства (прилагается).

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнуют:
министр экономики и торговли **Игорь Додон**

Кишинэу, 16 февраля 2008 г.
№ 169.

Утверждено
Постановлением Правительства
№ 169 от 16 февраля 2008 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства

Положение определяет порядок исчисления стажа работы и выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

I. РАЗМЕР НАДБАВКИ ЗА ТРУДОВОЙ СТАЖ

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) в следующих размерах:

Стаж работы	**Размер надбавки в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу)**
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

2. Выплата надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработанной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.

3. Правом на получение надбавки за выслугу лет пользуются все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

II. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ

4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается период работы на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

Стаж работы определяется на момент исполнения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка, соответствующая выслуге лет, выплачивается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором определено достижение соответствующего стажа работы.

5. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, также включается:

1) время действительной срочной военной службы, в том числе время альтернативной службы, если этому периоду непосредственно предшествовала работа на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, а после увольнения в запас последовала работа на предприятиях соответствующей отрасли;

2) время нахождения на военной службе по контракту лицам офицерского состава, уволенным в запас или ушедшим в отставку по возрасту, болезни, сокращению штатов, если после этого непосредственно последовала работа на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;

3) период участия в военных действиях по защите целостности и независимости Республики Молдова военнослужащих, резервистов, призванных на сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, гражданских лиц, прикомандированных по долгу службы, и добровольцев, принимавших участие в боевых действиях в зоне военного конфликта;

4) время учебы в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, если этой работе непосредственно предшествовала работа на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, а после этого последовала работа на соответствующих предприятиях;

5) время работы за границей по направлению, если непосредственно ей предшествовала работа на предприятии жилищно-коммунального хозяйства и если после этого последовала работа на предприятиях той же отрасли;

6) время работы в органах публичного управления, которые администрируют жилищно-коммунальное хозяйство;

7) время работы на выборных и руководящих должностях отраслевого профсоюза;

8) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

6. Перерывы в работе не прерывают стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет, но продолжительность этих перерывов в указанный стаж не включается.

7. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, не включается время нахождения под административным арестом.

III. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

8. Надбавка за выслугу лет каждому работнику определяется в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу).

При временном заместительстве надбавка за выслугу лет определяется исходя из должностного оклада по основной работе.

9. Выплата надбавки за выслугу лет производится за фактически отработанные дни в соответствующем месяце.

10. Надбавка за выслугу лет учитывается при исчислении среднего заработка, сохраняемого работнику полностью или частично во всех случаях, когда это предусмотрено действующим законодательством.

11. В случае увольнения надбавка за выслугу лет выплачивается за дни, фактически отработанные дни до дня увольнения.

12. В случае смерти работника, надбавка за выслугу лет, причитающаяся, но не выплаченная (по разным причинам), выплачивается мужу (жене), взрослым детям или родителям умершего, а в их отсутствие – другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ

13. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, устанавливается соответствующей комиссией, во главе с руководителем предприятия.

В состав комиссии включаются представители служб: кадров, финансово-экономической (бухгалтерии), юридической и профсоюзного комитета.

14. Документами для определения стажа работы служат трудовая книжка, личное дело работника и другие документы, подтверждающие стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет.

Не допускается подтверждение стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения, свидетельскими показаниями.

15. Решение комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, оформляется протоколом.

Выписки из протокола решения комиссии составляются в двух экземплярах, один из которых передается в бухгалтерию и служит основанием для начисления надбавки, а второй, под роспись работника, приобщается к его личному делу.

16. Решение комиссии может быть опротестовано в судебных инстанциях в соответствии с действующим законодательством.

Agenția Construcții și Dezvoltare Teritoriului al Republicii Moldova

Comitetul Republican al Sindicatului Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producerii de Mărfuri "SINDINDCOMSERVICE"

Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova

CONVENȚIA COLECTIVĂ

(Nivel de ramură)
pe anii 2007-2009

Coordonat

Înregistrat la Ministerul Economiei și Comerțului din 18.03.04 nr. 3

Ministrul _____ **Igor DODON**

Chișinău
anul 2007

CAPITOLUL 5
Retribuirea muncii

Părţile au convenit:

5.1. Să participe la examinarea proiectelor actelor normative şi legislative, orientate spre perfecţionarea formelor şi sistemelor de retribuire a muncii, introducerea salariilor tarifare şi salariilor de funcţie ale salariaţilor unităţii subordonate.
A stabili pentru salariaţii unităţilor gospodăriei locativ-comunale reţeua tarifară de 6 categorii cu coeficienţii tarifari:

Categoria de calificare	*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*
Coeficienţii tarifari	*1,0*	*1,26*	*1,59*	*1,81*	*2,07*	*2,36*

5.2. În calitate de garanţie minimă a retribuirii muncii salariaţilor la nivel de ramură, pentru diferenţierea ei ulterioară şi stabilirea mărimilor concrete ale salariilor tarifare şi salariilor de funcţie, ţinîndu-se cont de Regulamentul în vigoare privind raportarea unităţilor la grupele de salarizare, se recunoaşte salariul tarifar *minimal* al categoriei I de calificare pentru salariaţii cu profesii de bază, fără luarea în calcul a coeficientului de complexitate pe ramură, însă cu aplicarea lui obligatorie la calcularea salariilor tarifare şi salariilor de funcţie concrete.

- *În gospodăria apeducte şi canalizare:*
  categoria I - 1042,0 lei
  categoria II - 930 lei
  categoria III - 700 lei

- *În gospodăria energetică a Republicii Moldova: S.A."Termocom", reţele electrice şi cazangerii:*
  categoria I - 1042 lei
  categoria II - 930 lei
  categoria III - 700 lei

- *În construcţii la unităţile de construcţie şi montaj, drumuri, reparaţie şi construcţii:*
  categoria I - 1195 lei
  categoria II - 945 lei
  categoria III - 700 lei

- *În gospodăria locativ-comunală (servicii locative, de trasport şi alte servicii comunale):*
  categoria I - 934 lei
  categoria II - 778 lei
  categoria III - 700 lei

- *În industrie:*
  categoria I - 1042 lei
  categoria II - 930 lei
  categoria III - 700 lei

În salariile tarifare minimale lunare categoriei I de calificare proporţiile, în funcţie de grupa unităţii la salarizare se prevăd nu mai reduse decît cele stabilite în contractul colectiv de muncă (nivel de ramură) pe anii 2004-2006, numărul de înregistrare 22 din 1 octombrie a.2004 la Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale.

5.3. *Coeficientul de complexitate se stabileşte pe ramurile gospodăriei locativ-comunale în conformitate cu Legea salarizării Art. 14, p. (2), punctul c) şi Clasificatorul categoriilor de activitate economică a Republicii Moldova în următoarele mărimi:*

- producerea şi distribuirea energiei electrice şi termice, gazelor şi apei calde	*1,35*
- captarea, epurarea şi distribuţia apei	*1,30*
- construcţii	*1,30*
- transporturi cu troleibuze	*1,30*
- alte transporturi urbane şi rutiere	*1,10*
- asanarea şi îndepărtarea gunoaielor, salubritate şi activităţi similare	*1,10*

5.4. *Salariul tarifar minimal al categoriei I de calificare în dependenţă de raportarea unităţilor la grupul de salarizare este component de bază al sistemului tarifar şi serveşte drept bază pentru stabilirea în contractele colective şi individuale de muncă a salariilor tarifare şi salariilor de funcţie.*
Salariile tarifare minimale lunare, pe ore pentru muncitorii angajaţi prin contractul de muncă tarificate conform Reţelei tarifare de 6 categorii sînt stabile pentru toate unităţile gospodăriei locativ-comunale indiferent de formele lor organizatorico-juridice şi tipul de proprietate şi nu poate fi reduse atît în contractul individual, cît şi în contractele colective de muncă.
Mărimile concrete a salariilor tarifare (pe ore sau lunare) pentru salariaţi cu categoriile de calificare acordate se stabilesc prin înmulţirea salariilor tarifare a I categorii de calificare, stabilite de convenţia colectivă actuală la coeficientele tarifare fixate a Reţelei tarifare de 6 categorii şi coeficienţii de complexitate în dependenţă de tipurile de activitate în ramurile respective şi se fixează în contractele colective.
Anexa nr.4

5.5. Mărimea salariilor de funcţie ale locţiitorilor conducătorilor, specialiştilor principali, conducătorilor subdiviziunilor respective, specialiştilor şi funcţionarilor se stabileşte luîndu-se în considerare coeficientul de devizibilitate în raport cu salariul tarifar al categoriei I de calificare, stabilit la unitate pentru salariaţii cu profesii de bază, luîndu-se în considerare coeficientul de complexitate pe ramură.
Coeficientul de multiplicare la salariul tarifar al categoriei I de calificare se stabileşte în contractul colectiv de muncă al unităţii în limitele diapazonului coeficienţilor de multiplicare, prevăzute de convenţia colectivă actuală.

Personalul de deservire
(funcţionarii administrativi) - 1,58 – 2,00
Specialiştii cu studii medii speciale:
categoria I - 2,35 – 3,00

categoria II - 2,15 – 2,70
fără categorie - 1,95 – 2,40
Specialiştii cu studii superioare:
coordonatorii - 3,50 – 4,50
categoria I - 3,10 - 4,00
categoria II – 2,75 - 3,50
categoria III – 2,55 - 3,20
fără categorie - 2,40 - 3,00

- *conducătorii (managerii, şefii) subunităţilor interne (sectoare, birouri, secţii, atelier, servicii şi altele), specialiştii principali – 4,00 – 6,00;*
- *specialiştii principali (care au în subordine personal), conducători de subdiviziune şi filiale, adjuncţi ai conducătorului de unitate – 5,00 –7,00;*
- *conducătorii unităţilor – 6,00 -12,00.*

Anexa nr.5

Mărimea concretă a salariului de funcţie, conducătorilor, adjuncţilor conducătorilor, specialiştilor principali, şefilor subdiviziunilor corespunzătoare, specialiştilor şi funcţionarilor se stabileşte prin contractul individual de muncă la nivelul unităţii şi nu poate fi mai redus decît salariul de funcţie raportate la grupa a III de salarizare a unităţii din ramura respectivă, ţinîndu-se cont de coeficienţii de complexitate în ramurile gospodăriei locativ-comunale.

5.6. Salariile de funcţie ale conducătorilor unităţilor se stabilesc la încheierea contractului cu organele administraţiei publice, ministerele, departamentele în subordinea cărora ele se află şi de comun acord cu Asociaţia Patronală a Serviciilor Publice şi Comitetul Republican al Sindicatului de ramură şi în corespundere cu Hotărîrea Guvernului RM " Despre aprobarea Regulamentului cu privire la retribuirea muncii conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor preponderent cu capital de stat şi întreprinderilor monopoliste stabilite de Guvern" nr. 985 din 27 septembrie 2000, cu completările operate ce ţin de premiere.

Salariile de funcţie ale conducătorilor unităţilor se calculează în cuantumul multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare a salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară, ţinîndu-se cont de coeficientul de complexitate ramural, în dependenţă de numărul scriptic al salariaţilor unităţii.

Anexa nr. 6

Ulterior, la modificarea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a salariaţilor unităţilor gestionare, conducătorilor unităţilor li se acordă dreptul de a efectua de sinestătător modificări în retribuirea muncii în corespundere cu actele normative, reglementate prin legislaţia în vigoare.

5.7. Salariile tarifare şi salariile de funcţie calculate, care stabilesc nivelul respectiv de retribuire a muncii potrivit grupelor profesionale şi categoriilor de calificare concrete, se garantează fiecărui salariat, cu condiţia îndeplinirii obligaţiunilor de muncă ce li s-au pus în seamă (normelor de muncă) în limitele duratei stabilite a timpului de muncă. Achitarea mai redusă decît a salariilor tarifare şi salariilor de funcţie se efectuează în corespundere cu legislaţia în vigoare (în cazul staţionărilor neproductive, fabricarea producţiei rebutate, parţial din vina salariatului, îndeplinirea insuficientă a normelor de producţie la salarizarea pentru timpul lucrat de facto, precum şi în alte cazuri).

5.8. Conducătorii unităţilor au dreptul la reexaminarea nivelului salariului, în corespundere cu Hotărîrea Guvernului RM "Privind aprobarea Modului de majorare a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile de stat, întreprinderile cu capital majoritar de stat şi în cele monopoliste, indicate de Guvern" nr. 927 din 9 septembrie 2000.
Poate fi stabilit un nivel mai înalt al salariului tarifar al categoriei I de calificare comparativ cu cel stipulat în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, cu majorarea lui ulterioară.
Anexa nr.7

5.9. Pe seama economiei mijloacelor fondului de salarizare unităţile au dreptul să mărească peste cele stabilite de legislaţie mărimea concretă a suplimentelor şi sporurilor la salariu cu caracter de compensare şi stimulare suplimentele la cumularea de profesii, executarea obligaţiilor lucrătorului absent temporar, (a funcţiilor), pentru extinderea zonei de deservire sau majorarea volumului lucrărilor executate se efectuează fără delimitări (pentru o singură persoană) în limitele economiei de mijloace la salarizare, formată din salariile tarifare (salariile de funcţie) ale salariaţilor disponibilizaţi, însă nu pot fi mai joase decît 50 la sută din salariul tarifar (salariul de funcţie).
Retribuirea muncii tuturor categoriilor de salariaţi în limitele mijloacelor alocate pentru aceste scopuri nu se limitează prin mărimi maxime şi este orientată la stimularea maximă a productivităţii muncii şi calităţii producţiei (serviciilor).
În conformitate cu Art.137 CM RM "Plăţile de stimulare", Regulamentul cu privire la modul de stabilire şi achitare a sporului pentru vechime în muncă lucrătorilor unităţilor din domeniul gospodăriei locativ-comunală a stabili sporuri pentru vechime în muncă achitarea căror se efectuează lunar concomitent cu achitarea salariului lunar din contul mijloacelor salarizării muncii. (Intră în vigoare după adoptarea Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova).
Anexa nr.8

5.10. În conformitate cu Art. 139 (p.2) CM RM sporurile de compensaţie pentru muncă în condiţii nefavorabile, stabilite în Contractul colectiv de muncă al unităţii nu poate fi mai reduse, decît prevăzute de Legea salarizării şi alte acte normative.
Mărimile concrete ale sporurilor de compensaţie pentru muncă în condiţii nefavorabile se stabilesc în expresie absolută, reieşind din salariul tarifar minimal al I categorii de calificare salariaţilor unităţilor sectorului real al economiei, stabilit pe ţară şi în dependenţă de gradul nocivităţii lucrărilor îndeplinite (numărul de puncte, procentul) stabilit în baza Regulamentului cu privire la evaluarea condiţiilor de muncă la locurile de muncă, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie a.2002, dar nu mai puţin decît prevederilor Anexei nr.3 la Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19 februarie 2004.

a) pentru muncitori – pentru timpul lucrat real;
b) altor categorii de lucrători (conducătorilor subunităţilor, specialiştilor şi funcţionarilor) pentru utilizare permanentă a nu mai puţin de 50% din timpul de muncă.

Anexa nr. 9.

5.11. Luînd în considerare specificul activităţii unor unităţi, salariaţilor cărora este imposibil de a le acorda conform graficului de muncă pe perioada de evidenţă (lună, trimestru) zile de odihnă duminica, angajatorul efectuează sporuri de retribuţie de cel puţin 20% din salariul tarifar al salariatului.

5.12. Achitarea pentru munca în orele peste program se efectuează pentru orele lucrate peste durata normată a turei de lucru stabilită potrivit graficului.
Pentru salariaţii cărora le este stabilită evidenţa sumară a timpului de lucru, inclusiv prin metoda de schimb a executării lucrărilor, se consideră ore peste program acele ore lucrate peste timpul normal de lucru după grafic pe perioada de evidenţă (lună; trimestru).
Totodată, perioada de evidenţă nu trebuie să depăşească un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (schimbului) nu poate depăşi 12 ore.
În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară, pentru primele 2 ore, se retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii tarifare (salarii lunare) stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare cel puţin în mărime dublă.
În cazul retribuirii muncii în acord, pentru muncă suplimentară se plăteşte un adaos de cel puţin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, şi în mărime de cel puţin 100 la sută din caest salariu tarifar - pentru orele următoare.
Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

5.13. Cu condiţia menţinerii salariului mediu conform art. 111 alin. (1), munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare este retrebuită:

a) salariaţilor care lucrează în acord – cel puţin în mărime dublă a tarifului în acord;
b) salariaţilor a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi – cel puţin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
c) salariaţilor a căror muncă este retribuită cu salariu lunar – cel puţin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă şi cel puţin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.
La dorinţa salariatului care a prestat munca în ziua de repaus sau în cea de sărbătoare nelucrătoare, acestuia i se poate acorda o altă zi liberă. În acest caz, munnca prestată în ziua de sărbătoare nelucrătoare. este retribuită în mărime ordinară, iar ziua de repaus nu este retribuită.

5.14. Pentru zilele nelucrătoare de sărbătoare (12 zile calendaristice pe an) salariaţilor li se menţine salariul mediu, calculat pentru ziua calendaristică, reieşind din perioada de 3 luni, care include salariul de bază, care se stabileşte în formă de salariu tarifar (pe oră, zilnic, lunar) pentru muncitori şi salariilor lunare de funcţii pentru conducători, specialişti şi funcţionari şi în formă de sporuri şi suplimente, salarizare progresistă (premială) în perioada curentă de trei luni, care include zile de sărbătoare.

5.15. Achitarea timpului staţionării neproductive, produse nu din vina salariatului sau din motive ce nu depind de angajator sau salariat (dacă acesta a prevenit

angajatorul despre eventuala staţionare sau începutul ei), *se achită în mărime nu mai puţin de 2/3 din salariul tarifar (salariul funcţiei) pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puţin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp stabilit de legislaţia în vigoare, pentru fiecare oră de staţionare.*

În cazul staţionării tehnice din motive economice obiective, care nu poate să depăşească 3 luni în cursul anului calendaristic, angajatorul achită salariaţilor indemnizaţie în mărime de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepţia cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c) din Codul muncii.

Pe perioada staţionării tehnice, salariaţii sînt obligaţi să se afle la dispoziţia angajatorului. În cazul sistării contractului individual de muncă, la acordul părţilor, din cauza staţionării tehnice, indemnizaţia nu se plăteşte.

5.16. În cazul intentării procesului, insolvabilităţii unităţii salariaţilor li se garantează rambursarea primordială a creanţelor lipsite de acoperire pentru recuperarea prejudiciului cauzat sănătăţii sau în legătură cu decesul persoanelor, precum şi pentru achitarea salariului, pensiilor şi indemnizaţiilor, acestea fiind în calitate de creditori privilegiaţi în corespundere cu "Legea insolvabilităţii" nr. 632-XV din 14 noiembrie 2001;

Compensarea pierderii părţii salariului în legătură cu încălcarea termenelor achitării ei se efectuează în corespundere cu "Legea salarizării" nr. 847-XV din 14 februarie 2002 şi Hotărîrea Guvernului "Privind aprobarea Modului de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia " nr. 535 din 7 mai 2003.

Salarizarea salariaţilor, previzaţi cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii ori de reducerea numărului sau a statelor de personal se efectuează în condiţii egale cu alţi angajaţi.

5.17. Dacă salariatul în luna curentă, din motive ce nu depind de dînsul, în limetele duratei timpului de muncă, stabilit prin legislaţia în vigoare, dispune de salariu mai mic decît salariul tarifar (salariul de funcţie) după profesia, funcţia, calificarea lui, acestuia i se garantează sporul suplimentar respectiv conform legislaţiei.

5.18. În cazul majorării salariului tarifar pentru categoria I de calificare, angajatorul este obligat să efectueze recalcularea mărimii plăţilor pentru concediul anual, concediilor de studii, indemnizaţiei unice şi altor plăţi prevăzute de legislaţie *în conformitate cu hotărîrea Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 privind aprobarea modului de calculare a salariului mediu.*

5.19. Salariul în mărime deplină se achită de către angajator în termenii stabiliţi în contractul colectiv de muncă, însă nu mai rar decît de două ori pe lună, în zilele de lucru la locul de muncă sau în apropierea de lîngă el, în cazul în care altceva nu este stipulat în contractul colectiv de muncă.

La reţinerea achitării salariului pe un termen, mai mare decît o lună calendaristică *şi dacă au fost epuizate toate căile de rezolvare a litigiului colectiv de muncă* salariaţii sînt în drept să sisteze lucrul, angajatorul fiind avertizat în scris despre acest fapt *cu 48 de ore pînă la suspendare* pe perioada pînă la achitarea restanţelor salariale.

Persoanele cu funcţii de răspundere vinovate de neachitarea la timp a salariului poartă răspundere în corespundere cu legislaţia.
În cazul neachitării la timp a salariului, indemnizaţiilor de concediu, de eliberare şi altor achitări, care se cuvine salariatului se plăteşte suplimentar o penalitate în mărime de 0,1 la sută din suma datorată pentru fiecare zi de întîrziere.

5.20. Mărimea concretă a mijloacelor destinate soluţionării problemelor sociale şi dezvoltării producţiei se efectuează de către unităţi de sinestătător, în limitele mijloacelor obţinute, prevăzîndu-le în contractul colectiv de muncă al unităţii.

5.21. Angajatorul este obligat să achite salariatului ce pleacă în concediu indemnizaţia de concediu cu cel puţin 3 zile calendaristice pînă la începutul concediului.

5.22. Din veniturile încasate ale unităţii pînă la 30% din mijloace vor fi destinate formării rezervei pentru acoperirea restanţelor salariale şi asigurarea achitării ei oportune.

la început

РАЗДЕЛ 5

Оплата труда.

Стороны договорились:

5.1. Участвовать в рассмотрении проектов законодательных и нормативных актов, направленных на дальнейшее совершенствование форм и систем оплаты труда, введение тарифных ставок и должностных окладов работников подведомственных предприятий, учреждений, организаций.
Для рабочих хозрасчетных предприятий жилищно-коммунального хозяйства установить шести разрядную тарифную сетку с тарифными коэффициентами.

Квалификационный разряд	*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*
Тарифный коэффициент	*1,0*	*1,26*	*1,59*	*1,81*	*2,07*	*2,36*

5.2. В качестве минимальной гарантии оплаты труда работников на уровне отрасли, для дальнейшей ее дифференциации и установления конкретных размеров тарифных ставок и должностных окладов, с учетом действующего Положения по отнесению предприятий, учреждений и организации к группам по оплате труда, признается *минимальная* тарифная ставка I-го квалификационного разряда для рабочих основных профессий без учета отраслевого коэффициента сложности, но с обязательным его применением при расчете конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

- *водопроводно-канализационного хозяйства:*
  I-ая группа – 1042,0 лея
  II-ая группа - 930 лей
  III-ья группа - 700 лей
- *в энергетическом хозяйстве: АО «Термоком», тепловые сети и котельные Республики Молдова:*
  I-ая группа - 1042 лея
  II-ая группа - 930 лей
  III-ья группа – 700 лей

- *в строительных, строительно-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятиях:*
  I-ая группа - 1195 лей
  II-ая группа - 945 лей
  III-я группа - 700 лей

- *в жилищно-коммунальном хозяйстве (жилищные, транспортные и другие коммунальные услуги)*
  I-ая группа - 934 лея
  II- ая группа - 778 лея
  III- ья группа - 700 лей

- *промышленность*
  I-ая группа - 1042 лея
  II – ая группа - 930 лей
  III-ья группа - 700 лей

В минимальных месячных тарифных ставках I-го квалификационного разряда сохранены соотношения в зависимости от группы предприятий по оплате труда не ниже, установленных коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2004-200бг.г., регистрационный № 22 от 1 октября 2004г. Министерства труда и социальной защиты.

5.3. Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда», статья 14, часть (2), пункт с) и классификатором видов экономической деятельности Молдовы (КЭДМ) в следующих размерах:

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

5.4. Минимальная тарифная ставка I-го квалификационного разряда тарифной сетки, в зависимости от группы предприятий по оплате труда, является обязательным компонентом тарифной системы и служат основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих, тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по трудовому договору, являются стабильными для всех предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности и не могут быть снижены ни в индивидуальных, ни в коллективных трудовых договорах.

Конкретные размеры тарифных ставок (за час, месяц) рабочих, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами, рассчитываются путем умножения установленных настоящим коллективным соглашением минимальных тарифных ставок 1-го квалификационного разряда на фиксированные тарифные коэффициенты 6-ти разрядной тарифной сетки и коэффициентов сложности в зависимости от вида работ в соответствующих отраслях и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятий.

Приложение №4.

5.5. Размер должностных окладов заместителей руководителей, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются с учетом коэффициента кратности по отношению к тарифной ставке первого квалификационного разряда, установленного на предприятии для рабочих основных профессий, с учетом отраслевого коэффициента сложности.

Конкретный коэффициент кратности к тарифной ставке 1-го квалификационного разряда устанавливается в коллективном трудовом договоре предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности, предусмотренных настоящим коллективным соглашением.

Обслуживающего персонала
(административные служащие) - 1,58 – 2,00
Специалистов со средним специальным образованием:
I –ой категории - 2, 35 – 3,00
II –ой категории - 2,15 - 2,70
без категории - 1,95 – 2,40

Специалистов с высшим образованием:
ведущие: - 3,50 – 4,50
I – ая категория - 3,10 – 4,00
II – ая категория - 2, 75 – 3,50
III –ая категория - 2, 55 – 3,20
без категории - 2,40 – 3,00

- *руководителей (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов – 4, 00 – 6,00;*
- *главных специалистов (которые имеют в подчинении персонал), руководителей подразделений и филиалов, заместителей руководителей предприятий – 5,00 – 7,00;*
- *руководителей предприятий – 6,00 – 12,00.*

Приложение № 5

Конкретный размер должностных окладов заместителям руководителей, главным специалистам, руководителям соответствующих подразделений, специалистам и служащим устанавливается коллективным или индивидуальным трудовым договором на уровне предприятий и не могут быть ниже должностных окладов, относящихся к 3-й группе по оплате труда предприятия соответствующей отрасли, с учетом коэффициентов сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства.

5.6. Должностные оклады руководителей, предприятий, учреждений, организаций устанавливаются при заключении контракта с органами публичного управления, министерствами, департаментами и ведомствами, в подчинении которых они находятся, и по согласованию с Патронатной ассоциацией публичных услуг и отраслевым Республиканским Комитетом профсоюза и в соответствии с постановлением Правительства РМ «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством» № 985 от 27 сентября 2000 года, с внесенными в него дополнениями по премированию.

Должностные оклады руководителей предприятий, учреждений, организаций исчисляются в кратном размере тарифной ставке I-го квалификационного разряда

для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности и в зависимости от среднемесячной численности работников предприятий.

Приложение №6.

В дальнейшем при изменении тарифной ставки для первого квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, предоставить право руководителям предприятий самостоятельно производить изменения в оплате труда в соответствии с нормативными актами, регулируемыми действующим законодательством.

5.7. Рассчитанные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие соответствующие уровни оплаты труда по конкретным профессиональным группам и квалификационным категориям, гарантируются каждому работнику при условии выполнения возложенных на них трудовых обязанностей (нормы труда) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Оплата ниже установленных тарифных ставок и должностных окладов производится в соответствии с действующим законодательством (при простоях; выпуске бракованной продукции, частично по вине работника, невыполнении норм выработки; при оплате за фактически отработанное время, а также в других случаях).

5.8. Работодатели хозрасчетных предприятий, учреждений, организаций имеют право на пересмотр уровня заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РМ «Об утверждении Порядка повышения минимальной тарифной ставки I-го квалификационного разряда на государственных предприятиях» № 927 от 9 сентября 2000 года.

Может быть установлен более высокий уровень тарифной ставки I-го квалификационного разряда в сравнении с оговоренным в коллективном соглашение на уровне отрасли с последующим его увеличением.

Приложение №7.

5.9. За счет экономии средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать, сверх установленных законодательством, конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Доплаты при совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ производятся без ограничения (на одного человека) в пределах экономии средств на оплату труда, образующейся из тарифных ставок (окладов) высвобождаемых работников, но не могут быть ниже 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

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

В соответствии со статьей 137 ТК РМ «Стимулирующие выплаты» и отраслевым Положением «О порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства» устанавливать надбавки за выслугу лет, выплата которых осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств оплаты труда». (Войдет в силу после принятия соответствующего Постановления Правительства РМ).

Приложение №8.

5.10. В соответствии со статьей 139 ТК РМ часть (2), установленные, через Коллективный трудовой договор предприятий компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда не могут быть меньше, предусмотренных Законом об оплате труда и другими нормативными актами.

Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях труда исчисляются в абсолютном выражении, исходя из минимальной тарифной ставки I-го квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, установленный по стране и в зависимости от степени вредности выполняемых работ (количество баллов, процент), определяемой на основании Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного постановлением Правительства РМ №1335 от 10 октября 2002г., но не ниже, предусмотренных приложением №3 Постановления Правительства №152 от 19 февраля 2004г.

а) для рабочих – за фактически отработанное время

б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

Приложение №9.

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

5.12. Оплата за работу в сверхурочное время производится за часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочей смены, установленной по графику.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, в том числе при вахтовом методе ведения работ, сверхурочными считаются часы, отработанные сверх нормального рабочего времени по графику за учетный период (месяц, квартал, год).

При этом учетный период не должен превышать одного года, а ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов.

При повременной оплате труда, сверхурочная работа (ст.104) оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой тарифной ставке (месячного оклада), а за последующие часы не менее чем в двойном размере.

При сдельной оплате труда за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50% тарифной ставке работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые 2 часа и в размере 100% этой тарифной ставке за последующие часы.

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

5.13. Работа в выходные дни в случаях, не предусмотренных графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни оплачивается:

а) работникам со сдельной оплатой труда - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

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

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

5.14 За нерабочие праздничные дни (12 календарных дней в году) работникам сохраняется средняя заработная плата, исчисленная за календарный день, исходя из 3-х месячного периода, включающий основную заработную плату, которая устанавливается в виде тарифных (часовой, дневной, месячной) ставок для рабочих и месячных должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих и ежемесячных доплат, надбавок, прогрессивной (премиальной) оплаты в текущем 3-х месячном периоде, включающий праздничные дни.

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

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

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

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

Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда», № 847-XV от 14 февраля 2002 года и постановлением Правительства «О порядке исчисления и выплаты сумм компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты», № 535 от 7 мая 2003г.

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

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

5.18. В случае повышения тарифной ставки для I-го квалификационного разряда работодатель обязан осуществить перерасчет размера выплат за ежегодный отпуск,

учебный отпуск, выходного пособия и других выплат, предусмотренных законодательством *в соответствии с постановлением Правительства РМ №426 от 26.04.2004г. «Об исчислении средней заработной платы».*

5.19. Заработная плата в полном размере выплачивается работодателем в сроки, установленные коллективным трудовым договором, не реже двух раз в месяц, в рабочие дни по месту работы или поблизости от него, если иное не оговорено коллективным договором.

При задержке выплаты заработной платы сроком более чем на один календарный месяц *и если исчерпаны все пути разрешения коллективного трудового спора,* работники вправе приостановить работу, предупредив об этом письменно работодателя *за 48 часов до ее остановки,* на период до погашения задолженности по заработной плате.

Должностные лица, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работнику по вине работодателя, ему выплачивается дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок.

5.20. Конкретный размер средств, направляемых на решение социальных проблем и развитие производства, осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах заработанных средств, предусмотрев их в трудовом коллективном договоре предприятия.

5.21. Работодатель обязан выплатить работнику, уходящему в отпуск, причитающиеся ему отпускные не менее чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

5.22. Из поступающих доходов предприятия, учреждения, организации до 30% средств направляется на формирование резерва для погашения долгов по заработной плате и обеспечения ее своевременной выплаты.

к содержанию

Anexa nr.3
la Convenţia colectivă
pe anii 2007-2009
(nivel de ramură)

LISTA

lucrărilor, secţiilor, profesiunilor şi a funcţiilor în condiţii de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentar în zile calendaristice. (Extras)

Gospodăria locativă

1. Maşinistul la centrala termică şi fochistul, antrenaţi la lucrările din blocurile locative şi administrative şi în clădirile cu încălzire centrală, ce funcţionează cu cărbuni sau cu alte tipuri de combustibil solid - 4 zile.
2. Curăţitorul conducte de gunoi în blocurile locative – 4 zile.
3. Montator sisteme tehnico-sanitare interioare şi utilaje – 4 zile.
4. Curăţitor ţevi – 4 zile
5. Muncitorii ocupaţi de prinderea cînilor, îngrijirea cînilor, jupuirea animalelor şi îngroparea cadavrelor de animale – 7 zile.

Gospodăria de alimentare cu apă şi canalizare

6. Pietrar, reparaţia instalaţiilor de canalizare, cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
7. Magaziner depozite de clorură de var – 4 zile.
8. Coagulator la deservirea instalaţiilor de epurare a apeductului – 7 zile.
9. Maşinist instalaţii de pompare, ocupat la:
   a) staţiile de alimentare cu apă şi canalizare, îngropate la peste 3 m – 4 zile;
   b) staţiile de pompare la lucrările de clorurare a apei – 4 zile;
   c) lucrările cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
10. Maşinist spălareaa şi reparaţia salopetelor, ocupat cu spălarea, uscarea salopetelor şi a inventarului, murdărite la lucrările de canalizare – 7 zile.
11. Umplutor butelii, ocupat cu umplerea buteliilor cu clor lichid – 4 zile.
12. Ozonizorist – 7 zile.
13. Operator la filtre, ocupat de curăţirea, spălarea, reparaţia şi deservirea filtrelor, decantoarelor şi camerelor de amestec ale instalaţiilor de epurare a apeductului – 4 zile.
14. Operator instalaţii de clorare, ce deserveşte reţelele de alimentare cu apă şi canalizare a staţiilor de pompare – 7 zile.
15. Operator la instalaţii de epurare, operator acrotancuri, operator platforme de nămol, operator metan-tancuri, operator decantoare, operator la instalaţii de uscare a nămolului, operator deznisipator şi separator de grăsimi, operator grătar, operator la cîmpuri de irigare şi de filtrare, operator la instalaţii de clorurare, ocupaţi la lucrările cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
16. Lăcătuş la lucrările de intervenţie şi reconstrucţie;
   a) la lucrările de curăţire şi reparaţie a reţelei de canalizare – 7 zile;

b) la reparaţia utilajului la staţiile de pompare – deversare şi altor instalaţii de epurare – 4 zile.

17. Electromontor deservirea echipamentului electric la staţiile de canalizare cu atinjerea lichidului de canalizare – 7 zile.

Conducători şi specialişti

18. Laborant, medic-bacteriolog şi chimist preocupat permanent de analiza apei de canalizare cu aplicarea clorului, clorurii de var, coagulantului, brucinei şi compuşilor de arsenic – 4 zile.

Curăţarea sanitară a oraşelor şi orăşelelor muncitoreşti.

31. Conducătorul auto care transportă murdării, gunoi în putrefacţie, cadavre de animale, precum şi cu autovidanje şi măturătoare automate cu tonajul:
    a) de la 1,5 până la 3 tone – 4 zile;
    b) peste 3 tone – 7 zile.
32. Căruţaşii care transportă murdării, gunoi în putrefacţie şi cadavre de animale – 4 zile.
33. Hamalul şi muncitorul auxiliar care încarcă şi descarcă cadavre de animal şi gunoi în putrefacţie – 4 zile.
34. Muncitorii care efectuează recepţionarea, utilizarea şi dezinfectarea gunoiului, murdăriilor şi cadavrelor de animale (gunoişte-cîmpuri de asanare, întreprinderi de utilizare) – 4 zile.

35. Muncitorii care efectuează colectarea, sortarea şi ambalarea caselor, cîrpelor, hîrtiilor şi altor deşeuri direct din conductele de gunoi ale blocurilor locative – 4 zile.
36. Muncitor la amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), care efectuează curăţarea haznalelor – 7 zile.
37. Muncitorii care efectuează reparaţia şi utilarea camioanelor de transportat gunoi, autovidanjelor şi altor maşini de curăţire şi inventar – 4 zile.
38. Montator sisteme tehnico-sanitare interioare şi utilaje ce efectuează lucrări în veceele publice – 4 zile.
39. Tractorist, maşinist la buldozer, maşinist la excavator, care lucrează la gunoişti şi pe cîmpurile de asanare şi compostare – 4 zile.
40. Îngrijitor încaperi de servicii, ce efectuează curăţirea veceurilor publice – 4 zile.

Amenajarea oraşelor

41. Amenajator spaţii verzi, ce mînuieşte aparate de stropit, pulverizatoare, generatoare aerosol, autocamioane la lucrările cu substanţe chimice otravitoare – 7 zile.
42. Muncitor ce efectuează lucrări de amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), prelucrarea şi transportarea nămolului la staţiile de pompare – 4 zile.
43. Lăcătuş – reparator ce efectuează reparaţia aparatelor de stropit, pulverizatoarelor, generatoarelor aerosol, autocamioanelor la lucrările cu substanţe chimice otrăvitoare.
44. Injectorist, dozator piatră concasată şi bitum, fochist la cuptoare tehnologice, ce lucrează la cazanele pentru bitum, - toate în timpul muncii la uzina de prelucrare a asfaltului – 4 zile.
45. Asfaltobetonist – preparator ce efectuează curăţirea cazanelor de topit bitum – 7 zile.
46. Vălţuitor amestec de cauciuc, ce efectuează vălţuirea cauciucului la reparaţia anvelopelor şi confecţionarea articolelor tehnice din cauciuc – 4 zile.
47. Conducător auto, ce efectuează cu autobuzul curse stabilite, inclusiv curse de comandă – 7 zile.
48. Conducător auto la automobilul de asistenţă medicală şi sanitară – 4 zile.
49. Conducător auto de automobil, inclusiv şi la automobile speciale (cu excepţia celui de stins incendiu) la maşinile de ridicat:
    a) de la 1,5 pînă la 3 tone – 4 zile;
    b) peste 3 tone – 7 zile.
50. Conducător auto la taxi în oraşele de subordonare republicană, regională şi pe traseele interurbane.
51. Vulcanizator, ce lucrează permanent la presele de vulcanizare la cald la reparaţia autovehiculelor şi articolelor din cauciuc – 4 zile.
52. Operator la staţii de alimentare, ocupat permanent de alimentarea autovehiculelor, magaziner, ocupat permanent la lucrări cu combustibil şi lubrilianţi.
53. Maşinist rulom autopropulsat cu valţuri netede, precum şi la pneu pneumatic, maşinist la maşini de turnat beton asfaltic, ocupaţi la construirea drumurilor (şoselelor) cu îmbrăcăminte caldă – 4 zile.
54. Maşinist la instalaţii mobile de topit şi muncitor auxiliar, ce efectuează manual tăierea, aducerea (cărarea) şi încărcarea bitumului în cazanele de fiert – 4 zile.
55. Maşinist distribuitor de ciment gravitaţional remarcat (la îndeplinirea lucrărilor rutiere) – 4 zile.

56. Maşinist la maşini de spălat ce efectuează spălarea detaliilor de automobil, ansamblurilor, îmbîcsite cu benzină de etil – 4 zile.
57. Lipitor şi cositorar metodă caldă ce efectuează lipirea cu plumb şi cu aliajele acestuia – 7 zile.
58. Conducător auto, ocupat cu ducerea automobilelor, lăcătuş la reparaţia automobilelor şi muncitori de alte profesiuni, care lucrează permanent în turele de noapte la deservirea tehnică, reparaţia şi controlul tehnic al unităţilor de transport auto – 4 zile.
59. Lăcătuş la reparaţia automobilelor, ce efectuează la întreprinderile auto reparaţia motoarelor la automobile, ce funcţionează:
    a) cu gaz – 4 zile;
    b) cu benzină de etil – 7 zile.
60. Garderobierul, care păstrează salopetele, murdărite de benzină de etil şi îngrijitorul de încăperi de producţie, ce efectuează curăţenie în încăperile, poluate cu benzină de etil – 4 zile.

Băi

61. Băiaş - 4 zile
62. Dezinfecţionist ce efectuează lucrări de dezinfectare şi dezinsectare a băilor şi a trecerilor sanitare – 4 zile.
63. Îngrijitor de încăperi de serviciu, ocupat de curăţirea de săpun a încăperilor- 4 zile.

Lucrări de construcţii – montaj şi de reparaţii şi construcţii.

65. Asfaltobetonist – preparator, ce efectuează prepararea asfaltului şi betonului:
    a) lucrări în încăperi închise – 7 zile;
    b) lucrări în exterior – 4 zile.

66. Asfaltobetonist, ce efectuează turnarea îmbrăcămintei asfaltice şi transportarea masei asfaltice – 4 zile.
67. Sondor găuri de foraj:
    a) la perforarea uscată pneumatică la excavarea cuarţului şi cuarţitului – 7 zile.
    b) la perforarea pneumatică în restul rocilor – 4 zile
68. Hidromonitoris, muncitor al hărţii colmatare hidraulică, săpător şi dulgher, ocupaţi la lucrările hidromecanizate, muncitor la front de muncă în abataj la terenuri umede – 7 zile.
69. Stingător var, ocupat permanent de stingerea varului în încăperi închise – 7 zile.
70. Izolator – pelicular – 4 zile.
71. Izolator izolare termică, izolator hidroizolare, constructor de acoperişuri din material în suluri şi material în bucăţi, care efectuează lucrări:
    a) cu aplicarea pîslei de sticlă, vatei de sticlă, fibrei de sticlă, vatei de zgură- 7 zile;
    b) de izolare a suprafeţelor calde (cazanelor, conductelor) în încăperi – 7 zile;
    c) de izolare a suprafeţelor reci cu prepararea şi aplicarea compoziţiilor calde de mastic din materiale de bachelită, clorvinil şi bituminos – 4 zile.

72. Maşinist la autogudronator, maşinist la instalaţii mobile de topit bitum, maşinist la malaxor pentru beton asfaltic mobil, maşinist la maşini de turnat beton asfaltic – 4 zile.
73. Maşinist la autocompresoare, montate pe şasiurile automobilelor îndeplenind concomitent obligaţiunile conducătorului auto de autovehicul:
    a) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de 1,5 tone – 4 zile;
    b) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile.
74. Maşinist la automacarale, ce îndeplineşte concomitent obligaţiunile conducătorului auto de autovehicul.
    a) la autovehiculele cu capacitatea de încărcare de la 1,5 tone – 4 zile;
    b) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile
75. Maşinist la macarale (macaragiu), ce efectuează conducerea macaralelor – turn, macaralelor autopropulsate, macaralelor – turn fixe, macaralelor funiculare pe cabluri şi macaralelor – portal şi cu braţ, macaralelor cu motoare cu ardere internă (autopropulsate, feroviare, pe şenile, cu 7 roţi pneumatice, plutitoare - 4 zile.
76. Maşinist la melaxorul pentru beton mobil, maşinist la melaxor pentru mortar mobil, motorist la instalaţii de amestecat beton, concasorist, care efectuează lucrări în încăperi – 4 zile.
77. Maşinist la instalaţii perforare şi forare orizontală a terenului, care efectuează lucrări în condiţii de subterană – 4 zile.
78. Maşinist la excavatoare, care lucrează la excavatorul:
    a) cu motor cu ardere internă – 7 zile
    b) cu motor electric – 4 zile.
79. Montator, construcţii din oţel şi beton armat, ce efectuează lucrări la înălţimi mari, inclusiv montarea construcţiilor din beton, montor utilaje de ridicat şi transportat cu funcţionare continuă, electrician – montator reţele şi echipament electric, care efectuează montare şi demontarea macaralelor - 4 zile.
80. Placator – lustruitor, cioplitor în piatră, care efectuează prelucrarea granitului, marmurei şi altor materiale de construcţie din piatră, prin metodă uscată şi lustruirea manuală a pietrei – 7 zile.
81. Parchetar, placator cu plăci, placator cu materiale sintetice, care efectuează aşezarea parchetului, plăcilor şi linoleumului pe duşumea cu masticuri calde şi bitum, precum şi cu masticuri cu clei de cauciuc, spirt etilic, benzină şi alte substanţe toxice – 7 zile.
82. Muncitori care efectuează lucrări cu pistol de montaj – construcţie în încăperi – 4 zile.
83. Muncitorii care lucrează permanent cu instrumente pneumatice, electrice şi de percuţie – 4 zile.
84. Artificier - 4 zile.
85. Dozator componente ale amestecurilor de beton.
86. Maşinist la maşini de curăţat ţevi, maşinist la maşina de izolare a conductelor de gaze şi petrol – 4 zile.
87. Maşinist la maşină de forat cu macara autopropulsată, maşinist ciocan cu motor diesel fără instalaţia sonetă şi maşinist vibrosonetă în baza excavatorului, automacaralei şi tractorului, maşinist rulom compactor autopropulsat cu roţi netede, maşinist autogreder, maşinist screper – 4 zile.
88. Maşinist la maşini de aşezat ţevi – 4 zile.
89. Sablator, care efectuează:
    A) lucrări în încăperi sau capacităţi prin metoda uscată – 7 zile;
    B) lucrări în locuri deschise – 7 zile.

90. Sobar şi pietrar, care efectuează căptuşirea şi reparaţia focarelor, cuptoarelor industriale şi cazanelor la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.
91. Căptuşitor (autiacidist) - 4 zile.
92. Maşinist la screper – 4 zile.

Prelucrarea metalelor
Producţia de turnătorie

94.
95. Dezbătător de forme:
a) la dezbaterea automată cînd pupitrul de comandă este înlăturat sau izolat de grătar – 4 zile;
b) la celelalte lucrări – 7 zile.
96. Hidrosablator, hidrocurăţitor utilaje – 4 zile.
97. Fierbător forme – 7 zile.
98. Încărcător cuvă de cuptor şi cubilou:
a) manual – 7 zile;
b) prin metodă mecanizată – 4 zile.
99. Încărcător metal – 7 zile.
100. Agricultor – 4 zile
101. Confecţioner carcase, care efectuează confecţionarea şi reparaţia carcaselor metalice – 4 zile.
102.
103. Turnător la maşinile de turnat sub presiune – 7 zile.
104. Marcator, care efectuează marcarea pieselor turnate la sectoarele de dezbatere şi de tăiere – 4 zile.
105. Modelor modele fuzibile, formator modele fuzibile, care efectuează lucrări :
a) la pregătirea nisipului şi soluţiei pentru acoperire – 4 zile;
b) la pregătirea mesei model – 4 zile;
c) la pregătirea modelelor – 4 zile;
d) la vopsirea şi presărarea modelelor – 4 zile;
e) la topirea mesei model – 4 zile;
f) la completarea modelelor de piese turnate exact după modelele fuzibile
106. Modelor modele din lemn, modelor modele din metal, care efectuează permanent reparaţia modelelor şi şabloanelor la sectoarele de modelat şi de turnare – 4 zile.
107. Reglor maşini de format şi de miezuit – 4 zile.
108. Reglor maşini de turnat – 7 zile.
109. Debavurator – 7 zile.
110. Topitor metale şi aliaje – 7 zile.
111. Muncitorii ocupaţi la sectoarele de pregătire a terenului ale secţiilor de turnătorie – 4 zile.
112. Muncitorii încadraţi direct în secţiile (sectoarele) de turnătorie şi de dezbatere a pieselor turnate (cu excepţia muncitorilor enumeraţi) – 4 zile.
113. Distribuitor sarcini, ocupat permanent la sectoarele de topire, turnare, formare, de tijă şi tăiere ale secţiilor de turnătorie – 4 zile.
114. Asamblor forme:
a) la transbordarea sarcinii în ramele de normare la turnare – 7 zile.
b) la celelalte tipuri de muncă, inclusiv îmbinarea şi desprinderea ramelor de normare la transportator – 4 zile.
115. Lăcătuş-reparator, ce efectuează reglarea şi reparaţia cochilelor la cald – 7 zile.

116. Miezuitor la formare mecanică;
Miezuitor la formare manuală – 4 zile.
117. Fixator la sectoarele de tăiere a secţiilor de turnătorie – 4 zile.
118. Uscător tije, forme, materialelor de formare – 4 zile.
119. Termist la recoacerea pieselor turnate.
120. Îngrijitor încăperi de producţie la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.
121. Formator formare mecanică – 4 zile;
Formator formare manuală – 4 zile.
122. Curăţitor metal, piese turnate, articole şi detalii, care efectuează curăţarea la tamburul de curăţare a suprafeţei pieselor – 4 zile.
123. Pregătitor , care efectuează lucrări în încăperi închise la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

Conducători şi specialişti

124. Maistru şi inginer de tură la sectoarele de topire, turnare şi tăiere – 7 zile.
125. Maistru şi inginer de tură în secţia de turnătorie şi la alte sectoare (exceptînd secţiile de modelie – 4 zile.

Lucrări forjare – presare
Muncitori

126. Forjor la ciocan şi presă – 7 zile.
127. Forjor – ştanţator – 7 zile.
128. Fierar la forjarea manuală.
129. Electromontor la repararea utilajului electric la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.

Conducători şi specialişti

130. Maistru şi maistru de tură a secţiei forjare la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.
131. Termist, care efectuează lucrări:
a) la băou de plumb şi de cian – 7 zile
b) la băile de clor – bariu şi de silitră – 7 zile.
c) la toate celelalte tipuri de prelucrări termice – 4 zile
132. Termist la instalaţii cu CŢI – 4 zile;
Termist la cuptoare – 4 zile.
133. Îngrijitor încăperi de producţie la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

Secţiile de acoperire a metalelor şi de emailare

134. Morar producţie email, care efectuează pregătirea masei de email din cuva de cuptor – 7 zile.
135. Metalizator, care efectuează:
a) lucrări cu aramă şi aliajele ei, cu plumb, zinc şi pietre – 7 zile.
b) la celelalte lucrări – 7 zile.
136. Emailator, care efectuează aplicare a emailului rece – 4 zile.

Conducători şi specialişti

137. Maistru în secţia şi sectorul de emailare, care efectuează pregătirea emailului şi prăjirea detaliilor (articolelor) emailate – 7 zile.

Producţia de materiale de construcţie
Producţia de bitum asfaltic

138. Aparatist la oxidarea bitumului.
139. Fierbător masă asfaltică, ocupat:
    a) la lucrări în exterior – 4 zile.
140. Fochist la cuptoare tehnologice, care lucrează la cuptoarele:
    b) cu combustibil lichid şi cu gaze – 4 zile.
141. Lăcătuş-reparator, care efectuează repararea utilajului tehnologic în secţiile de fierbere a bitumului – 4 zile.

Producţia articolelor din beton armat, beton şi construcţii

142. Dozator componente ale amestecurilor de beton – 4 zile.
143. Maşinist la macarale (macaragiu), care lucrează la podul rulant în încăpere – 4 zile.
144. Maşinist la agregate de format, care lucrează la combină de betoane, la maşina de format şi la centrifugă – 4 zile.
145. Maşinist utilaje la liniile transportoarelor şi la liniile cu fluă, care dirijează funcţionarea mecanismelor distribuitorului de beton – 4 zile.
146. Motorist la instalaţii de amestecat beton, care efectuează lucrări în îăncăperi închise – 4 zile.
147. Operator la panoul de comandă a producţiei de beton armat, care lucrează la depozitele de ciment – 7 zile.
148. Operator la instalaţii de tratare termică a betonului, care efectuează lucrări în autoclave şi camere – 4 zile.
149. Lăcătuş-reparator, care lucrează la utilajele tehnologice ale camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare şi la utilajul de descărcare şi transportoare a lianţilor.
150. Transportorist, care efectuează lucrări:
    a) la livrarea şi descărcarea cimentului, tisei, zgurei – 7 zile;
    b) la livrarea materialelor în praf inerte la lucrările din galeriile subterane şi la livrarea materialelor în praf în buncărul de încălzire – 4 zile.
151. Fasonator piese şi construcţii din beton armat (betonist), care efectuează:
    a) lucrări de betonare cu vibratoare manuale la mese vibrante, platforme vibratoare, instalaţii cu cusete – 4 zile.
152. Sudor reţele şi carcase din armatură – 4 zile.
153. Electromontor la deservirea utilajului electric, electromontor la reparaţia utilajului electric, care deservesc utilajul electric al camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare şi utilajul de descărcare şi transportare a lianţilor – 7 zile.

Lucrări de sudare

154. Făietor cu gaz, care efectuează lucrări:
   a) în recipienţi închişi (cazane, rezervoare, secţiuni, spaţii tehnice) – 7 zile
   b) în încăperi – 7 zile
   c) în spaţii exterioare – 4 zile
155. Sudor cu gaze, care efectuează lucrări:
   a) în încăperi – 7 zile
   b) în spaţii exterioare – 4 zile
156. Electrodist – 4 zile
157. Electrosudor la sudare manuală, care efectuează lucrări:
   a) în recipienţi închişi (cazane, rezervoare, secţii, spaţii tehnice) – 7 zile.
   b) cu oţel cu conţinut ridicat de mangan şi titan – 7 zile.
   c) de sudare a detaliilor plumbuite – 7 zile
   d) în încăperi – 7 zile
   e) în spaţii exterioare – 4 zile.

Profesiuni comune tuturor ramurilor economiei naţionale

158. Acumulatorist, care efectuează reparaţia şi încărcareą acumulatoarelor:
   a) acide (de plumb) - 7 zile
   b) alcaline - 4 zile
159. Scafandrier, cu experienţa scafandrierului cu echipament simplu al serviciului salvare – 4 zile.
160. Hamal, care efectuează lucrări:
   a) de încărcare a cadavrelor de animale – 7 zile;
   b) de încărcare în vraf a smoalei – 7 zile;
   c) de încărcare – descărcare a încărcăturilor în praf şi altor încărcături: aglomerat, ipsos, zgură, cenuşă, var nestins, clorură de var, cocs, cocsic, mărunţiş de cocs, ciment, carbon tehnic (funingine), cărbuni, sisturi combustibile, praf de inventar şi de furnal, sineală, vată minerală, de sticlă, de zgură şi articole din ea: grafit măcinat, în bucăţi şi în criblură, de-a valma; electrozi din cărbuni fără ambalaj, materiale refractare fără ambalaj; oase brute şi măcinate de-a valma; sulfat, cretă, cvîlţi, lînă nespălată, talc fără ambalaj, praf de tutun în grămezi sau în saci, minereu şi concentratele lor, îngrăşăminte minerale, sodă caustică şi sodă calcinată, zgură de plumb, pastă şi litargă, fecale, fenol, nămol ce elimină aburi şi gaze, alcalii – 4 zile.
161. Încărcător extinctoare, care efectuează spălarea , reparaţia şi încărcarea extinctoarelor cu rometan şi acid carbonic şi aplică la spălare diclorotan – 4 zile.
162. Maşinist, care efectuează înlăturarea zgurei şi cenuşei din focare şi buncăre, din camerele de acumulare a cenuşei şi din cuptoare de uscat, din cazanele de abur şi de apă caldă, centralele termice industriale şi comunale:
   a) lucrări manuale – 7 zile;
   b) lucrări mecanizate – 4 zile.
163. Samotar, care efectuează lucrări la cald la reparaţia focarelor cuptoarelor industriale şi a cazanelor – 7 zile.
164. Curăţitor cazane – 7 zile.
165. Zugrav, care efectuează lucrări de vopsire a construcţiilor de metal în secţii la cald – 4 zile.
166. Dactilografă, care lucrează la maşina de scris – 4 zile.

167. Maşinist la autocompresor, care efectuează:
   a) la maşinile montate pe şasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile.
   b) la maşinile montate pe şasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de până la 3 tone – 3 zile.
168. Maşinist (fochist) la centrala termică, care deserveşte cazanele cu abur şi cazanele de apă caldă, ce funcţionează cu combustibil solid mineral şi turbă:
   a) la încărcarea manuală – 7 zile;
   b) la încărcarea mecanizată – 4 zile.
169. Maşinist (fochist) la centrala termică, care deserveşte cazanele de abur şi de apă caldă, ce funcţionează cu combustibil lichid şi cu gaze – 4 zile.
170. Muncitorii, care efectuează deservirea, curăţarea ţi reparaţia reţelei de canalizare industriale şi dispozitiarului de captare – 7 zile.
171. Sticlografist (rotatorist) – 4 zile.
172. Agaţător, care efectuează lucrări la sectoare la cald, la sectoarele de tăiere a secţiilor de turnătorie, în cuptoarele de sudare şi la încărcarea materialului lemnos, îmbibat cu antiseptice – 4 zile.
173. Îngrijitor încăperi de serviciu, care efectuează curăţenie în veceurile (publice) din exterior şi în grupurile sanitare – 4 zile.
174. Curăţitor metale, piese turnate, articole şi detalii, care efectuează lucrări:
   a) cu nisip uscat şi netezirea cu pila în încăperi închise – 7 zile;
   b) de curăţare a articolelor şi şlefuirea metalului cu perii de oţel şi din alamă prin metoda uscată – 4 zile.
175. Aparatist la epurarea apelor uzate, care efectuează neutralizarea apelor industriale – 7 zile.
176. Aparatist la tratarea chimică a apei, care efectuează:
   a) administrarea procesului de clorurare – 7 zile;
   b) alte lucrări la tratarea chimică a apei – 4 zile.
177. Stingător de var, care efectuează stingerea varului în încăperi închise – 4 zile.
178. Hidrosablator, hidrocurăţitor gravor, care efectuează lucrări de gravare:
   a) pe detaliile şi articolele din metal – 7 zile.
   b) pe dataliile şi articolele din aliaje ce conţin plumb – 7 zile.
179. Dezinfecţionist – 4 zile.
180. Fochist, care face focul în sobe cu lemne – 4 zile.
181. Cazangiu (arzător), care efectuează reparaţia cazanelor la cald – 7 zile.
182. Curăţitor cazane – 7 zile.
183. Maşinist la automacarale, care efectuează lucrări:
   a) la maşinile montate pe şasiul automobilelor cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile,
   b) la maşinile montate pe şasiul automobilelor cu capacitatea de încărcare de până la 3 tone – 4 zile.
184. Maşinist la instalaţii de pompare, care deserveşte staţiile de pompare de alimentare cu apă şi de canalizare, îngropate la adîncimea de peste 3 m – 4 zile.
185. Maşinist la excavatoare, care deserveşte excavatoarele, ce funcţionează:
   a) cu motor electric – 4 zile;
   b) cu motor de ardere internă şi motor cu abur – 7 zile.
186. Reglor maşini de rectificat, care reglează maşinile de degroşare, de ascuţit şi de retificat, care se efectuează lucrări prin metoda uscată – 4 zile.

187. Operator la maşini de copiat şi multiplicat, electrofotograf, care lucrează cu aparatele electrografice, de reproducere, de tipul ERA-F şi "XEROX" şi ERA-1 – 4 zile.
188. Bucătarul, care lucrează permanent la maşina de gătit – 4 zile.
189. Muncitor la amenajare (la lucrările manuale de înlăturare a murdăriilor) – 7 zile.
190. Muncitorii, care efectuează degroşarea, lustruirea, ascuţirea şi şlefuirea cu piatră abrazivă de polizor dură, cerc moale şi pînză, cu aplicarea pe acestea a prafului abraziv prin metoda uscată – 7 zile.
    - Aceleaşi lucrări în decursul zilei de muncă incomplete, dar nu mai puţin de 50 la sută din timpul de muncă – 4 zile.
191. Muncitorii, care efectuează lucrări:
    a) cu aplicarea a vatei de sticlă, fibrelor de sticlă, pîslei de sticlă, vatei de zgură – 7 zile.
    b) de izolare a suprafeţelor calde (cazanelor, conductelor) în încăperi închise – 7 zile.
    c) de izolare a suprafeţelor reci, de pregătire şi aplicare a compoziţiei calde din materiale de clorvitil, bachelită şi bitum în încăperi – 4 zile.
192. Muncitorii, care repară transportul utilizat la colectarea, transportarea gunoiului şi murdăriilor – 4 zile.
193. Muncitorii, care lucrează permanent la maşinile de calcul, precum şi operatorul la maşinile de calcul, angajat la un centru de calcul – 4 zile.
194. Lăcătuş, la aparatura de alimentare cu combustibil, care efectuează reparaţia aparaturii de alimentare cu combustibil direct la DGESSL – 7 zile.
195. Lăcătuş – reparator:
    a) care efectuează lucrări de reparaţie la cazanele abur şi face de gardă la centralele termice ce funcţionează cu combustibil solid mineral, lichid şi cu gaze – 4 zile.
    b) Care efectuează lucrări de reparaţii la cazane la cald – 7 zile.
196. Depanator auto, care efectuează reparaţia autovidanjelor, maşinilor de salubrizare, maşinilor de transportare a gunoiului şi automobilelor, utilizate la transportarea cadavrelor – 4 zile.

Notă:

În conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova , art. 121, compart. (1); Convenţia colectivă (nivel naţional) nr. 2 din 9 iulie 2004 şi hotărîrea Guvernului Republicii Moldova "Cu privire la concediile suplimentare " din 1 august 1994, nr.573, durata concretă a concediului suplimentar pentru condiţii nocive de muncă este determinată, rezultînd din durata concediului, prevăzută de "Lista unităţilor de producţie, secţiilor, profesiilor şi funcţiilor" în condiţii de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentar şi la ziua de muncă redusă" cu recalcularea duratei în zile calendaristice.

la început

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному соглашению
на 2007-2009 годы (отраслевой уровень)

ПЕРЕЧЕНЬ

производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в календарных днях
(Извлечение)

ЖИЛИЩНОЕ ХОЗЯЙСТВО

1. Машинист (кочегар) котельной и истопник, занятые на работах в жилых и административных домах и зданиях с центральным отоплением при работе на угле и других видах твердого топлива – 4 дня.

2. Уборщик мусоропроводов, занятый на постоянной работе в жилых домах – 4 дня.
3. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования – 4 дня.
4. Чистильщик, занятый чисткой труб – 4 дня.
5. Рабочие занятые ловлей собак, уходом за собаками, съемкой кож животных и захоронением трупов животных – 7 дней.

ВОДОПРОВОДНО-КАНАЛИЗАЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО

6. Каменщик, занятый ремонтом канализационных сооружений, при прикосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
7. Кладовщик, постоянно занятый в складах хлорной извести - 4 дня.
8. Коагулянтщик, занятый обслуживанием очистных сооружений водопровода – 7 дней.
9. Машинист насосных установок, занятый:
   а) на водопроводных и канализационных станциях, заглубленных свыше 3 м – 4 дня.
   б) на насосных станциях на работах по хлорированию воды – 4 дня.
   в) на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды занятый мойкой и сушкой спецодежды и инвентаря, загрязненных на канализационных работах - 7 дней.
11. Наполнитель баллонов, занятый наполнением баллонов жидким хлором – 4 дня.
12. Озонаторщик – 7 дней
13. Оператор на фильтрах, занятый очисткой, промывкой, ремонтом и обслуживанием фильтров, отстойников и камер смешения очистных сооружений водопровода – 4 дня.
14. Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций – 7 дней.
15. Оператор очистных сооружений оператор на аэротенках, оператор на биофильтрах, оператор на иловых площадках, оператор на метантенках, оператор на отстойниках, оператор установки на сушке осадка, оператор на песколовках и жироловках, оператор на решетке, оператор на эмшерах, оператор полей орошения и фильтрации, оператор установок по обезвоживанию осадка, оператор хлораторной установки – все, занятые на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
16. Слесарь аварийно-восстановительных работ, занятый:

а) на работах по прочистке и ремонту канализационной сети – 7 дней;
б) ремонтом оборудования насосно-сливных станций и других очистных установок – 4 дня.

17. Электромонтер по обслуживанию электро-оборудования., занятый на канализационных станциях при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

18. Лаборант, врач-бактериолог и химик, постоянно занятые анализом канализационных вод с применением хлора, хлорной извести, коагулянта, бруцина и мышьяковистых соединений – 4 дня.

САНИТАРНАЯ ОЧИСТКА ГОРОДОВ И РАБОЧИХ ПОСЕЛКОВ

31. Водитель автомобиля, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора, трупов животных, а также на подметально-уборочных и ассенизационных машинах при тоннаже:
    а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня
    б) свыше 3 тонн - 7 дней
32. Возчик, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора и трупов животных - 4 дня.
33. Грузчик и подсобный рабочий, занятые на погрузке и перевозке трупов животных и гниющего мусора – 4 дня.

35. Рабочие, занятые на приеме, утилизации и обезвреживании мусора, нечистот и трупов животных (на свалках: полях ассенизации, утильзаводах и других утилизационных предприятиях) - 4 дня
36. Рабочие, занятые сбором, сортировкой и упаковкой костей, тряпья, бумаги и других отходов непосредственно из мусоропроводов жилых помещений - 4 дня.
37. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям - 7 дней.
38. Рабочие, занятые ремонтом и оборудованием мусоровозов, ассенизационных машин и других уборочных машин и инвентаря – 4 дня.
39. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, занятый на работах в общественных туалетах – 4 дня.
40. Тракторист, машинист экскаватора и машинист бульдозера, работающие на свалках и полях ассенизации и компостирования – 4 дня.
41. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов – 4 дня.

БЛАГОУСТРОЙСТВО ГОРОДОВ

42. Озеленитель, непосредственно занятый обслуживанием опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 7 дней.
43. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый обработкой и вывозкой ила и отбросов на станциях перекачки – 4 дня.
44. Слесарь-ремонтник, постоянно занятый ремонтом опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 4 дня.
45. Форсунщик, дозировщик дробленого камня и битума, кочегар технологических печей, занятый обслуживанием битумных котлов, - все при работе на асфальтовых заводах – 4 дня.
46. Асфальтобетонщик – варильщик, занятый на чистке битумоварочных котлов – 7 дней.
47. Вальцовщик резиновых смесей, занятый вальцеванием резины при ремонте покрышек и изготовлении резинотехнических изделий – 4 дня.
48. Водитель автомобиля, работающий на автобусе регулярных линий, в том числе заказным – 7 дней.
49. Водитель автомобиля, работающий на автомобиле медицинской помощи и санитарной - 4 дня.
50. Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью :
    а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня
    б) от 3 тонн и выше - 7 дней

51. Водитель автомобиля, занятый вождением легкового такси, при работе в городах республиканского, краевого, областного подчинения и на междугородных трассах - 4 дня.
52. Вулканизаторщик, постоянно работающий на горячих вулканизационных прессах (аппаратах) на ремонте автомашин и резиновых изделий - 4 дня.
53. Оператор заправочник станций, постоянно занятый заправкой автомашины; кладовщик, постоянно занятый на работах с горючими и смазочными материалами – 4 дня.
54. Машинист катка самоходного с гладкими вальцами, а также и на пневматических шинах, машинист укладчика асфальтобетона, занятые на дорожных дорогах с горячим покрытием – 4 дня.
55. Машинист битумоплавильных передвижных установок и подсобный рабочий занятый при работе вручную на вырубке, подноске и загрузке битума в варочные котлы - 4 дня.

56. Машинист распределителя цемента гравитационного прицепного (при выполнении дорожных работ) - 4 дня.
57. Машинист моечных машин, занятый мойкой автомобильных деталей, узлов, загрязненных этилированным бензином – 4 дня.
58. Паяльщик и лудильщик горячим способом постоянно занятые на пайке свинцом и его сплавами – 7 дней.
59. Водитель автомобиля, занятый перегоном автомобилей, слесарь по ремонту автомобилей и рабочие других профессий – все постоянно работающие в ночных сменах на техническом обслуживании, ремонте и осмотре автотранспортных средств - 4 дня.
60. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый в автохозяйствах ремонтом двигателей автомобилей, работающих:
    а) на газе - 4 дня
    б) на этилированном бензине - 7 дней

61. Гардеробщик, занятый хранением спецодежды, загрязненной этилированным бензином, и уборщик производственных помещений, занятый уборкой помещений, загрязненных этилированным бензином - 4 дня.

БАНИ

62. Банщик - 4 дня
63. Дезинфектор, занятый на работах по дезинфекции и дезинсекции бань и санпропускников - 4 дня.
64. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой мыльного помещения - 4 дня.

СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЕ И РЕМОНТНО- СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ

66. Асфальтобетонщик-варильщик, занятый на приготовлении асфальта и битума:
    а) при работе в закрытых помещениях - 7 дней
    б) при наружных работах - 4 дня

67. Асфальтобетонщик, занятый на укладке асфальтовых покрытий и на транспортировке асфальтовой массы - 4 дня.
68. Бурильщик шпуров:
    а) при пневматическом сухом бурении на разработке кварца и квар – цитов - 7 дней
    б) при пневматическом сухом бурении в остальных породах - 4 дня.

69. Гидромониторщик, рабочий карты намыва, землекоп и плотник, занятые на гидромеханизированных работах, и рабочий в забоях на мокрых грунтах - 7 дней.
70. Известегальщик, постоянно занятый на гашении извести при работе в закрытых помещениях - 7 дней.
71. Изолировщик – пленочник - 4 дня.

72. Изолировщик на термоизоляции, изолировщик на гидроизоляции и кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, непосредственно занятые на работах:
    а) с применением стекловойлока, стекловаты, стекловолокна и шлаковаты - 7 дней.
    б) по изолировке горячих поверхностей (котлов, трубопроводов) в помещениях – 7 дней.
    в) по изолировке холодных поверхностей при приготовлении и применении горячих составов мастик из хлорвиниловых, бакелитовых и битумных материалов – 4 дня.

73. Машинист автогудронаторов, машинист битумоплавильной передвижной установки, машинист смесителя асфальтобетона передвижного и машинист укладчика асфальтобетона - 4 дня.

74. Машинист автокомпрессоров, смонтированных на шасси автомобилей и выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:

    а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонн – 4 дня
    б) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 3 и выше тонн – 7 дней.

75. Машинист кранов автомобильных, выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:
    а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонны - 4 дня.
    б) при работе на автомашинах грузоподъмностью от 3 т и выше - 7 дней.

76. Машинист крана (крановщик), занятый управлением кранамибащенными, самоходными, кранами башенными стационарными, кабельными и портально-стреловыми, кранами с двигателями внутреннего сгорания (самоходные, железодорожные, гусеничные, пневмоколесные и плавучие) - 4 дня .

77. Машинист бетоносмесителя передвижного, машинист растворосмесителя передвижного, моторист бетоносмесительных установок, дробильщик – все при работе в помещениях – 4 дня.

78. Машинист установок по продавливанию и горизонтальному бурению грунта при работе в подземных условиях – 4 дня.

79. Машинист экскаватора, обслуживающий экскаватор:
    а) с двигателем внутреннего сгорания – 7 дней
    б) с электрическим двигателем – 7 дня

80. Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций при работе на высоте (верхолаз), включая монтаж бетонных конструкций; монтажник подъемно-транспортного оборудования прерывного действия и электромонтажных по силовым сетям и электрооборудованию, занятые на монтаже и демонтаже бетонных кранов- 4 дня.

81. Облицовщик-полировщик, камнетес, занятые на обработке гранита, мрамора ракушечника и других каменных строительных материалов сухим способом и при полировке камня вручную – 7 дней.

82. Паркетчик, облицовщик-плиточник, облицовщик синтетическими материалами, занятые на укладке паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках

и битуме, а также мастиках на резиновых клеях, ацетоне, этиловом спирте, бензина, и других токсических веществах – 7 дней.

83. Рабочие, постоянно занятые на работе со строительно-монтажным пистолетом в помещении – 4 дня.
84. Рабочие, постоянно работающие с пневматическим и электрическим ударным инструментом – 4 дня.
85. Взырвник - 4 дня.
86. Дозировщик компонентов бетонных смесей – 4 дня.
87. Машинист трубоочистительной машины, машинист машины для изоляции газонефтепродуктопроводов – 4 дня.
88. Машинист бурильно-крановой самоходной машины; машинист дизель-молота бескопрового и машинист вибропогружателя бескопрового на базе экскаватора, автокрана и трактора; машинист катка самоходного с гладкими вальцами, машинист автогрейдера, машинист скрепера – 4 дня.
89. Машинист трубоукладчика – 4 дня.
90. Пескоструйщик, занятый на работах
    а) в помещении или емкостях сухим способом – 7 дней
    б) на открытых работах – 7 дней
91. Печник и каменщик, занятые на фушеровке и по ремонту топок, производственных печей и котлов на горячих участках работ – 7 дней.
92. Фушеровщик (кислотоупорщик) – 4 дня.
93. Машинист скрепера - 4 дня.

МЕТАЛЛООБРАБОТКА
ЛИТЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

94. Загранщик - 7 дней
95. Выбивальщик обливок, занятый:
    а) на автоматизированной выбивке, когда пульт управления удален или изолирован от выбивной решетки – 4 дня.
    б) на остальных работах – 7 дней
96. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик – 4 дня
97. Заварщик отливок – 7 дней
98. Завальщик шахты и вагранки и
    а) вручную - 7 дней
    б) механизированным способом – 4 дня
99. Завальщик металла - 7 дней
100. Земледел - 4 дня
101. Изготовитель каркасов, занятый изготовлением и ремонтом металлических каркасов – 4 дня.
102. Ковшевой – 4 дня
103. Литейщик на машинах для литья под давлением - 7 дней
104. Маркировщик, занятый на клеймовке литья на обрубном и выбивном участках – 4 дня.
105. Модельщик выплавляемых моделей, формовщик по выплавляемым моделям, занятые:
    а) на приготовление песка и раствора для покрытия – 4 дня
    б) на приготовлении модельной массы – 4 дня
    в) на приготовлении моделей - 4 дня

г) на покраске и обсыпке моделей - 4 дня
д) на вытопке модельной массы из елок – 4 дня
е) на комплектовке моделей точного литья по выплавляемым моделям – 4 дня

106. Модельщик по деревянным моделям и модельщик по металлическим моделям, постоянно занятые ремонтом моделей и шаблонов на формовочном и заливочном участках – 4 дня
107. Наладчик формовочных и стержневых машин – 4 дня
108. Наладчик литейных машин - 7 дней
109. Обрубщик - 7 дней
110. Плавильщик металла и сплавов - 7 дней
111. Рабочие занятые на землеприготовительных участках литейных цехов – 4 дня
112. Рабочие, непосредственно занятые в отделениях (на участках) заливки и выбивки литья (кроме рабочих, перечисленных) – 4 дня
113. Распределитель работ, постоянно занятый на плавильном, заливочном, землеприготовительном, формовочном, стержневом и обрубном участках литейных цехов – 4 дня
114. Сборщик форм, занятый:
а) перекладкой грузов на опоках при заливке - 7 дней
б) на остальных видах работ, в том числе на скрепке и раскрепке опок на конвейере - 4 дня.
115. Слесарь-ремонтник, занятый наладкой и ремонтом кокилей в горячем состоянии – 7 дней
116. Стерженщик машинной формовки – 4 дня;
Стерженщик ручной формовки – 4 дня.
117. Стропальщик, непосредственно занятый на обрубных участках литейных цехов - 4 дня
118. Сушильщик стержней, форм, формовочных материалов – 4 дня
119. Термист, занятый на отжиге отливок – 4 дня
120. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы – 4 дня
121. Формовщик машинной формовки – 4 дня;
Формовщик ручной формовки - 4 дня
122. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый очисткой на галтовочных барабанах - 4 дня
123. Шахтовщик, постоянно работающий в закрытых помещениях, связанных с горячими участками работ - 4 дня

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

124. Мастер и сменный инженер плавильного, заливочного и обрубного участков - 7 дней
125. Мастер и сменный инженер в литейном цехе на других участках (исключая модельные отделения) - 4 дня

КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВЫЕ РАБОТЫ
РАБОЧИЕ

126. Кузнец на молотах и прессах - 7 дней
127. Кузнец-штамповщик - 7 дней

128. Кузнец ручной ковки - 7 дней
129. Электромонтер по ремонту электрооборудования, занятый на горячих участках работы - 7 дней

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

130. Мастер и сменный мастер кузнечного цеха, занятые на горячих участках работы – 4 дня
131. Термист, занятый:
    а) на свинцовых и цианистых ваннах - 7 дней
    б) на хлористо-бариевых и селитровых ваннах - 7 дней
    в) на всех остальных видах термической обработки - 4 дня
132. Термист на установках ТВЧ –4 дня,
Термист занятый на печах - 4 дня
133. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы - 4 дня

ЦЕХА ПОКРЫТИЯ МЕТАЛЛОВ И ЭМАЛИРОВАНИЕ

134. Мельник эмальпроизводства, непосредственно занятый приготовлением эмалировочной массы из шахты - 7 дней
135. Металлизатор, занятый:
а) при работе медью и ее сплавами, свинцом, цинком и калмием – 7 дней
б) на остальных работах - 7 дней
136. Эмалировщик, непосредственно занятый нанесением холодной эмалированной массы на изделия - 4 дня

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

137. Мастер эмалировочного цеха и участка, непосредственно занятый заготовкой эмалированной массы и на обжиге эмалированных деталей (изделий) – 7 дней

ПРОИЗВОДСТВО СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ
Асфальтобитумное производство

138. Аппаратчик окисления битума - 4 дня
139. Варщик асфальтовой массы, занятый:
    а) на наружных работах - 4 дня
140. Кочегар технологических печей, занятый обслуживанием печей, работающих:
    б) на жидком и газовом топливе - 4 дня
141. Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом технологического оборудования битумоварочных цехов - 4 дня

ПРОИЗВОДСТВО ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ И БЕТОННЫХ ИЗДЕЛИЙ И КОНСТРУКЦИЙ

142. Дозировщик компонентов бетонных смесей, занятый дозировкой цемента - 4 дня

143. Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием мостового крана, работающего в помещении - 4 дня
144. Машинист формовочного агрегата, занятый обслуживанием бетонирующего комбайна, формовочной машины, центрифуги – 4 дня
145. Машинист оборудования конвейерных и пот.линий, занятый управлением работой механизмов бетоноукладчика – 4 дня
146. Моторист бетоносмесительных установок занятый на работах в закрытых помещениях - 4 дня
147. Оператор пульта управления оборудованием железобетонного производства, занятый на складах цемента - 7 дней
148. Оператор установок по тепловой обработке бетона, занятый работой в автоклавах и камерах - 4 дня
149. Слесарь-ремонтник, занятый обслуживанием технологического оборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней
150. Транспортировщик, занятый
    а) на подаче и разгрузке цемента, тиса, шлака - 7 дней
    б) на подаче инертных пылящих материалов при работе в подземных галереях и при подаче пылящих материалов в бункера подогрева - 4 дня
151. Формовщик железобетонных изделий и конструкций (бетонщик), занятый:
    а) на вибростолах, виброплощадках, вибротампах кассетных установках с ручными выбраторами при производстве бетонных работ – 4 дня
152. Сварщик арматурных сеток и каркасов - 4 дня
153. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, занятые обслуживанием электрооборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней

СВАРОЧНЫЕ РАБОТЫ

154. Газорезчик, занятый :
    а) на работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках, трюмах) - 7 дней
    б) на работе, в помещениях - 7 дней
    в) на наружных работах - 4 дня
155. Газосварщик, занятый:
    а) на работе в помещениях - 7 дней
    б) на наружных работах - 4 дня

156. Электродчик - 4 дня
157. Электросварщик ручной сварки:
    а) при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках, трюмах) - 7 дней
    б) на работах с высокомарганцовистыми сталями и титаном - 7 дней
    в) постоянно занятый сваркой освинцованных деталей - 7 дней
    г) при работе в помещениях - 7 дней
    д) при наружных работах - 4 дня

ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

158. Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов
   а) кислотных (свинцовых) - 7 дней
   б) щелочных - 4 дня

159. Водолаз, за исключением водолаза легкого снаряжения спасательной службы - 4 дня
160. Грузчик, постоянно занятый:
   а) погрузкой трупов животных - 7 дней
   б) погрузкой пека навалом - 7 дней
   в) на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами: алгомерат, асбест, алебастр, шлаки, зола, известь негашенная, известь хлорная, кокс, коксик, коксовая мелочь, цемент, технический углерод (сажа), уголь, горючие сланцы, инвентарная и колошниковая пыль, синька, вата, минеральная , стеклянная, шлаковая и изделия из нее; графит; молотый, в кусках и в крошке, навалом; электроды угольные без упаковки, огнеупоры и образивы без упаковки; кость сырая и молотая навалом; купоросы насыпью; мел навалом; пакля навалом или в тюках; шерсть немытая; тальк насыпью; тальк без упаковки; табачная пыль насыпью или в мешках; руды и их концентраты; минеральное удобрение на сыпью; сода каустическая и кальцинированная; свинцовые изгарь, паста и глет; фекалий; фенол на слив и полив; шламы, выделяющие пары и газы; щелочи на слив и налив - 4 дня.
161. Зарядчик огнетушителей, постоянно занятый промывкой, ремонтом и зарядкой огнетушителей рометаном и углекислотой и применяющий при промывке дихлоротан - 4 дня.
162. Машинист, занятый удалением шлака и золы из топок и бункеров, зольных камер и сушильных печей, из паровых и водогрейных котлов производственных и коммунальных котельных и поддувал газогенераторов
   а) при работе вручную - 7 дней
   б) при работе механическим способом - 4 дня
163. Огнеупорщик, занятый на горячих работах по ремонту топок производственных печей и котлов – 7 дней
164. Котлочист - 7 дней
165. Маляр, постоянно занятый на покраске металлоконструкций в горячих цехах - 4 дня.
166. Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке - 4 дня
167. Машинист автокомпрессора:
   а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 тонн и более - 7 дней
   б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 тонн - 4 дня
168. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе:
   а) при загрузке вручную - 7 дней
   б) при механизированной загрузке - 4 дня
169. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе – 4 дня
170. Рабочие, занятые обслуживанием, очисткой и ремонтом промышленной канализационной сети и ловушек - 7 дней

171. Стеклографист (ротаторщик) - 4 дня.
172. Стропальщик, непосредственно занятый на горячих участках работ, на обрубных участках литейных цехов, в сварочных печах и погрузке древесины), пропитанной антисептиками - 4 дня.
173. Уборщик служебных помещений. Занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов - 4 дня.
174. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталий, занятый:
а) на работах сухом песком и металлическими спилками в закрытых помещениях - 7 дней
б) на очистке изделий и шлифовка металла латунными и стальными щетками сухим способом - 4 дня
175. Аппаратчик очистки сточных вод, занятый нейтрализацией промышленных вод - 7 дней
176. Аппаратчик химводоочистки занятый :
а) ведением процесса хлорирования - 7 дней
б) выполнением других работ по химической очистке вод - 4 дня
177. Гасильщик извести, постоянно занятый гашением извести в закрытых помещениях - 4 дня
178. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик гравер, выполняющий граверные работы:
а) на деталях и изделиях из металла - 4 дня
б) на деталях и изделиях из сплавов, содержащих свинец – 7 дней
179. Дезинфектор - 4 дня
180. Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом - 4 дня
181. Котельщик, постоянно занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
182. Котлочист - 7 дней
183. Машинист кранов автомобильных:
а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 т и более - 7 дней
б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 т - 4 дня
184. Машинист насосных установок, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных насосных станций, заглубленных более чем на 3 м - 4 дня
185 Машинист экскаваторов, занятый обслуживанием экскаваторов, работающих:
а) от электродвигателя - 4 дня
б) от двигателя внутреннего сгорания и парового двигателя - 7 дней
186. Наладчик шлифовальных станков, занятый наладкой обдирочных заточных и шлифовальных станков, на которых производится работа образ. кругами сухим способом - 4 дня
187. Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф, непосредственно занятые на электрографических, репродукционных аппаратах типа ЭРА-Ф и «КСЕРОКС», ЭРА-1 - 4 дня
188. Повар, постоянно работающий у плиты - 4 дня
189. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) - 7 дней
190. Рабочие, постоянно занятые на обработке, обдирке, полировке, точке и шлифовке твердыми абразивными кругами, мягкими кругами и полотнами с нанесением на них абразивными порошками (зернами) сухим способом - 7 дней
- То же при работе неполный рабочий день, но не менее 50 процентов рабочего времени - 4 дня
191. Рабочие, непосредственно занятые на работах:
а) с применением стекловаты, стекловолокна, стекловойлока и шлаковаты - 7 дней

б) по изолировке горячих поверхностей (котлов, трубопроводов) в закрытых помещениях - 7 дней

в) по изолировке холодных поверхностей, при приготовлении и применении горячих составов машин из хлорвитиловых, бакелитовых и битумных материалов при работе в помещениях - 4 дня

192. Рабочие, занятые ремонтом гужтранспорта, работающего на уборке, вывозке мусора и нечистот - 4 дня
193. Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также оператор вычислительных машин, работающий на машиносчетных станциях - 4 дня
194. Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры непосредственно на дизелях - 7 дней
195. Слесарь-ремонтник:
а) занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе - 4 дня
б) занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
196. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом ассенизационных машин, мусоровозов, уборочных машин и автомобилей, используемых для перевозки трупов - 4 дня.

Примечание:

В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Молдова, ст. 121, часть (1) конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда установлены в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

к содержанию

Anexa nr.9
la Convenţia Colectivă
pe anii 2007 –2009
(nivel de ramură)

LISTA

ramurală a lucrărilor de muncă (grele şi nocive, deosebit de grele şi deosebit de nocive pentru care se stabilesc suplimente la plată salariaţilor.

I. Unitatea de alimentare cu apă şi canalizare

1. Lucrări în condiţii de muncă grele şi nocive

1. Lucrări de remediere şi de reconstrucţie la deservirea reţelelor de alimentare cu apă şi canalizare şi a instituţiilor.
2. Deservirea echipamentului electric la staţiile de çanalizare; instalaţiilor de alimentare cu apă, la adîncimea de peste 3 m.
3. Inspectarea şi revizia tehnică a reţelelor de alimentare cu apă şi canalizare şi a instalaţiilor acestora.
4. Deservirea instalaţiilor de pregătire a soluţiilor indicate, necesare pentru curăţirea şi dezinfectarea apei potabile şi apelor uzate.
5. Deservirea instalaţiilor de pompare pentru pompare a apelor uzate la instalaţiile de canalizare, precum şi la instalaţiile cu apă, la adîncimea de peste 3 m.
6. Deservirea instalaţiilor de compresoare.
7. Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei.
8. Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor, platformelor de nămol, metantancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, gratarelor, terenurilor de irigaţie şi de filtrare, instalaţiilor de uscare a nămolului, de desfudratare a nămolului, etuvelor rotative, instalaţiilor de clorurare.
9. Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri şi lacuri, ce conţin benzol, toluen, spirt şi alte substanţe chimice nocive la reparaţia instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare, utilajului, maşinelor, mecanismelor.
10. Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var şi a coagulantului.
11. Reparaţia construcţiilor de piatră a instalaţiilor de alimentare cu apă, îngropate la adîncimea de peste 3 metri şi instalaţiilor de canalizare.
12. Spălarea manuală a salopetelor.
13. Evacuarea nămolului la instalaţiile de canalizare.
14. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.
15. Prelevarea probelor şi efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate.
16. Izolarea conductelor şi a porţiunilor 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 şi umplerea manşoanelor cu mastic bituminos.
21. Încărcarea bateriilor de acumulator (deservire).
22. Compactarea betonului cu vibrator manual.

23. Excavarea manuală a terenului, categoria III, precum şi a terenurilor de toate categoriile cu scule pneumatice.
24. Lucrări de compactare a pământului şi a patului de fundaţie din piatră spartă şi pietriş.
25. Excavarea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul compresorului hidrociocanului; tăierea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul mecanismelor.
26. Lucrări de umplere a manşoanelor şi a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia.
27. Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calităţii apei.
28. Curăţarea şi clorurarea fîntânilor cu izvoare locale.
29. Deservirea, reparaţia radiatoarelor (lipirea şi spoirea).
30. Deservirea instalaţiilor de preparare a acetilenei pentru efectuarea lucrărilor de sudare cu gaze.
31. Deservirea echipamentului de distribuire a materialelor de combustibil şi lubrifiante.
32. Deservirea echipamentului de combustibil, taburilor şi reductoarelor, injectoarelor şi pompelor.
33. Deservirea cuptorului de forjă şi a ciocanului hidraulic. Prelucrarea, forjarea, întinderea pieselor forjate la nicovală.
    Notă: La deservirea echipamentului cu telecomandă nu se stabileşte supliment de plată pentru condiţiile de muncă.
34. Reparaţia şi deservirea staţiilor de clorurare, instalaţiilor de ozonizare şi a depozitelor de clor.
35. Reparaţia şi deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control şi de dirijare (instalaţiilor automate şi regulatoarelor, instalaţiilor de protecţie tehnologică, blocărilor şi semnalizărilor) la staţiile de canalizare, instalaţiile de alimentare cu apă la adîncimea de peste 3 m.
36. Efectuarea lucrărilor la maşinile de prelucrare a lemnului cu eliminarea substanţelor nocive.
37. Reparaţia şi deservirea automobilelor şi mecanismelor ce funcţionează la reţelele şi instalaţiile de canalizare.
38. Reparaţia şi deservirea calculatoarelor, salariaţii care lucrează în permanenţă la calculatoare.
39. Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanţilor, lucrările de acoperire.

2. **Lucrări în condiţii deosebit de grele şi deosebit de nocive.**

1. Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la staţiile de pompare a nămolului.
2. Reparaţia şi deservirea reţelelor de canalizare şi instalaţiilor la adîncimea de peste 3 m.
3. Lucrările de sudare electrică şi cu gaze la instalaţiile de canalizare la adîncimea de peste 3 m.
   Notă: Suplimentul de plată li se stabileşte salariaţilor cu condiţia că efectuarea lucrărilor în condiţii de muncă nocive constituie 50% din timpul de muncă.
   La îndeplinirea lucrărilor în condiţii de muncă nocive neprevăzute pentru întreprinderile (instituţiile) cu anumit tip de activitate, suplimentul de plată se stabileşte în corespundere cu volumul acestui tip de muncă, indicat în Lista altei întreprinderi (instituţii).

II. Administrarea de producţie a reţelelor termice şi a centralelor termice

1. Lucrări în condiţii de muncă grele şi nocive

1. Prepararea şi încărcarea manuală a reactivelor chimici, administrarea procesului de tratare şi desalinare a apei pentru umplerea cazanelor, reţelelor termice, recuperarea filtrelor cu acizi, săruri, alcaine.
2. Deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor sistemelor de control şi de comandă (instalaţiilor automate şi regulatoarelor, instalaţiilor de protecţie tehnologică, blocărilor, semnalizării, etc. în secţiile (sectoarele centralelor termice, furnizării combustibilului).
3. Recepţionarea şi pomparea petrolului, produselor de petrol.
4. Comutarea în reţelele termice, controlul asupra echipamentului în funcţiune prin vizitarea secţiilor (sectoarelor) centralelor termice.
5. Înlăturarea zgurei din cazane, sedimentelor din canale prin metoda hidraulică de eliminare a cenuşei.
6. Dirijarea podurilor rulante în secţii (sectoare), la centralele termice, în depozitele închise.
7. Înzidirea cazanelor în stare fierbinte.
8. Curăţarea suprafeţelor exterioare ale utilajului, platformelor de lucru în secţii (sectoare), la centralele termice.
9. Deservirea conductelor termice subterane şi instalaţiilor reţelelor termice, racordurilor termoficate.
10. Reparaţia conductelor termice şi instalaţiilor reţelelor termice.
11. Căptuşirea cu termoizolaţie a cazanelor şi conductelor termice în reţelele termice.
12. Deservirea instalaţiilor boiler la reţele termice în secţii (sectoare), la centralele termice.
13. Reparaţia dispozitivelor umplute cu mercur.
14. Lipirea racordurilor de cablu, manşoanelor de plumb de cablu şi a membranelor, reparaţia comutatoarelor aeriene (de ulei), transformatoarelor de ulei.
15. Efectuarea lucrărilor de timichigerie la căptuşirea cu termoizolaţie a cazanelor şi conductelor termice.
16. Efectuarea lucrărilor de izolare a suprafeţelor exterioare a cazanelor fierbinţi cu izolaţie de azbest-delta şi sticlă şi cu materiale de bitum.
17. Efectuarea lucrărilor de refractare la reparaţia cuptoarelor de producţie şi a cazanelor în stare fierbinte.
18. Deservirea cazanelor de apă caldă şi de aburi ce funcţionează cu combustibil solid şi lichid, efectuarea lucrărilor de îndepărtare a cenuşei şi zgurei.
19. Deservirea instalaţiilor de compresoare ce funcţionează cu amoniac.
    Deservirea conductelor termice subterane şi instituţiile reţelelor termice.
20. Deservirea utilajului la centralele termice, în secţiile de pregătire a prafului şi la livrarea combustibilului.
21. Aducerea manuală a combustibilului pentru centralele termice şi pregătirea acestuia pentru a fi aprins.
22. Lucrările de curăţare a cazanelor de abur şi de apă caldă.
23. Reparaţia utilajului centralelor termice şi a secţiilor de pregătire a prafului, utilajului de livrare a combustibilului, maşinilor electrice, echipamentului protecţiei prin relee şi automaticii la funcţionarea în centralele termice, în secţiile de pregătire a prafului, la livrările de combustibil.
24. Reparaţia cazanelor de abur şi de apă caldă în stare fierbinte.
25. Reparaţia conductelor termice subterane şi instituţiilor reţelelor termice.

26. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol.

1. Lucrări în condiţii deosebit de grele şi deosebit de nocive.

1. Curăţarea cazanelor în stare fierbinte.
2. Deservirea şi reparaţia redresoarelor cu miercur.

III. Unităţi industriale

1. Lucrări executate în condiţii de muncă grave şi nocive

1. Producţia abrazivă: concasarea, măcinarea şi uscarea materialelor; cernerea gramulelor şlefuite şi a prafului abraziv; bachelizarea articolelor abrazive; vălţuirea masei la liantul de cauciuc la valţul laminat; vulcanizarea articolelor la liantul de cauciuc; pozarea granulelor şlefuite, pulberelor şi micropulberelor tuturor tipurilor de materiale abrazive; sortarea bucăţilor de electrocoriudon şi de carbură de bor; topirea electrocorindonului, monocoriudonului şi carburii de bor; formarea articolelor abrazive la liantele de bachelită, de cauciuc şi de magnezie; încărcarea articolelor abrazive şi a materialului de lipit refractar în cuptoarele de prăgire periodice şi descărcarea articolelor abrazive calcinate şi a materialului de lipit refractar din cuptoarele de prăjire periodice; încărcarea vagonetelor în etuve şi descărcarea lor din cuptoarele de uscat; încărcarea compoziţiei în zonele etuvei.
2. Topirea diferitor răşini, mastici, lacuri, seleniului, ce conţin substanţe chimice nocive; prepararea pastelor, emulsiilor, cleiurilor, lichidellor de stropit şi unsorilor (lubrifianţilor), ce conţin substanţe nocive, pentru lucrările de turnătorie; prepararea componenţei de izolare sau masei pentru umplerea cablurilor şi impregnarea manşoanelor de cablu cu aplicarea materialelor, ce conţin substanţe chimice nocive.
3. Administrarea topirii în (cu excepţia celei indicate în cap. II).
4. Dirijarea procesului de laminare, dresarea şi lustruirea metalului rece.
5. Dirijarea procesului de turnare a fontei în maşina de turnat.
6. Dirijarea procesului de spălare şi uscare a articolelor, vopsite manual cu nitrolacuri şi vopsele de plumb; spălarea acoperirilor cu lac şi cu vopsea de pe detalii şi agregate cu ajutorul diferitor dizolvanţi.
7. Efectuarea lucrărilor de lipit şi de spoire la confecţionarea articolelor din foi metalice şi ţevi.
8. Efectuarea lucrărilor de montaj.
9. Lucrările de sudare cu gaze şi de tăiere cu gaze (cu excepţia celor indicate în cap. II).
10. Acoperiri galvanice, fosfatarea, electrolustruirea articolelor (detaliilor) în căzi deschise; cauciucarea articolelor din metal.
11. Îndoirea manuală a ţevilor în secţiile cu cazane; îndoirea ţevilor la maşinile cu greutatea semifabricatului de peste 50 kg.
12. Îndoirea foilor din oţel, aliagelor de aluminiu de orice grosime şi formă la prese maşini şi valţuri de îndoit în stare rece (cu excepţia celei indicate în cap. II).
13. Laminarea la cald a burghiilor şi bilelor la maşinile de laminat; laminarea metalelor neferoase şi aliajelor la cald.
14. Încărcarea compoziţiei în cuptoare.
15. Ascuţirea sculelor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
16. Lucrări de pregătire a solului în secţiile de turnătorie.

17. Confecţionarea formelor la maşina de format; formarea manuală după modele şi tipare în cutii sau în solul piesei turnate; formarea manuală sau la maşinile semiformă de miez-coajă; confecţionarea manuală a formelor după modelele elaborate; turnarea sau formarea articolelor de radioceramică; formarea elementelor de seleniu (cu excepţia celor specificate în cap. II).
18. Confecţionarea creuzitelor şi pregătirea amestecului cu grafit.
19. Confecţionarea manuală a tijelor şi la maşina de tige.
20. Controlul temperaturii cu termocupluri mobili în secţiile de turnătorie.
21. Turnarea metalului şi aliajelor; turnarea la maşinile de turnat sub presiune; turnarea articolelor din aliaje de plumb.
22. Turnarea detaliilor din metal plastic (cu excepţia proceselor de automatizare); turnarea peliculei radioceramice, ceramice şi metalice şi articolelor (cu excepţia proceselor automatizate).
23. Turnarea şi vărsarea manuală a petrolului, păcurii, acizilor, alcaliilor şi altor substanţe nocive, precum şi curăţirea manuală a capacităţilor şi ambalajelor de substanţele indicate.
24. Deservirea şi reparaţia dispozitivelor de acetilenă, generatoarelor de gaze.
25. Deservirea transportoarelor în secţiile de turnătorie, laminare, de forjă – presare şi termice la sectoarele lucrărilor la cald.
26. Deservirea cazanelor de apă caldă şi de aburi, cuptoarelor tehnologice, ce funcţionează cu combustibil solid şi lichid.
27. Prelucrarea metalului prin aşchiere la maşinile de prelucrare a metalului prin încălzirea articolelor cu plazma (prelucrarea mecanică cu plazma).
28. Vopsirea dispozitivelor, detaliilor şi lăcuirea manuală cu aplicarea nitrovopselelor, lacurilor, ce conţin benzol, toluen, spirt şi alte substanţe nocive, prin metoda afundării şi cu pulverizatorul; vopsirea dispozitivelor şi detaliilor cu vopsele fosforescente.
29. Pilirea pieselor profilate turnate şi lustruirea în secţiile de turnătorie cu aplicarea sculelor abrazive prin metoda uscată.
30. Recoacerea oţelului preţios (oţel-beton în colaci, bandă, sîrmă) în cutoare (cu excepţia lucrărilor la procesele automatizate); prelucrarea termică a metalului în cuptoarele cu flacără şi electrice cu funcţionarea intermitentă şi acţiune continuă (cu excepţia lucrărilor la procesele automatizate).
31. Curăţarea de zgură şi cenuşă a focarelor şi a buncărelor în secţiile de turnătorie, staţiile generatoarelor de gaze şi a cazanelor de producţie.
32. Curăţarea metalului, pieselor turnate, articolelor i detaliilor la tobele rotitoare şi de curăţat.
33. Curăţarea cicloanelor de desprăfuire, filtrelor şi camerelor sistemelor de ventilaţie; curăţarea coşurilor de fum, canalelor de fum şi canalelor orizontale de fum ale cuptoarelor de încălzire; curăţarea focarelor, canalelor de gaze şi de fum ale cuptoarelor de producţie, de călire, de topire, cuptoarelor de tratament termic şi a instalaţiilor camerelor de zugrav, canalelor ventilaţiei de producţie.
34. Lustruirea articolelor la discurile de pîslă, de pînză şi la alte discuri, precum şi la suprafaţa de şmirghel.
35. Aducerea manuală a combustibilului în secţiile de turnătorie, la cazanele de producţie şi la staţiile generatoarelor de gaze.
36. Impregnarea, acoperirea manuală cu lac de bachelită şi în căzi deschise.
37. Îndreptarea manuală şi la maşini a metalului în stare caldă.
38. Presarea articolelor din materiale plastice prin metodă caldă; prescarea şi îndreptarea în producţia metalurgiei neferoase; presarea pieselor din ceramică

piezoceramică email vîtrificat şi încercarea la presiune a secţiunilor conensatoarelor prin metoda caldă.

39. Lucrări la instalaţiile.
40. Prelucrarea şi pregătirea compoziţiei în secţiile de turnătorie.
41. Separarea metalelor uzate la instalaţiile cu sonetă de despicare şi în alte instalaţii.
42. Tăierea, prelucrarea, şlefuirea, lustruirea cu discuri abrazive prin metoda caldă a pieselor metalice, abrazive, de azbociment, radioceramică, piezoceramică, mîlanit, din material plastic, precum şi a discurilor selenice, electrocărbunilor şi electroperiilor.
43. Tăierea metalului cu foarfecele şi la presă în stare fierbinte.
44. Reparaţia şi deservirea canalizării industriale; deservirea cuptoarelor de topire.
45. Reparaţia, reglarea şi deservirea utilajului la sectoarele lucrărilor la cald; în secţiile turnătorie, termice, forjă-presare, precum şi în secţiile laminare concasare-măcinare, de producere a acumulatoarelor de plumb, în producerea elementelor galvanice şi bateriilor, în producerea electrocărbunilor, reglarea echipamentului de sudură şi a echipamentului de tăiat cu gaze.
46. Reparaţia şi curăţirea căzilor în secţiile galvanice, capacităţilor chimice în producţia de izolare şi selenică.
47. Forfarea manuală şi ştanţarea metalului fierbinte la ciocane, prese, maşinile de forfat (cu excepţia celei indicate în capitolul II); ştanţarea la cald a elementelor de asamblare.
48. Asamblarea formelor în secţiile de turnătorie.
49. Fixarea şi coordonarea încărcăturilor la sectoarele lucrărilor la cald în secţiile de turnătorie, forfare-presare, termice, precum şi în secţiile galvanice, de decapare, despicare, termoficare-sudare, concasare-macinare, abrazive şi la sectoarele de sudare şi tăiere cu gaze în secţiile de construcţii de metal.
50. Uscarea tijelor, formelor, solului şi nisipului în secţiile de turnătorie; uscarea pieselor, detaliilor vopsite şi îmbibate cu materiale ce conţin benzil, toluen, plumb şi alte substanţe chimice nocive.
51. Prelucrarea termică în căzi, cuptoare, instalaţii, călirea şi altă prelucrare termică (cu excepţia celor indicate în capitolul II).
52. Transportarea şi stivuirea detaliilor (pieselor) în secţiile (sectoarele): turnătorie, laminare, despicare, forfare-presare, decapare, galvanică, de zugrav (unde zugravii sunt remuneraţi în conformitate cu pct.80 al prezentei Liste), precum şi în secţiile de producere a acumulatoarelor acide, condensatoarelor, electrocărbunilor, elementelor galvanice şi bateriilor.
53. Strîngerea deşeurilor producţiei de turnătorie în secţiile de turnătorie (cu excepţia celor indicate în capitolul II).
54. Manipularea podului rulane la sectoarele de lucrări la cald; în secţiile de turnătorie, forfare-presare, termice, de despicare, decapare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, abrazive şi la sectoarele de sudare şi tăiere cu gaze din secţiile construcţii de metal.
55. Căptăşirea şi reparaţia focarelor cuptoarelor de producţie, cazanelor, cuptoarelor de topire şi cupelor de turnat în stare caldă.
56. Şlefuirea pieselor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
57. Sudarea electrică la maşinile automate, semiautomate, şlefuirea manuală (cu excepţia celei indicate în capitolul II).

2. Lucrări în condiţii de muncă deosebit de grele şi deosebit de nocive

1. Turnarea metalului în forme, lingotiere şi în cechile, turnarea detaliilor la maşina de turnat centrifugală.
2. Curăţarea şi netezirea detaliilor (pieselor) cu discuri de şmirghee prin metoda uscată în secţiile de turnătorie şi de forjare-presare.
3. Confecţionarea formelor la maşina de format în producţia de masă în flux şi în producţia în serie mare.
4. Topirea metalelor neferoase şi a aliajelor acestora; topirea feroaliajelor; topirea carbidului şi coriudonului.
5. Sudarea electrică la maşinile automate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, tăierea cu gaze, nituirea , tăierea construcţiilor navale, ştemuirea în recipienţi închişi şi în secţiile navelor.
6. Controlul în timpul efectuării lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.

IV. Transportul auto

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

VI. Lucrări de construcţii şi de reparaţii şi construcţii

Lucrări în condiţii de muncă grele şi nocive

1. Stingerea varului.
2. Lucrări de sudare cu gaze şi de tăiere cu gaze (cu excepţia celor indicate în capitolul II).
3. Pregătirea şi amplasarea manuală în construcţie şi instalaţii a armaturii (plasei, carcasei etc.).
4. Izolarea suprafeţelor cu fibră de sticlă, masticuri de zgură, calde, în bază asfaltică şi bituminoasă, cu materiale de perclorvinil şi din bachelită.
5. Nituirea cu aplicarea sculei pneumatice (cu excepţia lucrărilor în recipiente închise).
6. Consolidarea construcţiilor şi detaliilor cu aplicarea pistolului de montaj.
7. Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacurilor de asfalt, pentru sobe în încăperi închise, rezervoare, capacităţi, cu aplicarea nitrovopselelor şi lacurilor, ce conţin benzol, toluen, spirturi complicate şi alte substanţe chimice nocive, precum şi pregătirea componenţei acestor vopsele.
8. Aplicarea cu ajutorul pistoalelor şi undiţelor a acoperirilor de protecţie ignifugă pe construcţiile de metal cu folosirea componenţei ce conţine vanilacetat, răşiuni, polifostat de amoniu, azbest şi alte substanţe chimice nocive.
9. Aplicarea straturilor de protecţie anticorosivă pe construcţiile de metal cu folosirea componenţei chimice, ce conţin substanţe de epoxid, fenolformaldehidă, uree formaldehidă, perclovinil şi alte substanţe chimice nocive, precum şi prepararea componenţei pentru aceste straturi.
10. Aplicarea manuală pe suprafeţe a mortarului pentru tencuială, netezirea manuală a suprafeţelor.
11. Lucrări de finisare cu aplicarea masei de xilolit, răşinilor de polivinilclorid, polivinilacetat, fenolformaldehidă, epoxid şi alte răşini sintetice, precum şi a masticurilor pe bază asfaltică şi bituminoasă.
12. Prelucrarea manuală a pietrei naturale şi cu folosirea instrumentului mecanizat, plasarea manuală cu piatră naturală a suprafeţelor.
13. Curăţarea suprafeţelor cu ajutorul aparatului de sablare (cu excepţia lucrărilor executate în încăperi sau capacităţi).
14. Prelucrarea şlefuirea şi lustruirea materialelor de construcţie prin metodă uscată.
15. Prelucrarea lemnului şi pîslei cu antiseptice şi materiale de protecţie ingnifuge, precum şi prepararea lor.
16. Deservirea instalaţiilor de compresoare (compresoarelor) de amoniac, clor, ocetilenă.
17. Deservirea maşinilor de curăţare şi de compactare a pietrilor.
18. Lipirea cu plumb pe plumb.
19. Prepararea amestecurilor, masticurilor, soluţiilor, emulsiilor, ce conţin asfalt, bitum şi răşini sintetice.
20. Perforarea manuală şi cu scule cu acţionare mecanică a găurilor (nişelor, rigolelor) în construcţiile de piatră, ruperea manuală a construcţiilor de piatră pe mortar de ciment şi mixt.

21. Perforarea găurilor (rigolelor, nişelor etc.) în construcţiile de beton şi de fier, tăierea capurilor (a piloţii din beton armat, ruperea construcţiilor din beton şi din beton armat cu aplicarea sculei cu acţiune mecanică, şpiţuirea manuală a suprafeţelor din beton sau cu sculă pneumatică.
22. Excavarea manuală a terenului la intrarea în puţurile de apă potabilă captare de apă, de coborîre şi de scudaj la adîncimea de peste 5-10 m, la galeriile cu lungimea de pînă la 20 m, precum şi excavarea terenului cu cuţitul a puţului de coborîre şi la pozarea puţului.
23. Săparea terenului, categoria III şi demontarea îmbrăcămintei rutiere cu ajutorul răngilor şi tîrnăcoapelor, precum şi a terenurilor de toate categoriile cu folosirea sculei pneumatice (cu excepţia lucrărilor indicate în pct.22).
24. Excavarea manuală a terenului curgător.
25. Lucrări după harta aluviunii construcţiilor terasiere prin metoda hidromecanizată (cu excepţia maşiniştilor la maşinile de construcţie).
26. Sudarea cablurilor plumbuite şi umplerea cu plumb a manşoanelor de cablu.
27. Torcretarea suprafeţelor (cu excepţia torcretării în recipientele închise).
28. Aşezarea pardoselei turnate de pachet, din linoleum pe masticuri şi bitum cald, clei de cauciuc şi masticuri, compuse din răşini sintetice şi dezolvanţi chimici.
29. Turnarea masei din beton asfaltic şi acoperirea suprafeţelor cu bitum cald, precum şi pregătirea masei asfaltice calde şi masticului bituminos.
30. Turnarea manuală a betonului în construcţii compactarea betonului cu vibratorul manual.
31. Structura pardoselei din materiale de polivinilclorid şi poivinilacetat.
32. Compactarea terenurilor şi straturilor din pietriş şi din piatră spartă.
33. Căptuşirea şi zidirea cuptoarelor de producţie, cazanelor, ţevilor şi altor agregate cu aplicarea materialelor refractare şi rezistente la acizi.
34. Sudarea electrică la maşinile automate, semiautomate, manuală (cu excepţia celei indicate în capitolul II.).
35. Forarea găurilor de foraj cu aparate cu acţionare mecanică.
36. Vulcanizarea la reparaţia bonzii aciculare.
37. Lucrări la mecanismele utilate cu încălzitoare şi dispozitive de frezat pentru reparaţia îmbrăcămintei rutiere.
38. Forarea găurilor de foraj cu aparate de acţionare mecanică.
39. Vulcanizarea la reparaţii benzii aciculare.
40. Descărcarea vagoanelor cu ciment neambalat.
41. Confecţionarea betonului armat prefabricat şi a articolelor din beton.

Lucrări în condiţii deosebit de grele şi deosebit de nocive

1. Nituirea în recipoente închise (cazane, rezervoare secţiuni).
2. Aplicarea cu postolul a unui strat ignifug pe construcţiile din metal prin folosirea componenţei ce conţine antopirene.
3. Curăţarea suprafeţelor cu ajutorul aparatelor de sablare în încăperi şi capacităţi.
4. Perforarea manuală a găurilor în lacurile greu accesibile (rigole, nişe etc.) în construcţiile din beton şi din beton armat, ruperea manuală a construcţiilor din beton şi din beton armat.
5. Excavarea terenului la intrarea în puţurile de apă potabilă, captare de apă, de coborîre şi de sondaj cu adîncimea de peste 10 m şi la sectoarele galeriilor, aflate la distanţa de 20 m de la gură (orificiu) sau puţ.

6. Excavarea manuală în locurile greu accesibile a terenului, categoria IX, terenului îngheţat de toate categoriile cu aplicarea panelor ciocanului.
7. Reparaţia şi montarea redresoarelor cu mercur cu aplicarea mercurului deschis.
8. Torcretarea suprafeţelor în recipienţi închişi.
9. Sudarea electrică la maşinile automate, semiautomate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, sudarea cu gaz în recipiente închise (cazane, rezervoare, secţiuni etc.).

la început

ПРИЛОЖЕНИЕ №9
к коллективному соглашению
на 2007-2009г.г.
(отраслевой уровень)

Отраслевой перечень

работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные и особо тяжелые и особо вредные)

I. Водопроводно-канализационное хозяйство

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию водопроводно - канализационных сетей и сооружений.
2. Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
3. Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них.
4. Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды.
5. Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях. А также на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
6. Обслуживание компрессорных установок.
7. Ведение технологического процесса озонирования воды.
8. Обслуживание оборудования аэротенков, иловых площадок, метантенков, отстойников, песколовок и жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке осадка, обезвоживания осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок.
9. Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования машин, механизмов.
10. Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную.
11. Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных свыше 3-х метров и канализационных сооружений.
12. Стирка спецодежды вручную.
13. Удаление осадка на канализационных сооружениях.
14. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.
15. Взятие проб и выполнение лабораторных анализов канализационной сточной воды.
16. Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума.
17. Газосварочные, газорезные, электросварочные работы.
18. Сварочные работы винипластовых труб.
19. Кузнечная ручная ковка горячего металла.
20. Пайка освинцованных кабелей и заливка муфт битумной мастикой.
21. Зарядка оккумуляторных батарей (обслуживание).

22. Уплотнение бетона ручным вибратором.
23. Разработка грунта третьей категории вручную, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструментов.
24. Работы по уплотнению грунтов и щебеночно-гравийных оснований пневмоустройством.
25. Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытий при помощи механизмов.
26. Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом с его растопкой.
27. Выполнение анализов, связанных с кислотами, щелочами для определения качества воды.
28. Очистка и хлорирование шахтных колодцев.
29. Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и их лужение).
30. Обслуживание установки по приготовлению ацетелена для выполнения газосварочных работ.
31. Обслуживание оборудования для раздачи горюче-смазочных материалов.
32. Обслуживание топливной аппаратуры, баллонов и редукторов, форсунок и насосов.
33. Обслуживание кузнечного горна и гидравлического молота. Обработка, ковка, протяжка поковок на наковальне.
    Примечание: При обслуживании оборудования с дистанционным управлением доплаты за условия труда не устанавливаются.
34. Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора.
35. Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.п.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях глубиной свыше 3 м.
36. Выполнение работ на деревообрабатывающих станках и на станках по обработке металлов с выделением вредных веществ.
37. Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающие на канализационных сетях и сооружениях.
38. Ремонт и обслуживание компьютеров, работники постоянно работающие на компьютерах.
39. Выполнение работ по разгрузке коагулянта, кровельные работы.

2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила.
2. Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений глубиной более 3 м.
3. Газо-электросварочные работы на канализационных сооружениях глубиной более 3 м.

Примечание: Доплата устанавливается работникам при условии, что выполнение работ во вредных условиях труда составляет более 50% рабочего времени.

При выполнении работ с вредными условиями труда не предусмотренные Перечнем для предприятий (организщаций) определенного вида деятельности, доплата устанавливается в соответствии с размером данного вида работ указанного в Перечне другого предприятия (организации).

3. Производственные управления теплосетей и котельных

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Приготовление и загрузка химреагентов вручную, ведение процесса химической очистки и обессоливания воды для подпитки котлов, тепловых сетей, регенерации фильтров кислотами, солями, щелочами.
2. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации и т.п. в цехах (участках) котельных, топливоподачи).
3. Прием и перекачка нефти и нефтепродуктов.
4. Переключение в тепловых схемах, контроль за действущим оборудованием путем обхода в цехах (участках), котельных.
5. Удаление шлаков из котлов, осадков из каналов гидрозолоудаления.
6. Управление мостовыми кранами в цехах (участках), котельных в закрытых складах.
7. Обмуровка котлов в горячем состоянии.
8. Уборка наружных поверхностей оборудования, поков и площадок обслуживания в цехах (участках), котельных, по размолу топлива, топливоподачи.
9. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
10. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
11. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов в тепловых сетях.
12. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках), котельных.
13. Ремонт приборов, заполненных ртутью.
14. Пайка кабельных вводов, кабельных свинцовых муфт, и оболочек, ремонт воздушных (масляных) трансформаторов.
15. Выполнение жестяницких работ по обшивке термоизоляции котлов и теплопроводов.
16. Выполнение работ по изоляции наружной поверхности горячих котлов дельтаасбестовой и стеклянной изоляцией и битумными материалами.
17. Выполнение огнеупорных работ при ремонте производственных печей и котлов в горячем состоянии.
18. Обслуживание водогрейных и паровых котлов, работающих на твердом и жидком топливе, выполнение работ по удалению зоны и шлака.
19. Обслуживание компрессорных установок, работающих на аммиаке, обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
20. Обслуживание оборудования в котельных, цехах пылеприготовления и на топливоподаче.
21. Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию.
22. Работа по очистке паровых и водогрейных котлов.
23. Ремонт оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, оборудования топливоподач, электрических машин, аппаратуры релейной защиты и автоматики при работе в котельных, в цехах пылеприготовления, на топливоподачах.
24. Ремонт паровых и водогрейных котлов в горячем состоянии.
25. Ремонт подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
26. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.

2. Работа с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Чистка котлов в горячем состоянии.
2. Обслуживание и ремонт ртутных выпрямителей.

3.Промышленные предприятия

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Абразивное производство: дробление, измельчение и сушка материалов, рассев шлифовального зерна и шлифпорошков, бакелизация абразивных изделий, вальцовка массы на вулканитовой связке на прокатных вальцах, вулканизация изделий на вулканитовой связке, прокалка шлифзерна, порошков и микропорошков всех видов абразивных материалов, сортировка куска электрокорунда и карбида бора, выплавка электрокорунда, монокорунда и карбида бора, формование абразивных изделий на бакелитовой, вулканитовой и магнезиальной связках, загрузка абразивных изделий и огнеупорного припоя в периодические обжигательные печи и выгрузка обоженных абразивных изделий и огнеупорного припоя из периодических обжигательных печей, загрузка вагонеток в сушильные печи и их выгрузка из печи, загрузка шихты по зонам печи.
2. Варка различных смолок, мастик, лаков, селена, содержащих вредные химические вещества, приготовление паст, мастик, эмульсий, клея, опрыскивающих жидкостей и смазок, содержащих вредные химические вещества, для литейных работ, приготовление изоляционного состава или массы для пропитки проводов и заливки кабельных муфт с применением материалов, содержащих вредные химические вещества.
3. Введение плавки в вагранках (кроме указаной в разделе 2).
4. Введение процесса прокатки, дрессировки и полировки холодного металла.
5. Введение процесса разливки чугуна на разливочной машине.
6. Введение процесса мойки и сушки изделий, окрашенных нитрокрасками, нитролаками и свинцовыми красками вручную, смывка лакокрасочных покрытий с деталей и агрегатов с помощью различных смывок и растворителей.
7. Выполнение лудильных и паяльных работ при изготовлении из листового металла и труб.
8. Выполнение такелажных работ.
9. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе 2).
10. Гальванические покрытия, фосфатирование, электрополирование изделий (деталей) в открытых ваннах, гумминирование металлоизделий.
11. Гибка труб вручную в котельных цехах. Гибка труб на станках с весом заготовки свыше 50 кг.
12. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии, (кроме указанной в разделе 2).
13. Горячая прокатка шаров и сверл на прокатных станах; прокатка цветных металлов и сплавов в горячем состоянии.
14. Завалка шихты в вагранки и печи.
15. Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
16. Землеприготовительные работы в литейных цехах.
17. Изготовление форм на формовочной машине, формовка вручную на моделях и шаблонах в опоках или в почве отливок, формовка вручную или на машинах оболочковых полуформ и стержней, изготовление вручную форм по выплавляемым моделям, отливка или формование изделий радиокерамики, формовка селеновых элементов (кроме указанных в разделе 2).
18. Изготовление тиглей и приготовление графитовой смеси.
19. Изготовление стержней на стержневых машинах и вручную.
20. Контроль температуры переносными термопарами в литейных цехах.
21. Литье металлов и сплавов, литье на машинах литья под давлением, литье изделий из свинцовых сплавов.

22. Литье деталей из пластмассы (кроме автоматизированных процессов), литье радиокерамической, керамической и металлической пленки и изделий (кроме автоматизированных процессов).
23. Налив и слив нефти, мазута, кислот, щелочей и других вредных химических веществ вручную, а также очистка емкостей и тары от упомянутых веществ вручную.
24. Обслуживание и ремонт ацетиленовых установок, газогенераторов.
25. Обслуживание конвейеров и транспортеров в литейных, прокатных, кузнечно-прессовых и термических цехах на горячих участках работ.
26. Обслуживание водогрейных и паровых котлов, технологических печей, работающих на твердом и жидком топливе.
27. Обработка металла резанием на металлообрабатывающих станках с одновременным подогревом изделий плазмой (плазменно-механическая обработка).
28. Окраска приборов и деталей и лакирование с применением нитрокрасок, нитролаков и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные вещества вручную, методом окунания и пульверизатором, окраска приборов и деталей светящимися красками.
29. Опиловка фасонного литья и полирование в литейных цехах с применением абразивных инструментов сухим способом.
30. Отжиг прецизионных сталей и сплавов (катанки, ленты, проволоки) в печах (кроме работ на автоматизированных процессах), термическая обработка металла в пламенных и электрических печах периодического и непрерывного действия (кроме работ на автоматизированных процессах).
31. Очистка от шлака и золы топок и бункеров в литейных цехах, газогенераторных станциях и производственных котельных.
32. Очистка металла, отливок, изделий и деталей в галтовочных и очистных барабанах дробеструйными машинами, наждачными кругами и в дробеструйных камерах.
33. Очистка пылеулавливающих циклонов, фильтров и камер вентиляционных систем, очистка дымовых труб, дымоходов и боровов отопительных печей, очистка топок, газоходов и дымоходов производственных печей, плавильных, калильных, термических печей и установок малярных камер, каналов производственной вентиляции.
34. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
35. Подвозка топлива вручную в литейных цехах, производственных котельных и газогенераторных станциях.
36. Пропитка и покрытие бакелитовым лаком вручную и в открытых ваннах.
37. Правка металла в горячем состоянии вручную и на машинах.
38. Прессование изделий из пластических материалов горячим способом, прессование и спекание в производстве цветной металлургии, прессование керамических, пьезокерамических, ферритовых и стеклоэмалевых деталей и опрессовка секций конденсаторов горячим способом.
39. Работы на установках ТВЧ и УВЧ.
40. Разделка и подготовка шихты в литейных цехах.
41. Разделка металлического лома на копрах, молотах и других установках.
42. Резка, обработка, шлифовка, полировка абразивными кругами сухим способом металлических, абразивных, шамотно - гипсовых, асбестоцементных, радиокерамических, ферритовых, пьезокерамических, миланитовых, пластмассовых изделий, а также селеновых дисков, электроуглей и электрощеток.
43. Резка металла на ножницах и прессах в горячем состоянии.
44. Ремонт и обслуживание промышленной канализации, обслуживание плавильных печей.

45. Ремонт, наладка и обслуживание оборудования на горячих участках работ: в литейных, термических, кузнечно-прессовых, а также в обрубных, прокатных, дробильно-помольных цехах и в цехах по производству свинцовых аккумуляторов, в производстве гальванических элементов и батарей, в электроугольном производстве, наладка сварочного и газорезательного оборудования.
46. Ремонт и очистка ванн в гальванических цехах, химемкостей в изоляционном и селеновом производствах.
47. Ручная ковка и штамповка горячего металла на молотах, прессах, ковочных машинах (кроме указанной в разделе 2), горячая штамповка крепежных изделий.
48. Сборка форм в литейных цехах.
49. Строповка и увязка грузов на горячих участках работ: в литейных, кузнечно-прессовых, термических цехах, а также в гальванических, травильных, обрубных, котельно-сварочных, дробильно-помольных, абразивных цехах и на участках сварки и газорезки в цехах металлоконструкций.
50. Сушка стержней, форм, земли и песка в литейных цехах, сушка изделий, деталей, окрашенных и пропитанных материалами, содержащими бензол, толуол, свинец и другие вредные химические вещества.
51. Термическая обработка в ваннах, печах, установках ТВЧ, закалка и другая термическая обработка (кроме указанных в разделе 2).
52. Транспортировка и укладка деталей (изделий) в цехах (участках): литейных, прокатных, обрубных, кузнечно-прессовых, травильных, термических, гальванических, малярных (где маляры оплачиваются в соответствии с п. 80 настоящего Перечня), а также в цехах производства кислотных аккумуляторов, конденсаторного, электроугольного производства и производства гальванических элементов и батарей.
53. Уборка отходов литейного производства в литейных цехах (кроме указанных в разделе 2).
54. Управление мостовыми кранами на горячих участках: литейных, кузнечно-прессовых, термических цехах, а также в гальванических, травильных, обрубных, котельно-сварочных, дробильно-помолочных, абразивных цехах и на участках сварки и газосварки в цехах металлоконструкций.
55. Футеровка и ремонт топок производственных печей, котлов, плавильных печей и разливочных ковшей в горячем состоянии.
56. Шлифовка изделий абразивными кругами сухим способом.
57. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе 2).

2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Заливка металла в формы, изложницы и кокили, отливка деталей на машинах центробежного литья.
2. Зачистка и доводка деталей (изделий) наждачными кругами сухим способом в литейных и кузнечно-прессовых цехах.
3. Изготовление форм на формовочной машине в массово-поточном и крупносерийном производствах.
4. Плавление цветных металлов и их сплавов, плавление ферросплавов, плавление карбида и корунда.
5. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка, газорезка, клепка, рубка судовых конструкций, чеканка в закрытых сосудах и отсеках судов.
6. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.

4.Автомобильный транспорт

1. Правильные работы вручную при ремонте кузов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов и газосварочного оборудования.
2. Ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот, гниющего мусора и трупов.
3. Ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине и газообразном топливе.
4. Ремонт автомобилей, используемых в промышленности строительных материалов, перевозке цемента, извести и других пылящих грузов, а также при обработке ядохимикатами зеленых насаждений.
5. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.п. вручную, механизированным и химическим способом, а также с применением керосина, бензина, ацетона, каустической соды и других растворителей.
6. Заправка этилированным бензином на колонах без дистанционного управления на автотранспортных предприятиях.
7. Ремонт, переработка и зарядка кислотных и щелочных аккумуляторов.
8. Вулканизация резинотехнических изделий горячим способом.
9. Гозоэлектросварка и резка.
10. Ручная ковка металла.
11. Окраска автомобилей вручную и пульверизатором нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими токсические химические вещества.
12. Лудильные и паяльные работы.
13. Гальваническая обработка деталей в открытых ваннах.
14. Перевозка радиоактивных изотопов.
15. Кузнечные работы выполняемые вручную.

6.Строительные и ремонтно-строительные работы

Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Гашение извести
2. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе 2).
3. Заготовка и установка в конструкции и сооружениях арматуры (сетки, каркасы и др.) вручную.

4. Изоляция поверхностей стеклянным волокном, шлаковатой, горячими мастиками на асфальтовой и битумной основе, перхлорвиниловыми и бакелитовыми материалами.
5. Клепка с применением пневмоинструмента (за исключением работ в закрытых сосудах).
6. Крепление конструкций и деталей с применением монтажного пистолета.
7. Малярные работы с применением асфальтового кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях, резервуарах, емкостях с применением нитрокрасок и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих красок.
8. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего ванилацетат, метаминомочевидоформальдегидные смолы, полифосфат аммония, асбест (ВНМ-2) и другие вредные химические вещества.
9. Нанесение антикоррозийных покрытий на металлоконструкции с применением химических составов, содержащих эпоксидные, фенолформальдегидные, мочевина формальдегидные, перхлорвиниловые и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих покрытий.
10. Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхностей вручную.
11. Облицовочные работы с применением ксилолитовой массы, поливинилхлоридных, поливинилацетатных, фенолформальгидных, эпоксидных и других синтетических смол, а также мастик на асфальтовой и битумной основе.
12. Обработка природного камня вручную и с применением механизированного инструмента, облицовка поверхностей природным камнем вручную.
13. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов (за исключением работ, выполняемых в помещениях или емкостях).
14. Обработка, шлифовка и полировка каменных строительных материалов сухим способом.
15. Обработка древесины и войлока антисептиками и огнезащитными материалами, а также их приготовление.
16. Обслуживание ацетиленовых, аммиачных и хлорных компрессорных установок (компрессоров).
17. Обслуживание щебнеочистительных и щебнеуплотнительных машин.
18. Пайка свинцом по свинцу.
19. Приготовление смесей, мастик, растворов, эмульсий, содержащих асфальт, битум и синтетические смолы.
20. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш и т.п). в каменных конструкциях, разломка вручную каменных конструкций, на сложных и цементных растворах.
21. Пробивка отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, срубка голов железобетонных свай, разломка бетонных и железобетонных конструкций с применением механизированного инструмента, насечка бетонных поверхностей вручную или с применением пневмоинструментов.
22. Разработка вручную грунта на проходке питьевых, водоразборных и опускных колодцев, шурфов глубиной свыше 5 до 10 м, ...протяженностью до 20 м, а также разработка грунта под ножом опускного колодца и при посадке колодца.
23. Разработка грунтов третьей группы, и разборка дорожных покрытий вручную с применением ломов и кирок, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструмента (кроме работ, указанных в пункте 22).
24. Разработка плывунов вручную.

25. Работы по карте намыва земельных сооружений гидромеханизированным способом (за исключением машинистов строительных машин).
26. Спайка освинцованных кабелей и заливка свинцом кабельных муфт.
27. Торкретирование поверхностей (кроме торкретирования в замкнутых сосудах).
28. Укладка паркетных, о плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей.
29. Укладка горячей асфальтобетонной массы и покрытие поверхностей горячим битумом, а также приготовление горячей асфальтобетонной массы и битумной мастики.
30. Укладка бетона в монолитные конструкции и сооружения вручную, уплотнение бетона ручными вибраторами.
31. Устройство наливных полов из поливинилхлоридных и поливинилацетатных материалов.
32. Уплотнения грунтов и щебеночно-гравийных оснований вручную и пневмоинструментом.
33. Футеровка и кладка промышленных печей труб, котлов и других агрегатов с применением огнеупорных и кислотоупорных материалов.
34. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе 2).
35. Бурение шпуров механизированным инструментом.
36. Вулканизация при ремонте иглолент.
37. Работа на механизмах, оборудованных разогревателями и фрезерными устройствами для ремонта дорожных покрытий.
38. Бурение шпуров механическим инструментом.
39. Вулканизация при ремонте аглолент.
40. Выгрузка вагонов с цементом россыпью.
41. Изготовление сборного ж/бетона и бетонных изделий.

Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Клепка при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках и т.д.).
2. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего антипирен.
3. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов, выполняемых в помещениях и емкостях.
4. Пробивка в труднодоступных местах вручную отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, разломка бетонных и железобетонных конструкций вручную.
5. Разработка грунта на приходке питьевых, водоразборных, опускных колодцев и шурфов глубиной более 10 м и участков штолен, находящихся на расстоянии более 20 м от устья или колодца.
6. Разработка в труднодоступных местах грунтов четвертой и более высоких групп и мерзлых грунтов всех групп вручную с применением клиньев и кувалд (молотов).
7. Ремонт и монтаж ртутных выпрямителей с применением открытой ртути.
8. Торкретирование поверхностей в замкнутых сосудах.
9. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, отсеках и т.д.).

к содержанию

H O T Ă R Î R E
cu privire la aprobarea Listei - tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare

nr. 1487 din 31.12.2004

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.5-12/45 din 14.01.2005

*** * ***

În conformitate cu art.139 din Codul muncii, Guvernul

HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Lista - tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare în ramurile specificate în anexă.

2. Sus-numita Listă - tip se aplică în mod obligatoriu la întocmirea listelor ramurale de lucrări şi locuri de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare, ce se aprobă prin convenţiile colective încheiate în ramurile respective.

3. În baza listelor ramurale de lucrări şi în conformitate cu rezultatele atestării locurilor de muncă, întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile, de comun acord cu organul reprezentativ al salariaţilor, vor elabora şi vor include în contractele colective de muncă listele locurilor de muncă şi ale lucrărilor concrete pentru care salariaţilor li se vor stabili sporuri de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile, cu specificarea mărimilor acestor sporuri. La elaborarea listelor în cauză indicarea codurilor lucrărilor şi locurilor de muncă specificate în Lista - tip este obligatorie. Listele se modifică anual în cazul raţionalizării locurilor de muncă şi ameliorării condiţiilor de muncă, iar sporurile la salariu se reduc sau se anulează, după caz.

4. Mărimile concrete ale sporurilor de compensare, în cuantumurile negociate anual în Convenţia colectivă (nivel naţional), se stabilesc în funcţie de gradul de nocivitate al lucrărilor îndeplinite, determinat în temeiul Regulamentului cu privire la evaluarea condiţiilor de muncă la locurile de muncă şi modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.1335 din 10 octombrie 2002.

5. Lista - tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare, poate fi modificată şi completată doar prin hotărîre de Guvern, la propunerea ministerelor, departamentelor, unităţilor economice, cu includerea lucrărilor suplimentare apărute în urma implementării unor procese tehnologice noi, dacă pentru lucrările în cauză factorii nocivi ai mediului de producţie nu pot fi înlăturaţi nici prin mijloace tehnice moderne, nici prin alte metode.

6. Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina Ministerului Muncii şi Protecţiei Sociale.

PRIM-MINISTRU **Vasile TARLEV**

Contrasemnează:
Viceprim-ministru **Valerian Cristea**
Ministrul muncii şi protecţiei sociale **Valerian Revenco**
Ministrul sănătăţii **Andrei Gherman**

Chişinău, 31 decembrie 2004.
Nr.1487.

Anexă
la Hotărîrea Guvernului
nr.1487 din 31 decembrie 2004

Lista - tip
a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare

Cod	Denumirea lucrărilor şi/sau locurilor de muncă	Наименование работ и/или рабочих мест
1	2	3
E.40	**Producţia şi distribuirea de energie electrică şi termică, gaze şi apă caldă** **Производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды**	
	Producţia şi distribuirea energiei electrice, aprovizionarea cu aburi şi apă caldă	**Производство и распределение электроэнергии, снабжение паром и горячей водой**
	A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare ***A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда***	
E.40.A.001	Căptuşirea cu termoizolant a cazanelor şi conductelor termice la centralele termoelectrice şi la reţelele termice	Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и в тепловых сетях
E.40.A.002	Comutarea schemelor termice, controlul utilajului în funcţiune pe itinerar în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane	Переключения в тепловых схемах, контроль за действующим оборудованием путем обхода в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных
E.40.A.003	Curăţarea cazanelor la rece	Чистка котлов в холодном состоянии
E.40.A.004	Curăţirea suprafeţelor exterioare ale utilajului, pardoselei şi ale platformelor de deservire în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului	Уборка наружных поверхностей оборудования, полов и площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления), топливоподачи
E.40.A.005	Deservirea conductelor termice subterane ale instalaţiilor reţelelor termice şi ale racordurilor de termoficare subterane	Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов
E.40.A.006	Deservirea echipamentelor de măsurare, elementelor de control şi comandă şi regulatoare (instalaţii automate, dispozitive de protecţie tehnologică, de blocare, semnalizare etc.) în secţiile de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului	Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации и т. д.) в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготов-ления), топливоподачи
E.40.A.007	Deservirea instalaţiilor boiler din reţelele termice din secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane	Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных
E.40.A.008	Deservirea şi reparaţia liniilor electrice aeriene la elementele care nu conduc curentul fără scoaterea tensiunii	Обслуживание и ремонт воздушных линий электропередачи на нетоковедущих частях без снятия напряжения
E.40.A.009	Deservirea utilajului electroenergetic şi a aparatajului de comandă automată a centralelor termoelectrice în secţiile:	Обслуживание электроэнергетического оборудования и автоматики тепловых электростанций в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива

	de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului, de depozitare a petrolului	(пылеприготовления), топливоподачи, нефтехозяйств
E.40.A.010	Deservirea, încercarea şi reglarea utilajului substaţiilor electrice de transformare cu tensiunea de 400 Kw şi mai mare	Обслуживание, испытание и наладка оборудования преобразовательных электроподстанций напряжением 400 kW и более
E.40.A.011	Dirijarea podurilor rulante în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane şi în depozitele închise de combustibil ale centralelor termoelectrice	Управление мостовыми кранами в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, в закрытых складах топлива тепловых электростанций
E.40.A.012	Efectuarea încercărilor şi măsurărilor parametrilor utilajului electric al staţiilor electrice, reţelelor electrice şi al instalaţiilor de distribuţie exterioară	Проведение испытаний и измерений параметров электрооборудования электростанций, электрических сетей и открытых распределительных устройств
E.40.A.013	Evacuarea zgurii din cazane şi a reziduurilor din canalele de evacuare hidraulică a cenuşii	Удаление шлаков из котлов, осадков из каналов гидрозолоудаления
E.40.A.014	Înzidirea la cald a cazanelor	Обмуровка котлов в горячем состоянии
E.40.A.015	Lipirea racordurilor prin cablu din plumb şi a mantalelor cablurilor, reparaţia întrerupătoarelor cu aer comprimat, a întrerupătoarelor în ulei şi a transformatoarelor cu ulei	Пайка кабельных вводов, кабельных свинцовых муфт и оболочек, ремонт воздушных (масляных) выключателей, масляных трансформаторов
E.40.A.016	Lucrări la înălţimi mari la reparaţia liniilor electrice şi a utilajului substaţiilor electrice	Верхолазные работы при ремонте линий электропередачи и оборудования электроподстанций
E.40.A.017	Pregătirea şi încărcarea manuală a agenţilor chimici; executarea procesului de curăţire chimică şi de desalinizare a apei pentru completarea pînă la nivel normal de funcţionare a cazanelor, reţelelor termice şi pentru alimentarea vaporizatoarelor; regenerarea filtrelor cu acizi, săruri, alcalii; pregătirea şi dozarea soluţiilor de clorură de var şi clorurarea apei din bazinele de pulverizare şi turnurile de răcire	Приготовление и загрузка химических реагентов вручную; ведение процесса химической очистки и обессоливания воды для подпитки котлов, тепловых сетей и питания испарителей; регенерация фильтров кислотами, солями, щелочами; приготовление и дозирование растворов хлорной извести и хлорирование воды брызгальных бассейнов и градирен
E.40.A.018	Prelucrarea materialului lemnos cu antiseptic	Антисептирование древесины
E.40.A.019	Primirea şi pomparea petrolului şi produselor din petrol la centralele termoelectrice	Прием и перекачка нефти и нефтепродуктов на тепловых электростанциях
E.40.A.020	Reparaţia aparatelor umplute cu mercur	Ремонт приборов, заполненных ртутью
E.40.A.021	Reparaţia conductelor termice şi a instalaţiilor reţelelor termice	Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей
E.40.A.022	Reparaţia utilajului electroenergetic, dispozitivelor automate şi echipamentelor de măsurare la	Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерений на действующем оборудовании, аппаратуры релейной

	utilajul în funcţiune, aparatajului de protecţie prin relee şi automată în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului, de depozitare a petrolului; în tuneluri şi camere de termoficare	защиты и автоматики в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления), топливоподачи, нефтехозяйствах, в тоннелях и теплофикационных камерах
E.40.A.023	Deservirea cazanelor de încălzit apa şi cazanelor de abur, ce funcţionează cu combustibil solid sau lichid, executarea lucrărilor de evacuare a cenuşii şi zgurii	Обслуживание водогрейных и паровых котлов, работающих на твердом и жидком топливе, выполнение работ по удалению золы и шлака
E.40.A.024	Deservirea conductelor termice şi instalaţiilor reţelelor termice subterane	Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей
E.40.A.025	Deservirea instalaţiilor de compresoare ce funcţionează cu amoniac	Обслуживание компрессорных установок, работающих на аммиаке
E.40.A.026	Deservirea utilajului la centralele termice în secţiile de pregătire a prafului şi la livrarea combustibilului	Обслуживание оборудования в котельных, цехах пылеприготов-ления и на топливоподаче
E.40.A.027	Executarea lucrărilor de izolare a suprafeţelor exterioare ale cazanelor fierbinţi cu izolaţie de asbestdelta şi sticlă şi cu materiale bituminoase	Выполнение работ по изоляции наружной поверхности горячих котлов дельта-асбестовой и стеклян-ной изоляцией и битумными материалами
E.40.A.028	Executarea lucrărilor de şamotare la reparaţia cuptoarelor industriale şi a cazanelor în stare caldă	Выполнение огнеупорных работ при ремонте производственных печей и котлов в горячем состоянии
E.40.A.029	Executarea lucrărilor de tinichigerie la căptuşirea cu izolaţie termoizolantă a cazanelor şi conductelor termice	Выполнение жестяницких работ по обшивке термоизоляции котлов и теплопроводов
E.40.A.030	Lucrări de curăţire a cazanelor de încălzit apă şi a cazanelor de abur	Работы по очистке паровых и водогрейных котлов
E.40.A.031	Reparaţia cazanelor cu abur şi cazanelor de încălzit apa în stare caldă	Ремонт паровых и водогрейных котлов в горячем состоянии
E.40.A.032	Reparaţia conductelor termice şi instalaţiilor reţelelor termice subterane	Ремонт подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей
E.40.A.033	Reparaţia utilajului centralelor termice şi a secţiilor de pregătire a prafului, utilajului de livrare a combustibilului maşinilor electrice, aparaturii de protecţie prin relee şi automatici la executarea lucrărilor în sălile cu cazane, secţiile de pregătire a prafului şi instalaţiile de livrare a combustibilului	Ремонт оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, оборудования топливоподачи, электрических машин, аппаратуры релейной защиты и автоматики при работе в закрытых котельных цехах, цехах пылеприготовления, на устройствах топливоподачи
E.40.A.034	Transportarea manuală a combustibilului în cazangerii şi pregătirea lui pentru ardere	Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию

E.40.A.035	Lucrări de control la executarea lucrărilor menţionate în prezentul compartiment al Listei-tip	Контроль при производстве работ, указанных в настоящем разделе Перечня
	Producţia şi distribuirea combustibilului gazos	**Производство и распределение газообразного топлива**
	A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare ***A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда***	
E.40.A.036	Electrogazosudori-montatori (cu excepţia celor menţionaţi în compartimentul B al prezentei Liste-tip)	Электрогазосварщики-врезчики (кроме указанных в разделе B)
E.40.A.037	Lăcătuşi la lucrările de intervenţie şi reconstrucţie în sistemele cu gaze	Слесари аварийно-восстановитель-ных работ в газовом хозяйстве
E.40.A.038	Muncitori ocupaţi la deservirea parcurilor de pompare şi parcurilor de rezervoare de gaz lichefiat	Рабочие, занятые обслуживанием насосных и резервуарных парков сжиженных газов
E.40.A.039	Muncitori ocupaţi la deservirea gazoductelor estacade	Рабочие, занятые обслуживанием газопроводов на эстакадах
E.40.A.040	Muncitori ocupaţi la deservirea şi reparaţia gazoductelor şi a conductelor de aburi la executarea lucrărilor în tuneluri cu aburi	Рабочие, занятые обслуживанием и ремонтом газопроводов и паропроводов при работе в паротоннелях
E.40.A.041	Muncitori ocupaţi la curăţarea, spălarea şi tratarea cu abur în procedeu manual a rezervoarelor şi buteliilor de reziduurile grele de propan-butan lichefiat	Рабочие, занятые на очистке, промывке и пропарке вручную емкостей и баллонов от тяжелых остатков сжиженного пропан-бутана
E.40.A.042	Umplutori butelii ocupaţi cu umplerea buteliilor cu propan-butan lichefiat în încăperi	Наполнители баллонов, занятые наполнением баллонов сжиженным пропан-бутаном в помещениях
	B. Lucrări cu condiţii de muncă de deosebit grele şi deosebit de vătămătoare ***B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда***	
	Producţia şi distribuirea energiei electrice, aprovizionarea cu aburi şi apă caldă	**Производство и распределение электроэнергии, снабжение паром и горячей водой**
E.40.B.001	Curăţirea cazanelor la cald	Чистка котлов в горячем состоянии
E.40.B.002	Deservirea şi reparaţia redresoarelor cu vapori de mercur	Обслуживание и ремонт ртутных выпрямителей
E.40.B.003	Deservirea şi reparaţia liniilor electrice aeriene şi a utilajului electric al substaţiilor electrice la elementele conductoare aflate sub tensiune	Обслуживание и ремонт воздушных линий электропередачи и электрооборудования подстанций на токоведущих частях под напряжением
E.40.B.004	Lucrări cu utilizarea substanţelor radioactive şi ionizante şi lucrări ce ţin de exploatarea şi încercarea instalaţiilor Roentgen	Работы с применением радиоактивных и ионизирующих веществ и работы, связанные с эксплуатацией и испытанием рентгеновских установок
	Producţia şi distribuirea combustibilului gazos	**Производство и распределение газообразного топлива**
E.40.B.005	Electrogazosudori-montatori ocupaţi la executarea lucrărilor înăuntru rezervoarelor	Электрогазосварщики-врезчики, занятые на работах внутри резервуаров

E.40.B.006	Muncitori care execută lucrări de curăţare a rezervoarelor şi cisternelor de sub propan-butan lichefiat în măşti antigaz	Рабочие, выполняющие в противогазе работы по очистке резервуаров и цистерн из-под сжиженного пропан-бутана
E.41.	**Captarea, epurarea şi distribuţia apei; asanarea şi îndepărtarea gunoaielor** **Сбор, очистка и распределение воды; канализация и удаление отходов**	
	A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare ***A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда***	
E.41.A.001	Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei*	Ведение технологического процесса озонирования воды*
E.41.A.002	Compactarea betonului cu vibrator manual	Уплотнение бетона ручным вибратором
E.41.A.003	Curăţirea şi clorurarea fîntînilor cu izvoare locale	Очистка и хлорирование шахтных колодцев
E.41.A.004	Deservirea echipamentului electric la staţiile de canalizare, instalaţiile de alimentare cu apă la adîncimea de peste 3 m	Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м
E.41.A.005	Deservirea instalaţiilor de compresoare	Обслуживание компрессорных установок
E.41.A.006	Deservirea instalaţiilor de pompare pentru pomparea apelor uzate la instalaţiile de canalizare, precum şi la instalaţiile cu apă, la adîncimea de peste 3 m	Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях, а также на водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м
E.41.A.007	Deservirea instalaţiilor de pregătire a soluţiilor de reactive cu concentraţia indicată, necesare pentru curăţirea şi dezinfectarea apei potabile şi apelor uzate	Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды
E.41.A.008	Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor; platformelor de nămol; metan-tancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, grătarelor, terenurilor de irigaţie şi de filtrare, instalaţiilor de uscare a nămolului, de deshidratare a nămolului, etuvelor rotative, instalaţiilor de clorurare	Обслуживание оборудования аэротанков, иловых площадок, метантанков, отстойников, песколовок жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке, обезвоживанию осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок
E.41.A.009	Deservirea, reparaţia radiatoarelor (lipirea şi spoirea)	Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и лужение)
E.41.A.010	Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calităţii apei	Выполнение анализов, связанных с кислотами, щелочами, для определения качества воды
E.41.A.011	Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanţilor, lucrări de acoperire	Выполнение работ по разгрузке коагулянтов, кровельные работы
E.41.A.012	Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var şi a coagulantului	Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную
E.41.A.013	Evacuarea nămolului la instalaţiile de canalizare	Удаление осадка на канализационных сооружениях
E.41.A.014	Excavarea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul* compresorului, hidrociocanului, tăierea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul	Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи* компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытий с помощью механизмов

	mecanismelor	
E.41.A.015	Inspectarea şi revizia tehnică a reţelelor de alimentare cu apă şi canalizare şi a instalaţiilor acestora	Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них
E.41.A.016	Izolarea conductelor şi porţiunilor fasonate cu bitum fierbinte, topirea bitumului	Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума
E.41.A.017	Lucrări de remediere şi reconstrucţie la deservirea reţelelor şi instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare	Аварийно – восстановительные работы по обслуживанию водопроводно-канализационных сетей и сооружений
E.41.A.018	Lucrări de sudare a conductelor din viniplast	Сварочные работы на винипласто-вых трубах
E.41.A.019	Lucrări de umplere a manşoanelor şi a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia	Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом и его растопкой
E.41.A.020	Prelevarea probelor şi efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate	Взятие проб и выполнение лабораторных анализов сточных вод
E.41.A.021	Reparaţia construcţiilor de piatră ale instalaţiilor de alimentare cu apă, îngropate la adîncimea de peste 3 metri şi instalaţiilor de canalizare	Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных более чем на 3 метра, и канализационных сооружений
E.41.A.022	Reparaţia şi deservirea automobilelor şi mecanismelor ce funcţionează la reţelele şi instalaţiile de canalizare	Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающих на канализационных сетях и сооружениях
E.41.A.023	Reparaţia şi deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control şi de dirijare (instalaţiilor autonome şi regulatoarelor, instalaţiilor de protecţie tehnologică, blocărilor şi semnalizărilor) la staţiile de canalizare, instalaţiile de alimentare cu apă la adîncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.д.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях на глубине свыше 3 м
E.41.A.024	Reparaţia şi deservirea staţiilor de clorurare, instalaţiilor de ozonizare şi a depozitelor de clor	Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора
E.41.A.025	Spălarea manuală a salopetelor	Стирка спецодежды вручную
E.41.A.026	Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri ce conţin benzol, toluen, spirt şi alte substanţe chimice nocive la reparaţia instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare, utilajului, maşinilor, mecanismelor	Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования, машин, механизмов
E.41.A.027	Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul compartiment al Listei-tip	Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе Перечня
	** În cazul deservirii utilajului cu telecomandă sporul pentru condiţii de muncă nu se stabileşte*	** При обслуживании оборудования с дистанционным управлением доплата за условия труда не устанавливается*

	B. Lucrări cu condiţii de muncă deosebit grele şi deosebit de vătămătoare ***B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда***	
E.41.B.001	Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la staţiile de pompare a nămolului	Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила
E.41.B.002	Lucrările de sudare electrică şi cu gaze la instalaţiile de canalizare la adîncimea de peste 3 m	Газоэлектросварочные работы на канализационных сооружениях на глубине более 3 м
E.41.B.003	Reparaţia şi deservirea reţelelor de canalizare şi instalaţiilor la adîncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений на глубине более 3 м
F.45.	**Construcţii** **Строительство**	
	A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare ***A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда***	
F.45.A.001	Amenajarea podelelor turnate din policlorură de vinil şi acetat de polivinil	Устройство наливных полов из поливинилхлоридных и поливинилацетатных материалов
F.45.A.002	Aplicarea cu ajutorul pistoalelor şi undiţilor a acoperirilor ignifuge pe construcţiile metalice cu utilizarea compoziţiilor care conţin acetat de vinil, răşini, melaninocarbamidformaldehidice polifosfat de amoniu, azbest şi alte substanţe chimice vătămătoare	Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего винилацетат меламиномочевиноформальдегидные смолы, полифосфат аммония, асбест и другие вредные химические вещества
F.45.A.003	Aplicarea învelişurilor anticorozive la construcţiile metalice cu utilizarea compoziţiilor chimice care conţin substanţe epoxidice fenolformaldehidice, carbanidformaldehidice, percloraţi de vinil şi alte substanţe vătămătoare, precum şi prepararea compoziţiilor pentru aceste învelişuri	Нанесение антикоррозийных покрытий на металлоконструкции с применением химических составов, содержащих эпоксидные, фенолформальдегидные, мочевиноформальдегидные, перхлорвиниловые и другие вредные вещества, а также приготовление составов для этих покрытий
F.45.A.004	Aplicarea manuală pe suprafeţe a mortarului de tencuială şi netezirea manuală a suprafeţelor	Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхностей вручную
F.45.A.005	Aşezarea masei calde a asfaltului betonat şi acoperirea suprafeţelor cu bitum cald, precum şi prepararea masei calde de asfalt betonat şi a masticului din bitum	Укладка горячей асфальтобетонной массы и покрытие поверхностей горячим битумом, а также приготовление горячих асфальтобетонной массы и битумной мастики
F.45.A.006	Aşezarea podelelor din parchet, plăci şi din linolium cu utilizarea masticurilor calde şi bitumului, cleiurilor din cauciuc şi a masticurilor preparate pe bază de răşini sintetice şi solvenţi chimici	Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, резиновых клеях и мастиках, изготовленных на основе синтетических смол и химических растворителей
F.45.A.007	Căptuşeala şi zidirea cuptoarelor industriale, coşurilor, cazanelor şi altor agregate cu aplicarea materialelor refractare şi rezistente la acizi	Футеровка и кладка промышленных печей, труб, котлов и других агрегатов с применением огнеупорных и кислотоупорных материалов

F.45.A.008	Curăţirea suprafeţelor, aplicarea aparatelor de sablat (în afară de lucrările care se execută în încăperi sau recipiente)	Очистка поверхностей с помощью пескоструйных аппаратов (за исключением работ, выполняемых в помещениях или емкостях)
F.45.A.009	Deservirea compresoarelor de acetilenă, amoniac şi clor	Обслуживание ацетиленовых, аммиачных и хлорных компрессорных установок (компрессоров)
F.45.A.010	Deservirea maşinilor de burat traverse, de curăţit şi de îndesat pietrişul	Обслуживание шпалоподбивочных, щебнеочистительных и щебнеуплотнительных машин
F.45.A.011	Excavarea pămîntului şi a rocilor cu monitoare hidraulice	Разработка грунта и горных пород гидромониторами
F.45.A.012	Excavarea manuală a pămîntului la săparea fîntînilor cu apă potabilă, prizelor şi fîntînilor de evacuare şurfelor cu o adîncime de la 5 la 10 metri, galeriilor cu o lungime pînă la 20 metri, precum şi excavarea pămîntului, fîntînilor de evacuare şi la ajustarea fîntînilor	Разработка вручную грунта на проходке питьевых, водозаборных и спускных колодцев, шурфов глубиной от 5 до 10 м, штолен протяженностью до 20 м, а также разработка грунта под ножом спускного колодца и при посадке колодца
F.45.A.013	Excavarea manuală a pămînturilor de grupa a III-a cu utilizarea rangelor, tîrnăcoapelor, precum şi a pămînturilor de toate grupele cu utilizarea uneltelor pneumatice (în afara de lucrările specificate la punctul F.45.A.012 de compartimentul A al prezentei Liste-tip)	Разработка грунтов III группы вручную с применением ломов, кирок, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструмента (кроме работ, указанных в пункте 12)
F.45.A.014	Excavarea manuală a terenurilor curgătoare	Разработка плывунов вручную
F.45.A.015	Izolarea suprafeţelor cu fibre din sticlă, lînă de zgură, azbest, masticuri calde pe bază de asfalt şi bitum, materiale din perclorați de vinil şi bachelită	Изоляция поверхностей стеклянным волокном, шлаковатой, асбестом, горячими мастиками на асфальтовой и битумной основе, перхлорвиниловыми и бакелитовыми материалами
F.45.A.016	Lipirea cablurilor plumbuite şi turnarea cu plumb a manşoanelor de cablu	Спайка освинцованных кабелей и заливка свинцом кабельных муфт
F.45.A.017	Lipirea cu plumb pe plumb	Пайка свинцом по свинцу
F.45.A.018	Lucrări de asigurare a rezistenţei la acizi cu aplicarea viniplastului şi a gumei, precum şi lucrări cu aplicarea faelitei umede şi azbovinilului	Кислотоупорные винипластовые и гуммировочные работы, а также работы с применением сырого фаолита и асбовинила
F.45.A.019	Lucrări de sudare cu gaze şi tăierea cu gaze (în afară de cele menţionate în compartimentul B al prezentei Liste-tip)	Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе B)
F.45.A.020	Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacului de asfalt şi a lacului cu uscare în cuptor în încăperi închise, cu aplicarea nitrocoloranţilor şi lacurilor care conţin benzen, toluen, alcooluri compuse şi alte substanţe chimice	Малярные работы с применением асфальтового и печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих красок

	vătămătoare, precum şi pregătirea componentelor pentru aceste vopsele	
F.45.A.021	Lucrări la amenajarea şi reparaţia suprastructurii căilor ferate cu aplicarea maşinilor de burat traverse electrice şi pneumatice	Работы по устройству и ремонту верхнего строения железнодо-рожных путей с применением электрических и пневматических шпалоподбойников
F.45.A.022	Lucrări pe harta depunerilor de apă la construcţiile de pământ prin hidromecanizare (în afară de maşiniştii la maşinile de construcţie)	Работы на карте намыва земляных сооружений гидромеханизирован-ным способом (за исключением машинистов строительных машин)
F.45.A.023	Lucrări de făţuire cu utilizarea masei de xilolit, răşinilor din policlorură de vinil acetat de polivinil, fenolformaldehidă, epoxidelor şi altor răşini sintetice, precum şi a masticurilor pe bază de asfalt şi bitum	Облицовочные работы с применением ксилолитовой массы, поливинилхлоридных, поливинилацетатных, фенолформальдегидных, эпоксид-ных и других синтетических смол, а также мастик на асфальтовой и битумной основе
F.45.A.024	Nituirea cu aplicarea uneltelor pneumatice (cu excepţia lucrărilor efectuate în recipiente închise)	Клепка с применением пневмоинструмента (за исключе-нием работ в закрытых емкостях)
F.45.A.025	Perforarea găurilor (şanţurilor în tencuială, nişelor etc.) în beton şi construcţiile din beton armat, tăierea capetelor piloţilor din beton armat, demolarea construcţiilor din beton şi beton armat cu aplicarea uneltelor mecanizate, tencuială cu relief a suprafeţelor din beton, manuală sau cu utilizarea uneltelor pneumatice	Пробивка отверстий (борозд, ниш и т. д.) в бетонных и железобетонных конструкциях, срубка голов железобетонных свай, разломка бетонных и железобетонных конструкций с применением механизированного инструмента, насечка бетонных поверхностей вручную или с применением пневмоинструментов
F.45.A.026	Perforarea găurilor de foraj cu unelte mecanizate	Бурение шпуров механизированным инструментом
F.45.A.027	Perforarea manuală şi cu utilizarea uneltelor mecanizate a găurilor (şanţurilor în tencuială, nişelor etc.) în construcţiile de piatră, demolarea manuală a construcţiilor din piatră clădită cu mortaruri complexe şi din ciment	Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш и.т.д.) в каменных конструкциях, разломка вручную каменных конструкций на сложных и цементных растворах
F.45.A.028	Pregătirea şi instalarea manuală în construcţii şi edificii a armaturii (reţelei de armatură, carcaselor de armatură etc.)	Заготовка и установка вручную в конструкции и сооружениях арматуры (сетки, каркаса и др.)
F.45.A.029	Prelucrarea lemnului şi pîslei cu antiseptice şi materiale ignifuge, precum şi prepararea lor	Обработка древесины и войлока антисептиками и огнезащитными материалами, а также их приготовление
F.45.A.030	Prelucrarea manuală şi cu ajutorul uneltelor mecanice a pietrei naturale, placarea manuală a suprafeţelor cu piatră naturală	Обработка природного камня вручную и с применением механизированного инструмента, облицовка поверхностей природным камнем вручную
F.45.A.031	Prelucrarea, feţuirea, şlefuirea materialelor din piatră pentru construcţii în procedeu uscat	Обработка, шлифовка и полировка каменных строительных материалов сухим способом

F.45.A.032	Prepararea amestecurilor, masticurilor, mortarului, emulsiilor cu conţinut de asfalt, bitum şi răşini sintetice	Приготовление смесей, мастик, растворов, эмульсий, содержащих асфальт, битум и синтетические смолы
F.45.A.033	Stingerea varului	Гашение извести
F.45.A.034	Sudarea electrică la maşinile automate şi semiautomate de sudat şi sudarea manuală (în afară de cele indicate în compartimentul B al prezentei Liste-tip)	Электросварка на автоматических и полуавтоматических машинах и ручная (кроме указанной в разделе В)
F.45.A.035	Tasarea manuală şi cu unelte pneumatice a terenurilor şi patului din piatră spartă şi pietriş	Уплотнение грунтов и щебеночно-гравийных оснований вручную и пневмоинструментом
F.45.A.036	Fixarea construcţiilor şi pieselor cu aplicarea pistolului de montaj	Крепление конструкций и деталей с применением монтажного пистолета
F.45.A.037	Torcretarea suprafeţelor (în afară de torcretarea în vase închise)	Торкретирование поверхностей (кроме торкретирования в замкнутых сосудах)
F.45.A.038	Turnarea manuală a betonului în construcţiile din monolit şi edificii, compactarea betonului cu vibratoare manuale	Укладка бетона в монолитные конструкции и сооружения вручную, уплотнение бетона ручными вибраторами
F.45.A.039	Vulcanizarea la reparaţia bandei de aglomerare	Вулканизация при ремонте аглолент
	B. Lucrări cu condiţii de muncă deosebit grele şi deosebit de vătămătoare ***B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда***	
F.45.B.001	Aplicarea cu ajutorul pistoalelor şi undiţilor a acoperişilor ignifuge pe construcţiile din metal, cu aplicarea compoziţiilor care conţin antipiren	Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с примене-нием составов, содержащих антипирен (ОФР-ММ)
F.45.B.002	Curăţarea suprafeţelor cu ajutorul aparatelor de sablat, executată în încăperi sau recipiente	Очистка поверхностей с помощью пескоструйных аппаратов, выполняемая в помещениях или емкостях
F.45.B.003	Excavarea pământurilor de grupa a IV-a şi mai mare în locurile greu accesibile şi excavarea manuală a pământurilor îngheţate de toate grupele cu aplicarea penelor şi a barosurilor (ciocanelor)	Разработка в труднодоступных местах грунтов IV и более высоких групп и мерзлых грунтов всех групп вручную с применением клиньев и кувалд (молотов)
F.45.B.004	Excavarea pământului la săparea fîntînilor cu apă potabilă, prizelor şi fîntînilor de evacuare, şurfelor cu o adîncime mai mare de 10 metri şi sectoarelor galeriilor aflate la o distanţă mai mare de 20 metri da la gura fîntînii	Разработка грунта на проходке питьевых, водозаборных, спускных колодцев и шурфов глубиной более 10 м и участков штолен, находящихся на расстоянии более 20 м от устья колодца
F.45.B.005	Lucrări executate în chesoane	Работы, выполняемые в кессонах
F.45.B.006	Nituirea în cazul executării lucrărilor în vase închise (cazane, rezervoare, bacuri, secţiuni etc.)	Клепка при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках и т.д.)
F.45.B.007	Perforarea manuală în locurile greu accesibile a găurilor (şanţurilor în tencuială, nişelor etc.) în	Пробивка в труднодоступных местах вручную отверстий (борозд, ниш и.т.д.), ручной снос бетонных и железобетонных конструкций

	construcţiile din beton şi beton armat, demolarea manuală a construcţiilor din beton şi beton armat	
F.45.B.008	Reparaţia şi asamblarea redresoarelor cu mercur cu aplicarea mercurului neizolat	Ремонт и монтаж ртутных выпрямителей с применением открытой ртути
F.45.B.009	Sudarea electrică la maşinile automate şi semiautomate, sudarea manuală, sudarea cu gaze şi tăierea cu gaze în recipiente închise (cazane, rezervoare, secţiuni etc.)	Электросварка на автоматических и полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка, газорезка в закрытых сосудах (котлах, резервуарах, отсеках и.т.п.)
F.45.B.010	Torcretarea suprafeţelor în recipiente închise	Торкретирование поверхностей в закрытых сосудах
	Transportul auto	**Автомобильный транспорт**
	A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare ***A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда***	
I.60.A.033	Alimentarea cu benzină etilată la coloanele de distribuire a benzinei fără telecomandă la întreprinderile de transport auto	Заправка этилированным бензином на колонках без дистанционного управления на автотранспортных предприятиях
I.60.A.034	Curăţirea şi spălarea materialului rulant, produselor, pieselor şi ansamblurilor de murdărie, coroziune, zgură, vopsea veche etc., manuală, mecanizată sau chimică, precum şi cu utilizarea gazului lampant, benzinei, acetonei, sodei caustice şi a altor solvenţi	Очистка и обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную, механизированным и химическим способом, а также с применением керосина, бензина, ацетона, каустической соды и других растворителей
I.60.A.035	Lucrări de îndreptare manuală la reparaţia caroseriilor şi altor piese de automobile cu utilizarea discurilor abrazive şi utilajului de sudat cu gaze	Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов и газосварочного оборудования
I.60.A.036	Reparaţia aparaturii de injectare cu benzină etilată	Ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине
I.60.A.037	Reparaţia automobilelor utilizate în procesul tehnologic la întreprinderile industriei metalurgice, chimice şi industriei materialelor de construcţie	Ремонт автомобилей, используемых в технологическом процессе на предприятиях металлургической, химической промышленности и промышленности строительных материалов
I.60.A.038	Reparaţia automobilelor utilizate la transportarea murdăriilor, gunoaielor în putrefacţie şi a cadavrelor	Ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот, гниющего мусора и трупов

Note:

1. Lista – tip este alcătuită ţinîndu-se cont de Clasificatorul activităţilor din economia Moldovei CRM 007 – 2000 şi Clasificatorul ocupaţiilor din Republica Moldova CRM 006 – 97.

2. Toate lucrările din Lista – tip sînt clasificate în două compartimente mari:

A - Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare (gradul de nocivitate pînă la 6,0 puncte);

B - Lucrări cu condiţii de muncă deosebit grele şi deosebit de vătămătoare (gradul de nocivitate mai mare de 6,0 puncte).

Codul fiecărei lucrări se constituie din codul ramurii, grupa de nocivitate şi numărul de ordine din cadrul ramurii.

Spre exemplu, codul F.45.A.014 al lucrării „Excavarea manuală a terenurilor curgătoare” se constituie din:

- codul ramurii F.45 – Construcţii;
- grupa de nocivitate A - Lucrări cu condiţii de muncă grele şi

vătămătoare;

- 014 – numărul de ordine al lucrării în compartimentul A al listei lucrărilor cu condiţii nefavorabile de muncă din ramura construcţiilor.

3. Raportarea unor lucrări aparte la anumite ramuri este convenţională. Astfel, dacă o lucrare cu condiţii nocive este raportată la o ramură anume, lucrarea în cauză se va considera nocivă şi în toate celelalte ramuri în care, conform procesului tehnologic, ea se execută.

[Lista completată prin Hot.Guv. nr.559 din 30.04.2008, în vigoare 13.05.2008]

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки
N 1487 от 31.12.2004
Мониторул Официал ал Р.Молдова N 5-12/45 от 14.01.2005

*** * ***

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Правительство
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Типовой перечень работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки за работу, по отраслям согласно приложению.

2. Указанный перечень применяется в обязательном порядке при составлении отраслевых перечней работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки, которые утверждаются в коллективных соглашениях в соответствующих отраслях.

3. На основе отраслевых перечней работ в соответствии с результатами аттестации рабочих мест предприятия, учреждения и организации по согласованию с органом, представляющим работников, разрабатывают и включают в коллективные трудовые договоры перечни конкретных работ, на которых работникам будут устанавливаться компенсационные надбавки за работу, выполняемую в неблагоприятных условиях, с указанием размеров этих надбавок. При разработке данных перечней указание кодов работ и рабочих мест, приведенных в Типовом перечне, является обязательным. В случае рационализации рабочих мест и улучшения условий труда в перечни ежегодно вносятся изменения, а надбавки к заработной плате уменьшаются или аннулируются.

4. Конкретные размеры компенсационных надбавок, устанавливаемые ежегодно путем переговоров в коллективном соглашении, заключаемом на национальном уровне, устанавливаются в зависимости от степени вредности выполняемых работ, определяемой на основании 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, утвержденного Постановлением Правительства N1335 от 10 октября 2002 г.

5. Типовой перечень работ и рабочих мест с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки, может быть изменен или дополнен лишь постановлением Правительства по предложению министерств, департаментов и экономических единиц, с включением дополнительных работ, появившихся в результате введения новых технологических процессов, если для данных работ вредные производственные факторы не могут быть устранены ни современными техническими средствами, ни другими методами.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство труда и социальной защиты.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР **Василе ТАРЛЕВ**

Контрассигнуют:
зам. премьер-министра **Валериан КРИСТЯ**
министр труда и социальной защиты **Валериан РЕВЕНКО**
министр здравоохранения **Андрей ГЕРМАН**

Кишинэу, 31 декабря 2004 г.
N 1487.

к содержанию

E.40 Producţia şi distribuirea de energie electrică şi termică, gaze şi apă caldă

Производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды

	Producţia şi distribuirea de energie electrice, aprovizionarea cu aburi şi apă caldă	**Производство и распределение электроэнергии, снабжение паром и горячей водой**

A.Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare

А. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

E.40.A.001	Căptuşirea cu termoizolant a cazanelor şi conductelor termice la centralele termoelectrice şi la reţelele termice	Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и в тепловых сетях
E.40.A.002	Comutarea schemelor termice, controlul utilajului în funcţiune pe itinerar în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane	Переключения в тепловых схемах, контроль за действующим оборудованием путем обхода в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных
E.40.A.003	Curăţarea cazanelor la rece	Чистка котлов в холодном состоянии
E.40.A.004	Curăţirea suprafeţelor exterioare ale utilajului, pardoselei şi ale platformelor de deservire în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului	Уборка наружных поверхностей оборудования, полов и площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления), топливоподачи
E.40.A.005	Deservirea conductelor termice subterane ale instalaţiilor reţelelor termice şi ale racordurilor de termoficare subterane	Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов
E.40.A.006	Deservirea echipamentelor de măsurare, elementelor de control şi comanda şi regulatoare (instalaţii automate, dispozitive de protecţie tehnologici, de blocare, semnalizare etc.) în secţiile de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului	Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации и т. д.) в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления),

		топливоподачи
E.40.A.007	Deservirea instalaţiilor boiler din reţelele termice din secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane	Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных
E.40.A.008	Deservirea şi reparaţia liniilor electrice aeriene la elementele care nu conduc curentul fără scoaterea tensiunii	Обслуживание и ремонт воздушных линий электропередачи на нетоковедущих частях без снятия напряжения
E.40.A.009	Deservirea utilajului electroenergetic şi a aparatajului de comandă automată a centralelor termoelectrice în secţiile: de cazane de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului, de depozitare a petrolului	Обслуживание электроэнергетического оборудования и автоматики тепловых электростанций в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления), топливоподачи, нефтехозяйств
E.40.A.010	Deservirea, încercarea şi reglarea utilajului substaţiilor electrice de transformare cu tensiunea de 400 Kw şi mai mare	Обслуживание, испытание и наладка оборудования преобразовательных электроподстанций напряжением 400 kw и более
E.40.A.011	Dirijarea podurilor rulante în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane şi in depozitele nchise de combustibil ale centralelor termoelectrice	Управление мостовыми кранами в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, в закрытых складах топлива тепловых электростанций
E.40.A.012	Efectuarea încercărilor şi măsurărilor parametrilor utilajului electric al staţiilor electrice, reţelelor electrice şi al instalaţiilor de distribuţie exterioară	Проведение испытаний и измерений параметров электрооборудования электростанций, электрических сетей и открытых распределительных устройств
E.40.A.013	Evacuarea zgurii din cazane şi a reziduurilor din canalele de evacuare hidraulică a cenuşii	Удаление шлаков из котлов, осадков из каналов гидрозолоудаления
E.40.A.014	Înzidirea la cald a cazanelor	Обмуровка котлов в горячем состоянии
E.40.A.015	Lipirea racordurilor prin cablu din lumb şi a mantalelor cablurilor, reparaţia întrerupătoarelor cu aer omprimat, a întrerupătoarelor în ulei şi a transformatoarelor cu ulei	Пайка кабельных вводов, кабельных свинцовых муфт и оболочек, ремонт воздушных масляных) выключателей, масляных трансформаторов
E.40.A.016	Lucrări la înălţimi mari la reparaţia liniilor	Верхолазные работы при

	electrice şi a utilajului substaţiilor electrice	ремонте линий электропередачи и оборудования эпектроподстанций
E.40.A.017	Pregătirea şi încărcarea manuală a agenţilor chimici; executarea procesului de curăţire chimică şi de desalinizare a apei pentru completarea pînă la nivel normal de funcţionare a cazanelor, reţelelor termice şi pentru alimentarea vaporizatoarelor, regenerarea filtrelor cu acizi, săruri, alcalii; pregătirea şi dozarea soluţiilor de clorură de var şi clorurarea apei din bazinele de pulverizare şi turnurile de răcire	Приготовление и загрузка химических реагентов вручную; ведение процесса химической очистки и обессоливания воды для подпитки котлов, тепловых сетей и питания испарителей; регенерация фильтров кислотами, солями, щелочами; приготовление и дозирование растворов хлорной извести и хлорирование воды брызгальных бассейнов и градирен
E.40.A.018	Prelucrarea materialului lemnos cu antiseptic	Антисептирование древесины
E.40.A.019	Primirea şi pomparea petrolului şi produselor din petrol la centralele termoelectrice	Прием и перекачка нефти и нефтепродуктов на тепловых электростанциях
E.40.A.020	Reparaţia aparatelor umplute cu mercur	Ремонт приборов, заполненных ртутью
E.40.A.021	Reparaţia conductelor termice şi a instalaţiilor reţelelor termice	Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей
E.40.A.022	Reparaţia utilajului electroenergetic, dispozitivelor automate şi echipamentelor de măsurare la utilajul în funcţiune, aparatajului de protecţie prin relee şi automată în secţiile: de cazane, de turbine, de turbine şi cazane, de pompare a combustibilului, de depozitare a petrolului; în tuneluri şi camere de termoficare	Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерений на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (на участках): котельных, турбинных, котлотурбинных, по размолу топлива (пылеприготовления), топливоподачи, нефтехозяйствах, в тоннелях и теплофикационных камерах
E.40.A.023	Deservirea cazanelor de încălzit apa şi cazanelor de abur, ce funcţionează cu combustibil solid sau lichid, executarea lucrărilor de evacuare a cenuşii şi zgurii	Обслуживание водогрейных и паровых котлов, работающих на твердом и жидком топливе, выполнение работ по удалению золы и шлака
E.40.A.024	Deservirea conductelor termice şi instalaţiilor reţelelor termice subterane	Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений

		тепловых сетей
E.40.A.025	Deservirea instalațiilor de compresoare ce funcționează cu amoniac	Обслуживание компрессорных установок, работающих на аммиаке
E.40.A.026	Deservirea utilajului la centralele termice în secțiile de pregătire a prafului şi la livrarea combustibilului	Обслуживание оборудования в котельных, цехах пылеприготовления и на топливоподаче
E.40.A.027	Executarea lucrărilor de izolare a suprafețelor exterioare ale cazanelor fierbinți cu izolație de asbestdelta şi sticlă şi cu materiale bituminoase	Выполнение работ по изоляции наружной поверхности горячих котлов дельта-асбестовой и стеклян-ной изоляцией и битумными материалами
E.40.A.028	Executarea lucrărilor de şamotare la reparația cuptoarelor industriale şi a cazanelor în stare caldă	Выполнение огнеупорных работ при ремонте производственных печей и котлов в горячем состоянии
E.40.A.029	Executarea lucrărilor de tinichigerie la căptuşirea cu izolație termoizolantă a cazanelor şi conductelor termice	Выполнение жестяницких работ по обшивке термоизоляции котлов и теплопроводов
E.40.A.030	Lucrări de curățire a cazanelor de încălzit apă şi a cazanelor de abur	Работы по очистке паровых и водогрейных котлов
E.40.A.031	Reparația cazanelor cu abur şi cazanelor de încălzit apa în stare caldă	Ремонт паровых и водогрейных котлов в горячем состоянии
E.40.A.032	Reparația conductelor termice şi instalațiilor rețelelor termice subterane	Ремонт подземных теплопроводов в сооружении тепловых сетей
E.40.A.033	Reparația utilajului centralelor termice şi a secțiilor de pregătire a prafului, utilajului de livrare a combustibilului maşinilor electrice, aparaturii de protecție prin relee şi automatici la executarea lucrărilor în sălile cu cazane, secțiile de iregătire a prafului şi instalațiile de livrare a combustibilului	Ремонт оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, оборудования топливоподачи, электрических машин, аппаратуры (елейной зашиты и автоматики при работе в закрытых котельных цехах, цехах пылеприготовления, на устройствах топливоподачи
E.40.A.034	Transportarea manuală a combustibilului in cazangerii şi pregătirea lui pentru ardere	Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию
E.40.A.035	Lucrări de control la executarea lucrărilor menționate în prezentul compartiment al Listei-tip	Контроль при производстве работ, указанных в настоящем разделе Перечня
	Producția şi distribuirea combustibilului	**Производство и**

	gazos	**распределение газообразного топлива**

A.Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare

A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

E.40.A.036	Electrogazosudori-montatori (cu excepţia celor menţionaţi în compartimentul B al prezentei Liste-tip)	Электрогазосварщики-врезчики (кроме указанных в разделе В)
E.40.A.037	Lăcătuşi la lucrările de intervenţie şi reconstrucţie în sistemele cu gaze	Слесари аварийно-восстановительных работ в газовом хозяйстве
E.40.A.038	Muncitori ocupaţi la deservirea parcurilor de pompare şi parcurilor de rezervoare de gaz lichefiat	Рабочие, занятые обслуживанием насосных и резервуарных парков сжиженных газов
E.40.A.039	Muncitori ocupaţi la deservirea gazoductelor estacade	Рабочие, занятые обслуживанием газопроводов на эстакадах
E.40.A.040	Muncitori ocupaţi la deservirea şi reparaţia gazoductelor şi a conductelor de aburi la executarea lucrărilor în tuneluri cu aburi	Рабочие, занятые обслуживанием и ремонтом газопроводов и паропроводов при работе в паротоннелях
E.40.A.041	Muncitori ocupaţi la curăţarea, spălarea şi tratarea cu abur în procedeu manual a rezervoarelor şi buteliilor de reziduurile grele de propan-butan lichefiat	Рабочие, занятые на очистке, промывке и пропарке вручную емкостей и баллонов от тяжелых остатков сжиженного пропан-бутана
E.40.A.042	Umplutori butelii ocupaţi cu umplerea buteliilor cu propan-butan lichefiat în încăperi	Наполнители баллонов, занятые наполнением баллонов сжиженным пропан-бутаном в помещениях

B.Lucrări cu condiţii de muncă deosebit grele şi deosebit de vătămătoare

B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

	Producţia şi distribuirea de energie electrice, aprovizionarea cu aburi şi apă caldă	**Производство и распределение электроэнергии, снабжение паром и горячей водой**
E.40.B.001	Curăţirea cazanelor la cald	Чистка котлов в горячем состоянии
E.40.B.002	Deservirea şi reparaţia redresoarelor cu vapori de mercur	Обслуживание и ремонт ртутных выпрямителей
E.40.B.003	Deservirea şi reparaţia liniilor electrice aeriene şi a utilajului electric al substaţiilor electrice la elementele conductoare aflate sub tensiune	Обслуживание и ремонт воздушных линий электропередачи и электрооборудования

		подстанций на токоведущих частях под напряжением
E.40.B.004	Lucrări cu utilizarea substanțelor radioactive şi ionizante şi lucrări ce țin de exploatarea şi încercarea instalațiilor Roentgen	Работы с применением радиоактивных и ионизирующих веществ и работы, связанные с эксплуатацией и испытанием рентгеновских установок
	Producția şi distribuirea combustibilului gazos	**Производство и распределение газообразного топлива**
E.40.B.005	Electrogazosudori-montatori ocupați la executarea lucrărilor înăuntru rezervoarelor	Электрогазосварщики-врезчики, занятые на работах внутри резервуаров
E.40.B.006	Muncitori care execută lucrări de curățare a rezervoarelor şi cisternelor de sub propan-butan lichefiat în măşti antigaz	Рабочие, выполняющие в противогазе работы по очистке резервуаров и цистерн из-под сжиженного пропан-бутана
E.41	**Captarea, epurarea şi distribuția apei; asanarea şi îndepărtarea gunoaielor**	
	Сбор, очистка я распределение воды; канализация и удаление отходов	
	A.Lucrări cu condiții de muncă grele şi vătămătoare	
	А. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда	
E.41.A.001	Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei*	Ведение технологического процесса озонирования воды*
E.41.A.002	Compactarea betonului cu vibrator manual	Уплотнение бетона ручным вибратором
E.41.A.003	Curățarea şi clorurarea fîntînilor cu izvoare locale	Очистка и хлорирование шахтных колодцев
E.41.A.004	Deservirea echipamentului electric la stațiile de canalizare, instalațiile de alimentare cu apă la adîncimea de peste 3 m	Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м
E.41.A.005	Deservirea instalațiilor de compresoare	Обслуживание компрессорных установок
E.41.A.006	Deservirea instalațiilor de pompare pentru pomparea apelor uzate la instalațiile de canalizare, precum şi la instalațiile cu apă, la adîncimea de peste 3 m	Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях, а также на водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м

E.41.A.007	Deservirea instalaţiilor de pregătire a soluţiilor de reactive cu concentraţia indicată, necesare pentru curăţirea şi dezinfectarea apei potabile şi apelor uzate	Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды
E.41.A.008	Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor; platformelor de nămol; metan-tancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, grătarelor, terenurilor de irigaţie şi de filtrare, instalaţiilor de uscare a nămolului, de deshidratare a nămolului, etuvelor rotative, instalaţiilor de clorurare	Обслуживание оборудования аэротанков, иловых площадок, метантанков, отстойников, песколовок жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке, обезвоживанию осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок
E.41.A.009	Deservirea, reparaţia radiatoarelor (lipirea şi spoirea)	Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и лужение)
E.41.A.010	Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calităţii apei	Выполнение анализов, связанных с кислотами, щелочами, для определения качества воды
E.41.A.011	Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanţilor, lucrări de acoperire	Выполнение работ по разгрузке коагулянтов, кровельные работы
E.41.A.012	Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var şi a coagulantului	Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную
E.41.A.013	Evacuarea nămolului la instalaţiile de canalizare	Удаление осадка на канализационных сооружениях
E.41.A.014	Excavarea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul compresorului, hidrociocanului, tăierea îmbrăcămintei asfaltice şi betonate cu ajutorul mecanismelor	Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи* компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытии с помощью механизмов
E.41.A.015	Inspectarea şi revizia tehnică a reţelelor de alimentare cu apă şi canalizare şi a instalaţiilor acestora	Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них
E.41.A.016	Izolarea conductelor şi porţiunilor fasonate cu bitum fierbinte, topirea bitumului	Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума
E.41.A.017	Lucrări de remediere şi reconstrucţie la deservirea reţelelor şi instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare	Аварийно - восстановительные работы по обслуживанию водопроводно— канализационных сетей и сооружений

E.41.A.018	Lucrări de sudare a conductelor din viniplast	Сварочные работы на винипластовых трубах
E.41.A.019	Lucrări de umplere a manşoanelor şi a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia	Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом и его растопкой
E.41.A.020	Prelevarea probelor şi efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate	Взятие проб и выполнение лабораторных анализов сточных вод
E.41.A.021	Reparaţia construcţiilor de piatră ale instalaţiilor de alimentare cu apă, îngropate la adîncimea de peste 3 metri şi instalaţiilor de canalizare	Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных более чем на 3 метра, и канализационных сооружений
E.41.A.022	Reparaţia si deservirea automobilelor si mecanismelor ce funcţionează la reţelele şi instalaţiile de canalizare	Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающих на канализационных сетях и сооружениях
E.41.A.023	Reparaţia şi deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control şi de dirijare (instalaţiilor autonome şi regulatoarelor, instalaţiilor de protecţie tehnologică, blocărilor şi semnalizărilor) la staţiile de canalizare, instalaţiile de alimentare cu apă la adîncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и /правления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.д.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях на глубине свыше 3 м
E.41.A.024	Reparaţia şi deservirea staţiilor de clorurare, instalaţiilor de ozonizare şi a depozitelor de clor	Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора
E.41.A.025	Spălarea manuală a salopetelor	Стирка спецодежды вручную
E.41.A.026	Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri ce conţin benzol, toluen, pirt şi alte substanţe chimice ocive la reparaţia instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare, utilajului, maşinilor, mecanismelor	Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования, машин, механизмов
E.41.A.027	Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul compartiment al Listei-tip	Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе Перечня
	** În cazul deservirii utilajului cu telecomandă sporul pentru condiţiii de muncă nu se stabileşte*	** При обслуживании оборудования с дистанционным управлением*

доплата за условия труда не устанавливается

B.Lucrări cu condiţii de muncă deosebit grele şi deosebit de vătămătoare

B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

E.41.B.001	Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la staţiile de pompare a nămolului	Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила
E.41.B.002	Lucrările de sudare electrică şi cu gaze la instalaţiile de canalizare la adîncimea de peste 3 m	Газоэлектросварочные работы на канализационных сооружениях на глубине более 3 м
E.41.B.003	Reparaţia şi deservirea reţelelor de canalizare şi instalaţiilor la adîncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений на глубине более 3 м

HGM435/2007
ID intern unic: 323584 Fişa actului juridic
Версия на русском

Republica Moldova

GUVERNUL

HOTĂRÎRE Nr. 435
din 23.04.2007

pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile

Publicat : 04.05.2007 în Monitorul Oficial Nr. 60-63 art Nr : 469

MODIFICAT
HG1156 din 13.10.08, MO189/21.10.08 art.1165

În conformitate cu articolele 178 -182 şi 392 din Codul muncii a l Republicii Moldova, Guvernul HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Regulamentul cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile, conform anexei nr.1.

2. Se abrogă unele hotărîri ale Guvernului, conform anexei nr.2.

Prim-ministru **Vasile TARLEV**
Contrasemnează:
Ministrul economiei şi comerţului **Igor Dodon**
Ministrul finanţelor **Mihail Pop**
Ministrul educaţiei şi tineretului **Victor Ţvircun**

Nr. 435. Chişinău, 23 aprilie 2007.

Anexa nr.1
la Hotărîrea Guvernului nr. 435
din 23 aprilie 2007

REGULAMENT
cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile

I. Dispoziţii generale

1. Prezentul Regulament stabileşte garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care învaţă cu succes, fără scoatere din activitate, în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate, în învăţămîntul postuniversitar specializat (masterat), în instituţiile de învăţămînt secundar

profesional (şcoli profesionale, şcoli de meserii), în instituţiile de învăţământ secundar general (gimnazii, licee, şcoli medii de cultură generală), la secţiile serale şi fără frecvenţă.
[Pct.1 modificat prin HG1156 din 13.10.08, MO189/21.10.08 art.1165]

2. De garanţii şi compensaţii, prevăzute de prezentul Regulament, beneficiază salariaţii care învaţă în instituţiile de învăţământ din Republica Moldova acreditate în condiţiile legii.

3. De garanţii şi compensaţii prevăzute de prezentul Regulament beneficiază salariaţii la obţinerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.

Salariaţilor care îşi fac studiile la o instituţie de învăţământ, pentru a obţine a doua sau a treia specialitate (profesie), li se pot acorda anumite garanţii şi compensaţii în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

4. În contractul colectiv de muncă şi în convenţiile colective pentru salariaţii menţionaţi la pct.1 din prezentul Regulament pot fi prevăzute garanţii şi compensaţii suplimentare din contul mijloacelor unităţii.

5. Administraţia tuturor unităţilor, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, este obligată să acorde salariaţilor garanţiile şi compensaţiile prevăzute de prezentul Regulament.

6. Salariaţilor care îşi fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale pînă la începutul studiilor în instituţiile respective de învăţământ.

Salariaţilor nou-angajaţi care îşi fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale înainte de expirarea termenului de 6 luni de muncă în unitatea respectivă.

La cererea salariatului, concediile anuale de odihnă pot fi anexate la concediile suplimentare acordate salariaţilor în conformitate cu prezentul Regulament.

7. De garanţii şi compensaţii prevăzute de prezentul Regulament beneficiază salariaţii trimişi la studii de către angajator, precum şi cei înmatriculaţi din proprie iniţiativă, care prezintă adeverinţe (invitaţii), eliberate de instituţia respectivă de învăţământ, în modul stabilit de Ministerul Educaţiei şi Tineretului.

II. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate

8. Pentru salariaţii care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate se stabileşte durata redusă a timpului de muncă de 35 ore pe săptămînă.

9. Salariaţii înscrişi la examenul de admitere în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate beneficiază de un concediu neplătit, cu o durată de pînă la 15 zile calendaristice.

10. Salariaţilor care îşi fac studiile în instituţiile de învăţământ superior şi mediu de specialitate li se acordă concedii suplimentare plătite (păstrîndu-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază):

a) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator şi susţinerea colocviilor şi examenelor - pînă la 30 de zile calendaristice anual;

b) în perioada susţinerii examenelor de licenţă sau examenelor de absolvire - pînă la 30 de zile calendaristice;

c) pentru elaborarea şi susţinerea proiectului (tezei) de licenţă, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă - pînă la 90 de zile calendaristice.

11. Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar şi transportul auto public (cu excepţia taximetrelor), a salariaţilor la instituţia de învăţământ în care îşi fac studiile pentru susţinerea sesiunii de reper, executarea lucrărilor de laborator, susţinerea colocviilor şi examenelor, precum şi în cazul deplasării pentru susţinerea proiectului (tezei) de licenţă şi a examenelor de licenţă, pentru susţinerea tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă şi examenelor de absolvire sînt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sînt angajaţi, la prezentarea documentelor de călătorie.

III. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile în învăţământul postuniversitar specializat (masterat)

[Denumirea cap.III modificată prin HG1156 din 13.10.08, MO189/21.10.08 art.1165]

12. Salariaţii care îşi fac studiile în învăţământul postuniversitar specializat (masterat) beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de pînă la 35 de zile calendaristice, păstrîndu-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.
[Pct.12 modificat prin HG1156 din 13.10.08, MO189/21.10.08 art.1165]

13. Pentru pregătirea şi susţinerea tezei de master persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar plătit, cu o durată de pînă la 90 de zile calendaristice, păstrîndu-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

14. Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar şi transportul auto public (cu excepţia taximetrelor), a salariaţilor care îşi fac studiile în învăţământul postuniversitar specializat la instituţia de învăţământ în care îşi fac studiile sînt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sînt angajaţi, la prezentarea documentelor de călătorie.

IV. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiileîn instituţiile de învăţământ secundar profesional (şcoli profesionale, şcoli de meserii)

15. Salariaţii care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţământ secundar profesional (şcoli profesionale, şcoli de meserii) beneficiază anual de un concediu suplimentar, cu o durată de pînă la 35 de zile calendaristice, pentru a se pregăti şi a susţine colocviile şi examenele, păstrîndu-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

16. Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar şi transportul auto public (cu excepţia taximetrelor), a salariaţilor care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţământ secundar profesional la instituţia de învăţământ în care îşi fac studiile, pentru susţinerea colocviilor şi examenelor, sînt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sînt angajaţi, la prezentarea documentelor de călătorie.

V. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile îninstituţiile de învăţământ secundar general (gimnazii, licee, şcoli medii de cultură generală)

17. Pentru persoanele care îşi fac studiile în gimnaziile, liceele şi şcolile medii de cultură generală, în timpul anului de studii, săptămîna de muncă se reduce cu o zi de muncă sau cu numărul de ore de muncă corespunzător unei zile de muncă (din contul reducerii zilei de muncă în timpul săptămînii).

În timpul anului de studii persoanele menţionate sînt eliberate de la muncă pentru o perioadă de cel mult 36 zile de muncă sau pentru numărul de ore de muncă corespunzător acestor zile.

Pentru timpul eliberării de la muncă, persoanelor sus-numite li se plăteşte 50 la sută din salariul mediu.

18. Dacă persoanele care îşi fac studiile în gimnaziile, liceele, şcolile medii de cultură generală nu pot folosi regulat zile libere din cauza condiţiilor de producţie (caracterul sezonier sau mobil al muncii etc.), administraţia unităţii are dreptul să le ofere solicitanţilor zilele libere cumulate în altă perioadă a anului, cu o intensitate mai mică a procesului de producţie, respectîndu-se prevederile pct.17 din prezentul Regulament.

19. În timpul anului de studii, la cererea salariaţilor care îşi fac studiile în gimnazii, licee şi în şcolile medii de cultură generală, administraţia unităţii le poate oferi suplimentar, fără a aduce prejudicii activităţii de producţie, una sau două zile libere săptămînal, fără menţinerea salariului.

20. În perioada susţinerii examenelor de absolvire, salariaţii care îşi fac studiile în gimnazii, licee şi în şcolile medii de cultură generală beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de pînă la 30 de zile calendaristice, cu păstrarea a 75 % din salariului mediu la locul de muncă de bază.

În perioada susținerii examenelor de promovare salariații care învață în gimnazii, licee şi în şcolile medii de cultură generală beneficiază de cel mult 10 zile libere, cu păstrarea a 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază, din contul reducerii numărului total de zile libere, prevăzut la pct.17 din prezentul Regulament.

21. Persoanele care studiază în mod individual şi sînt admise la examenele de absolvire a gimnaziului, liceului, şcolii medii de cultură generală beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de pînă la 30 de zile calendaristice, cu păstrarea a 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

Anexa nr.2
la Hotărîrea Guvernului nr. 435
din 23 aprilie 2007

Lista
unor hotărîri ale Guvernului care se abrogă

1. Regulamentul cu privire la înlesnirile pentru muncitorii şi slujbaşii, care îmbină activitatea de muncă cu studiile în instituțiile de învățămînt, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.25 din 20 ianuarie 1992 "Cu privire la îmbunătățirea condițiilor de instruire şi de trai ale tineretului studios" (Monitor, 1992, nr.1, art.36).

2. Punctul 1 al Modificărilor ce se operează în unele hotărîri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.525 din 24 iulie 1995 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr.51-52, art.420).

la început

HGM435/2007
Внутренний номер: 323584
Varianta în limba de stat

Оригинальная версия
Карточка документа

Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 435
от 23.04.2007

об утверждении Положения о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Опубликован : 04.05.2007 в Monitorul Oficial Nr. 60-63 статья № : 469

ИЗМЕНЕН
ПП1156 от 13.10.08, MO189/21.10.08 ст.1165

В соответствии со статьями 178-182 и 392 Трудового кодекса Республики Молдова Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, согласно приложению № 1.

2. Признать утратившими силу некоторые постановления Правительства согласно приложению № 2.

Премьер-министр **Василе ТАРЛЕВ**
Контрассигнуют:
министр экономики и торговли **Игорь Додон**
министр финансов **Михаил Поп**
министр просвещения и молодежи **Виктор Цвиркун**

№ 435. Кишинэу, 23 апреля 2007 г.

Приложение № 1
к Постановлению Правительства
№ 435 от 23 апреля 2007 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, успешно обучающимся без отрыва от работы, в высших и средних специальных учебных заведениях, в системе постуниверситетского специализированного образования (мастерат), в учебных заведениях системы среднего профессионального

образования (профессиональные и ремесленные училища), в учебных заведениях системы общего среднего образования (гимназии, лицеи, средние общеобразовательные школы) по вечерней и заочной формам обучения.
[Пкт.1 изменен ПП1156 от 13.10.08, МО189/21.10.08 ст.1165]

2. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим положением, предоставляются работникам, обучающимся в учебных заведениях Республики Молдова, аккредитованных согласно закону.

3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим положением, предоставляются работникам при получении образования соответствующего уровня впервые.

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.

4. Работникам, указанным в п.1 настоящего положения, могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и коллективных соглашениях дополнительные гарантии и компенсации за счет средств предприятия.

5. Администрация всех предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, обязана предоставлять работникам предусмотренные настоящим положением гарантии и компенсации.

6. Работникам, обучающимся без отрыва от работы, ежегодные оплачиваемые отпуска могут предоставляться по их просьбе до начала занятий в учебных заведениях.

Вновь принятым работникам, обучающимся без отрыва от работы, ежегодные оплачиваемые отпуска могут предоставляться по их просьбе до истечения 6 месяцев работы на предприятии.

По просьбе работника ежегодные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к дополнительным отпускам, предоставляемым работникам в соответствии с настоящим положением.

7. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим положением, предоставляются работникам, направленным на учебу работодателем, а также работникам, самостоятельно поступившим в учебное заведение, на основании справок (приглашений), выдаваемых соответствующим учебным заведением в порядке, установленном Министерством просвещения и молодежи.

II. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

8. Для работников, совмещающих работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю.

9. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, при поступлении предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 15 календарных дней.

10. Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы):

a) на период установочных сессий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов - до 30 календарных дней ежегодно;

c) на период сдачи экзаменов на степень лиценциата или выпускных экзаменов - до 30 календарных дней;

d) на период подготовки и защиты проекта (работы) лиценциата, диплома мастерата

или дипломной работы (дипломного проекта) - до 90 календарных дней.

11. Проезд работников к месту нахождения учебного заведения, в котором они обучаются, и обратно железнодорожным транспортом и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) на установочную сессию, для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для защиты проекта (работы) лиценциата и сдачи экзаменов на степень лиценциата, для защиты диплома мастерата либо для защиты дипломной работы (дипломного проекта) и сдачи выпускных экзаменов один раз в год оплачивается в полном размере предприятием, где они работают, при представлении проездных документов.

III. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в системе постуниверситетского специализированного образования(мастерат)

[Наименование гл.III изменено ПП1156 от 13.10.08, МО189/21.10.08 ст.1165]

12. Работникам, обучающимся в системе постуниверситетского образования (мастерат), в период учебы ежегодно предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 35 календарных дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы.

[Пкт.12 изменен ПП1156 от 13.10.08, МО189/21.10.08 ст.1165]

13. Для подготовки и защиты диплома мастерата соответствующим лицам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 90 календарных дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы.

14. Проезд работников, обучающихся в системе постуниверситетского образования, к месту нахождения учебного заведения, в котором они обучаются, и обратно железнодорожным транспортом и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) один раз в год оплачивается в полном размере предприятием, где они работают, при представлении проездных документов.

IV. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования (профессиональные училища, ремесленные училища)

15. Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования (профессиональные училища, ремесленные училища), ежегодно для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 35 календарных дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы.

16. Проезд работников, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования, к месту нахождения учебного заведения, в котором они обучаются, и обратно железнодорожным транспортом и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) для сдачи зачетов и экзаменов один раз в год оплачивается в полном размере предприятием, где они работают, при представлении проездных документов.

V. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы общего среднего образования (гимназии, лицеи, средние общеобразовательные школы)

17. Для лиц, обучающихся в гимназиях, лицеях и средних общеобразовательных школах, в течение учебного года рабочая неделя сокращается на один рабочий день или на количество рабочих часов, соответствующее одному рабочему дню (вместо сокращения рабочего дня в течение недели).

В течение учебного года указанные лица освобождаются от работы на период, не превышающий 36 рабочих дней, или на соответствующее им количество рабочих часов.

За время освобождения от работы вышеуказанным лицам выплачивается 50 % средней заработной платы.

18. Если лица, обучающиеся в гимназиях, лицеях и средних общеобразовательных школах, по условиям работы (сезонный или подвижной характер работы и т.п.) не могут регулярно использовать свободные от работы дни, администрация предприятия вправе предоставить им свободные от работы дни в суммированном виде в иной период года с меньшей интенсивностью производственного процесса с соблюдением положений п.17 настоящего положения.

19. В течение учебного года, по просьбе работников, обучающихся в гимназиях, лицеях и средних общеобразовательных школах, администрация предприятия может дополнительно предоставить им, не нанося ущерба производственной деятельности, один или два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

20. На период сдачи выпускных экзаменов работникам, обучающимся в гимназиях, лицеях и средних общеобразовательных школах, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 30 календарных дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы.

На период сдачи переводных экзаменов работникам, обучающимся в гимназиях, лицеях и средних общеобразовательных школах, предоставляется до 10 свободных от работы дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества свободных от работы дней, предусмотренного п.17 настоящего положения.

21. Лицам, обучающимся самостоятельно и допущенным к выпускным экзаменам в гимназии, лицее, средней общеобразовательной школе, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 30 календарных дней с сохранением 75 % средней заработной платы по основному месту работы.

Приложение № 2
к Постановлению Правительства
№ 435 от 23 апреля 2007 г.

Список
постановлений Правительства, утративших силу

1. Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденное Постановлением Правительства № 25 от 20 января 1992 г. "Об улучшении жилищно-бытовых условий и условий для обучения учащейся молодежи" (Монитор, 1992 г., № 1, ст.36).

2. Пункт 1 Изменений, которые вносятся в постановления Правительства Республики Молдова по оплате труда, утвержденных Постановлением Правительства № 525 от 24 июля 1995 г. (Официальный монитор Республики Молдова, 1995 г., № 51-52, ст.420).

к содержанию

HOTĂRÎREA GUVERNULUI REPUBLICII MOLDOVA
privind aprobarea Modului de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia

Nr.535 din 07.05.2003

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.84-86/568 din 16.05.2003

* * *

Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă Modul de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia (se anexează).

2. Se stabileşte că vor fi supuse indexării sumele salariilor calculate pentru perioada de muncă de după 1 mai 2002. Datoriile salariale acumulate pînă la această dată se vor achita în mărime nominală, fără indexare.

[Pct.2 modificat prin Hot.Guv. nr.1402 din 24.11.03, în vigoare 28.11.03]

3. Refuzul angajatorului de a calcula şi de a plăti suma de compensare a pierderii unei părţi din salariul neachitat în termen poate fi atacat de către angajat în instanţa judecătorească.

4. Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale va efectua controale anuale privind respectarea Modului de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia.

5. Departamentul Statistică şi Sociologie va asigura publicarea lunară a indicelui preţurilor de consum în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

PRIM-MINISTRU
AL REPUBLICII MOLDOVA Vasile TARLEV

Contrasemnată:
Viceprim-ministru,
ministrul economiei Ştefan Odagiu
Ministrul muncii
şi protecţiei sociale Valerian Revenco
Ministrul finanţelor Zinaida Grecianîi

Chişinău, 7 mai 2003.
Nr. 535.

Aprobat
prin Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr. 535
din 7 mai 2003

Modul
de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia

1. Prezentul Mod de calculare şi de plată a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia, denumit în continuare Modul de calculare şi de plată a sumei de compensare, este elaborat în conformitate cu prevederile art. 35 al Legii salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002 în scopul asigurării recuperării pierderii de către angajaţi a unei părţi din salariu, cauzate de majorarea preţurilor şi tarifelor la mărfurile de consum şi la servicii, care a avut loc în perioada reţinerii achitării acestuia.

2. Compensarea pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se efectuează de către toate întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile din sectorul real şi sectorul bugetar, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, prin indexarea obligatorie şi în mărime deplină a sumei salariului calculat, dacă reţinerea a durat o lună calendaristică şi mai mult după expirarea lunii următoare lunii pentru care urma să fie plătit, iar coeficientul inflaţiei în perioada de neachitare a lui a depăşit în calcul cumulativ cota de 2 %.

3. Este supusă indexării suma salariului calculat pentru luna respectivă, cuvenită angajatului spre achitare după reţinerea impozitelor, cotelor de asigurare de stat obligatorii, primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală şi altor plăţi obligatorii, indiferent de faptul dacă această sumă constituie salariul pentru timpul efectiv lucrat sau salariul mediu păstrat în cazurile prevăzute de legislaţie.

Nu vor fi supuse indexării:

indemnizaţiile de concediere şi salariul mediu păstrat pe perioada în care persoana în cauză nu este angajată;

compensaţia pentru concediul nefolosit;

suma ajutorului material;

sporurile şi suplimentele la salariu, care se plătesc în loc de diurnă.

4. Suma de compensare a pierderilor unei părţi din salariul neachitat în termen se calculează fiecărui angajat separat pentru fiecare lună, după cum urmează:

1) prin împărţirea ultimului indice publicat al preţurilor de consum la momentul plăţii reale a salariului (de regulă, pentru luna precedentă lunii de plată) la indicele preţurilor de consum din luna următoare lunii pentru care se plăteşte salariul se determină coeficientul inflaţiei pentru perioada de neachitare a salariului. Coeficientul inflaţiei se determină cu o precizie de pînă la patru unităţi după virgulă. Indicele preţurilor de consum se determină în calcul cumulativ de la începutul anului faţă de luna decembrie a anului precedent anului de plată;

2) prin înmulţirea sumei salariului cuvenite spre achitare cu coeficientul inflaţiei pentru perioada de neachitare a salariului se determină suma de compensare a salariului care urmează să fie plătită angajatului.

Spre exemplu, pentru luna ianuarie angajatului i s-a calculat salariul în mărime de 1000 lei. Suma cuvenită spre achitare după reţineri constituia 910 lei. Această sumă întreprinderea a achitat-o în luna iunie. Indicele cumulativ al preţurilor de consum în perioada dată a constituit:

a) în luna următoare lunii pentru care se plăteşte salariul (februarie) faţă de decembrie a anului precedent - 100,9 %;

b) în luna mai - luna premergătoare lunii achitării salariului faţă de decembrie a anului precedent - 105,0 %.

În baza acestor date suma de compensare a salariului se calculează după cum urmează:

1) se determină coeficientul inflaţiei în perioada de neachitare a salariului:

105,0 : 100,9 = 1,0406;

2) se determină suma de compensare a salariului:

910 x (1,0406 - 1,0) = 36,95 lei.

5. În cazurile cînd salariul calculat pentru o lună a anului precedent se achită în una din lunile anului următor, coeficientul inflaţiei se determină prin împărţirea produsului ultimului indice publicat al preţurilor de consum la momentul plăţii reale a salariului cu indicele cumulativ al preţurilor de consum pentru anul precedent la indicele cumulativ al preţurilor de consum de la începutul anului precedent în raport cu luna următoare lunii pentru care urma să se plătească salariul.

Spre exemplu, salariul calculat pentru luna august a anului precedent a fost plătit în luna martie a anului următor. Indicele preţurilor de consum în septembrie faţă de decembrie precedent a constituit 99,3 %, iar în ianuarie - decembrie - 106,4%. În februarie a anului următor acest indice în raport cu decembrie precedent s-a estimat la 100,9 %.

În acest caz coeficientul inflaţiei pentru calculul sumei de compensare va constitui:

$$\frac{100,9 \times 106,4}{99,3 \times 100} = 1,0811$$

6. Plata sumelor de compensare se efectuează în aceeaşi lună în care se plăteşte salariul restant pentru luna respectivă.

7. Salariul neprimit la timp din vina angajatului nu este supus indexării.

8. Sumele de compensare se plătesc:

a) pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară - din contul mijloacelor proprii ale unităţilor;

b) pentru angajaţii unităţilor cu autonomie financiară care beneficiază de dotaţii bugetare - din contul mijloacelor proprii şi cotei mijloacelor aprobate pentru întreţinerea acestora în bugetul respectiv;

c) pentru angajaţii din sectorul bugetar - din contul mijloacelor aprobate acestora în bugetul din care se întreţin, precum şi, după caz, din mijloacele extrabugetare, constituite în conformitate cu legislaţia;

d) pentru angajaţii organizaţiilor obşteşti, patronatelor, asociaţiilor de cetăţeni - din contul mijloacelor băneşti constituite în conformitate cu statutele lor.

9. Sumele de compensare a salariului neachitat în termen se impozitează în modul stabilit de legislaţie. Totodată, din sumele de compensare nu se calculează contribuţii de asigurări sociale de stat obligatorii, prime de

asigurare obligatorie de asistenţă medicală şi ele nu se includ în salariul mediu.

10. Conducătorii întreprinderilor, instituţiilor şi organizaţiilor sînt responsabili, conform legislaţiei, pentru calcularea corectă şi în termen a sumei de compensare a pierderii unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia. La depistarea cazurilor de calculare incorectă, aceştia sînt obligaţi să corecteze imediat eroarea comisă şi să achite angajatului sumele datoare pentru perioada în cauză.

11. Litigiile ce ţin de plata compensaţiei pentru pierderea unei părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia sînt examinate în modul stabilit de legislaţie pentru soluţionarea litigiilor de muncă.

12. În fiecare caz aparte conducătorul întreprinderii, instituţiei, organizaţiei este obligat să informeze angajatul privitor la suma de compensare ce i se cuvine pentru pierderea unei părţi din salariu în cazul încălcării termenelor de plată.

la început

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА
об утверждении Порядка исчисления и выплаты суммы компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты

N 535 от 07.05.2003

Мониторул Офичиал ал Р.Молдова N 84-86/568 от 16.05.2003

* * *

Правительство Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок исчисления и выплаты суммы компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты (прилагается).

2. Установить, что индексации подлежат суммы начисленной заработной платы за проработанное время после 1 мая 2002 г. Накопленные задолженности по заработной плате до этого числа будут выплачены в номинальном размере, без индексации.

[Пкт.2 изменен Пост.Прав. N 1402 от 24.11.03, в силу 28.11.03]

3. Отказ работодателя по исчислению и выплате суммы компенсации потери части несвоевременно выплаченной заработной платы может быть обжалован работником в судебной инстанции.

4. Министерству труда и социальной защиты ежегодно проводить проверки соблюдения Порядка исчисления и выплаты суммы компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты.

5. Департаменту статистики и социологии обеспечить ежемесячную публикацию индекса потребительских цен в Официальном мониторе Республики Молдова.

ПРЕМЬЕР-МИНИСТР
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА — Василе ТАРЛЕВ

Контрассигнуют:

зам.премьер-министра,
министр экономики — Штефан ОДАЖИУ

министр труда
и социальной защиты — Валериан РЕВЕНКО

министр финансов — Зинаида ГРЕЧАНЫЙ

Кишинэу, 7 мая 2003 г.
N 535.

Утвержден
Постановлением Правительства
Республики Молдова N 535
от 7 мая 2003 г.

Порядок
исчисления и выплаты сумм компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты

1. Настоящий порядок исчисления и выплаты сумм компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты (далее - Порядок исчисления и выплаты сумм компенсации) разработан в соответствии с положениями статьи 35 Закона об оплате труда N 847-XV от 14 февраля 2002 г. в целях обеспечения возмещения работникам потери части заработной платы в связи с ростом цен и тарифов на потребительские товары и услуги, которые имели место в период задержки данной выплаты.

2. Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится всеми предприятиями, учреждениями и организациями реального и бюджетного сектора, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более после истечения месяца, следующего за месяцем, за который следовало выплатить заработную плату, а коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превысил нарастающим итогом 2 процента.

3. Индексации подлежит сумма начисленной заработной платы за текущий

месяц, положенная работнику к выплате после удержания налогов, взносов на обязательное социальное страхование, обязательное медицинское страхование и других обязательных платежей, независимо от того, составляет эта сумма заработную плату за фактически отработанное время или сохраненную среднюю заработную плату в случаях, предусмотренных законодательством.

Не подлежат индексации:

выходное пособие при увольнении и сохраненная среднемесячная заработная плата на период трудоустройства;

компенсация за неиспользованный отпуск;

сумма материальной помощи;

надбавки и доплаты к заработной плате, выплаченные взамен суточных.

4. Сумма компенсации потерь части несвоевременно выплаченной заработной платы рассчитывается отдельно для каждого работника за каждый месяц в следующем порядке:

1) посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы (как правило, за месяц, предшествующий месяцу выплаты заработной платы) на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы, определяется коэффициент инфляции за период задержки выплаты заработной платы. Коэффициент инфляции определяется с точностью до четырех цифр после запятой. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты;

2) посредством умножения суммы заработной платы, подлежащей выплате, на коэффициент инфляции за период задержки выплаты заработной платы определяется сумма компенсации заработной платы, которая подлежит выплате работнику.

Например, за январь работнику была начислена заработная плата в размере 1000 леев. Надлежащая сумма к выплате после удержаний составила 910 леев. Данную сумму предприятие выплатило в июне. Индекс потребительских цен нарастающим итогом за данный период составил:

a) в месяце, следующем за месяцем начисления заработной платы (февраль), по отношению к декабрю прошлого года - 100,9%;

b) в мае, предшествующем месяцу фактической выплаты заработной платы, по отношению к декабрю прошлого года - 105,0%.

На основе этих данных сумма компенсации заработной платы исчисляется следующим образом:

1) определяется коэффициент инфляции за период задержки выплаты заработной платы:

105,0 : 100,9 = 1,0406

2) определяется сумма компенсации заработной платы:

910 x (1,0406 -1,0) = 36,95 лея.

5. В случаях, когда начисленная заработная плата за один из месяцев предыдущего года выплачивается в одном из месяцев следующего года, коэффициент инфляции определяется путем деления произведения последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы и общего индекса потребительских цен за предыдущий год на общий индекс потребительских цен с начала предыдущего года по отношению к месяцу, следующему за месяцем, за который должна быть выплачена заработная плата.

Например, начисленная заработная плата за август прошлого года была выплачена в марте следующего года. Индекс потребительских цен в сентябре по отношению к декабрю прошлого года составил 99,3%, а за январь - декабрь - 106,4 %. В феврале следующего года этот индекс по отношению к декабрю предыдущего года составил 100,9%.

В данном случае коэффициент инфляции для исчисления суммы компенсации составит:

$$\frac{100,9 \times 106,4}{99,3 \times 100} = 1,0811$$

6. Выплата сумм компенсации производится в том же месяце, в котором выплачивается задолженность по заработной плате за соответствующий месяц.

7. Несвоевременно полученная по вине работника заработная плата не подлежит индексации.

8. Компенсационные суммы выплачиваются:

a) работникам хозрасчетных предприятий - за счет собственных средств предприятия;

b) работникам хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации, - за счет собственных средств и средств, утвержденных на их содержание в соответствующем бюджете;

c) работникам бюджетной сферы - за счет средств, утвержденных на их содержание в бюджете, а также, в зависимости от случая, за счет внебюджетных средств, образованных в соответствии с законодательством;

d) работникам общественных организаций, патронатов, гражданских ассоциаций - за счет средств, образованных в соответствии с их уставом.

9. Суммы компенсации несвоевременно выплаченной заработной платы облагаются налогом в порядке, предусмотренном законодательством. В то же время из сумм компенсаций не начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, взносы на обязательное медицинское страхование и они не включаются в средний заработок.

10. Руководители предприятий, учреждений, организаций согласно законодательству несут ответственность за правильность и своевременность расчета суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты. При выявлении случаев неправильного расчета руководители обязаны немедленно исправить допущенную ошибку и выплатить работнику суммы задолженности за данный период.

11. Споры, связанные с выплатой компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты, рассматриваются согласно порядку, предусмотренному законодательством для разрешения трудовых споров.

12. В каждом отдельном случае руководитель предприятия, организации, учреждения обязан проинформировать работника о размере суммы компенсации, причитающейся за потерю части заработной платы в случае нарушения сроков ее выплаты.

к содержанию

HGA52/2001
ID intern unic: 294940
Версия на русском

Fişa actului juridic

Republica Moldova

GUVERNUL

HOTĂRÎRE Nr. 52
din 23.01.2001

pentru aprobarea şi punerea în aplicare a Regulamentului privind modul de pregătire şi calificare a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile de admitere a acestora la trafic

Publicat : 22.02.2001 în Monitorul Oficial Nr. 19-20 art Nr : 157

Abrogată prin HG1452 din 24.12.07, MO8-10/15.01.08 art.42, în vigoare din 15.07.08

Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă şi se pune în aplicare Regulamentul privind modul de pregătire şi calificare a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile de admitere a acestora la trafic (se anexează).

2. Ministerul Afacerilor Interne, pînă la finele anului 2001, va elabora şi va prezenta Guvernului spre examinare proiectul regulamentului despre registrul de stat al conducătorilor auto.

3. Ministerul Afacerilor Interne, ministerele şi departamentele care pregătesc conducători de autovehicule, în termen de două luni, vor aduce actele lor normative în conformitate cu prezenta hotărîre.

4. Se abrogă Regulamentul privind modul de susţinere a examenelor, de eliberare a permiselor de conducere şi de admitere la conducerea autovehiculelor, aprobat prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.503 din 9 august 1993 "Despre aprobarea şi punerea în aplicare a Regulamentului privind modul de susţinere a examenelor, de eliberare a permiselor de conducere şi de admitere la conducerea autovehiculelor şi a Regulamentului de înmatriculare a autovehiculelor" (Monitorul Parlamentului, 1993, nr.8, art.244).

Prim-ministru
al Republicii Moldova **Dumitru BRAGHIŞ**
Contrasemnată:
Ministrul afacerilor interne **Vladimir Ţurcan**
Ministrul transporturilor
şi comunicaţiilor **Afanasie Smochin**

Ministrul justiției **Valeria Șterbeț**

Chișinău, 23 ianuarie 2001.
Nr. 52.

APROBAT
prin Hotărîrea Guvernului
Republicii Moldova nr. 52
din 23 ianuarie 2001.

R E G U L A M E N T U L
privind modul de pregătire şi calificare a conducătorilor de autovehicule, precum şi condițiile de admitere a acestora la trafic

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regualmentul privind modul de pregătire şi calificare a conducătorilor de autovehicule, precum şi condițiile de admitere a acestora la trafic (în continuare - Regulament) stabileşte modul de organizare a activității în vederea obținerii permisului de conducere, de susținere a examenelor de către persoanele ce solicită dreptul la conducerea autovehiculelor, procedura de eliberare a permiselor, precum şi condițiile de admitere a conducătorilor de autovehicule la trafic.

Prevederile prezentului Regulament sînt executorii pentru toate persoanele fizice şi juridice pe teritoriul Republicii Moldova.

2. În funcție de tip, destinație şi particularitățile de conducere, autovehiculele se împart în următoarele categorii:

categoria "A" include motocicletele şi alte autovehicule similare;

categoria "B" - autovehiculele ale căror masă maximă autorizată nu depăşeşte 3500 kg şi al căror număr de locuri pe scaune, în afara locului conducătorului, nu este mai mare de opt;

categoria "C" - autovehiculele destinate transportului de bunuri şi ale căror masă maximă autorizată depăşeşte 3500 kg;

categoria "D" - autovehiculele destinate transportului de persoane a vînd mai mult de opt locuri pe scaune, în afara locului conducătorului;

categoria "E" - ansamblul de vehicule al cărui autovehicul trăgător face parte din categoriile "B", "C" sau "D", pentru care conducătorul de autovehicul deține permis, însă, împreună cu remorca, nu se încadrează în nici una din aceste categorii;

NOTE: 1. Autovehiculelor din categoriile "B", "C" şi "D" li se poate ataşa o remorcă uşoară, a cărei masă maximă autorizată nu depăşeşte 750 kg, fără a se schimba prin aceasta categoria din care fac parte.

2. Autovehiculelor din categoria "B" li se poate ataşa o remorcă, chiar dacă masa maximă autorizată a acesteia depăşeşte 750 kg, cu condiția că masa maximă autorizată a ansamblului de vehicule nu depăşeşte 3500 kg, fără a se schimba prin aceasta categoria din care fac parte.

categoria "F" - troleibuzele;

categoria "H" - tractoarele cu roți cu/sau fără remorci, precum şi maşinile autopropulsate şi mecanismele cu destinații diferite, care dezvoltă o viteză redusă.

Dreptul la conducerea autovehiculelor ce fac parte din categoriile sus-enumerate se confirmă prin permis de conducere, cu mențiunile corespunzătoare în el despre admiteri la conducerea autovehiculelor din categoriile respective.

II. PREGĂTIREA CONDUCĂTORILOR DE AUTOVEHICULE

3. Persoanele care solicită pentru prima dată obținerea permisului de conducere sau a dreptului la conducerea autovehiculelor din alte categorii (în continuare - candidați), cu excepția celor specificate la punctele 4, 13-15 ale prezentului Regulament, sînt obligate să absolve un ciclu de pregătire (recalificare) în cadrul unor şcoli sau cursuri organizate, în condițiile legislației

în vigoare (în continuare - şcoli), în conformitate cu programele corespunzătoare coordonate cu Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Transporturilor şi Comunicaţiilor, Ministerul Apărării şi aprobate de către Ministerul Educaţiei şi Ştiinţei, şi declarate în urma examenului medical (efectuat potrivit cerinţelor stabilite de Ministerul Sănătăţii) apte pentru conducerea autovehiculelor din categoriile respective.

4. Categoriile de autovehicule, plasate în şirul "A","B","C" mai la dreapta, se consideră superioare celor premergătoare. În cazul în care persoana deţine un permis de conducere a autovehiculului din categoria superioară, nu este obligatorie pregătirea suplimentară în şcoli pentru categoria inferioară.

5. Persoanele care solicită pregătirea (recalificarea) pentru obţinerea permisului (dreptului) la conducerea autovehiculelor, în cadrul unor şcoli, trebuie să întrunească următoarele condiţii de vîrstă:

pentru categoria "A" - 14 ani împliniţi;

pentru categoria "B" - 16 ani împliniţi;

pentru categoriile "C" şi "H" - 17 ani împliniţi;

pentru categoriile "D", "E" şi "F" - 21 ani împliniţi.

NOTE: 1. Pentru şcolile ale căror program de pregătire a conducătorilor de autovehicule prevăd instruirea pe o durată de cel puţin un an, condiţiile de vîrstă la începutul instruirii pot fi altele şi se stabilesc de Ministerul Educaţiei şi Ştiinţei.

2. Militarii, ca excepţie, pot fi admişi la instruire pentru obţinerea permisului de conducere a autovehiculelor ce fac parte din categoriile "D" şi "E" cu condiţia că la absolvirea şcolii va atinge vîrsta de cel puţin 19 ani.

6. Şcolile completează grupele de instruire cu cel mult 30 de candidaţi. Listele candidaţilor întocmite conform modelului stabilit (anexa nr.1) se prezintă la unităţile serviciului competent al Ministerului Afacerilor Interne, în raza căruia îşi are sediul şcoala, pînă la ziua începerii ciclului practic de conducere. Aceste liste se înregistrează în registrul de evidenţă a grupelor de pregătire a conducătorilor de autovehicule, conform modelului stabilit (anexa nr.2), iar candidaţii incluşi în ele sînt supuşi unei evidenţe automatizate.

7. La încheierea programului de instruire, candidaţii susţin examene de absolvire, identice celor de calificare (potrivit punctelor 18,19,20 a le prezentului Regulament). Rezultatele examenelor se consemnează într-un proces-verbal, în baza căruia candidaţilor declaraţi admişi la examenul de calificare li se eliberează certificat de absolvire a şcolii, conform modelului stabilit (anexa nr.3)

8. Candidaţii care au absolvit ciclul de pregătire (recalificare) în cadrul unor şcoli vor fi programaţi pentru primul examen de calificare în baza unei comenzi depuse lunar, pînă la data de 25, la unităţile serviciului competent al Ministerului Afacerilor Interne, în raza căruia îşi are sediul şcoala respectivă.

9. Programarea pentru examen a candidaţilor absenţi la data stabilită şi a celor ce nu au susţinut examenele din prima dată se va face în mod individual, numai la solicitarea acestora, reieşind din posibilităţile reale de examinare ale unităţii respective.

III. MODUL ŞI CONDIŢIILE DE EXAMINARE ŞI DE ELIBERARE A PERMISELOR DE CONDUCERE

10. Permisul de conducere se obţine în baza examenului de calificare.

11. Persoana care solicită examinarea în vederea obţinerii permisului de conducere trebuie să întrunească următoarele condiţii:

a) de vîrstă:

pentru categoria "A" - cel puţin 16 ani împliniţi;

pentru categoriile "B", "C" şi "H" - cel puţin 18 ani împliniţi;

pentru celelalte categorii - cel puţin 21 ani împliniţi;

pentru militari, pentru categoria "D" şi "E", ca
excepție - cel puțin 19 ani împliniți;
b) de sănătate:
să fie aptă, din punct de vedere medical, pentru conducerea autovehiculelor din categoriile respective pentru care se solcită permise de conducere;
c) de pregătire:
să fi absolvit o şcoală, cu excepția persoanelor admise la examen în condițiile punctelor 4, 13-15.
12. Pentru a fi admis la examenul de calificare, candidatul va depune în dosarul de examinare următoarele documente:
a) actul de identitate;
b) livretul militar sau certificatul de recrutare;
c) certificatul medical în vederea aptitudinii pentru conducerea autovehiculelor din categoriile respective pentru care se solicită permis de conducere, eliberat de comisiile special autorizate de Ministerul Sănătății;
NOTĂ: Persoanele care, pentru conducerea unui autovehicul în stare de ebrietate, au fost private de dreptul de a conduce autovehicule pe un termen de cel puțin 12 luni, vor prezenta certificatul medical obținut cu cel mult 30 de zile înaintea expirării termenului de pedeapsă.
d) certificatul de absolvire a unei şcoli (conform modelului stabilit), cu excepția persoanelor care au obținut aprobarea pentru examinare, potrivit punctelor 4, 13-15 ale pr ezentului Regulament;
e) chitanțele despre achitarea taxelor respective.
Persoanele care solicită obținerea unor noi categorii vor mai depune:
f) fişa deținătorului permisului de conducere;
g) permisul de conducere obținut anterior.
Persoanele care solicită obținerea dreptului de a conduce autovehiculele de categoria "H" vor mai depune:
h) copia autentificată a certificatului de conducător de tractoare cu roți.
Candidații care se prezintă la examen în condițiile punctului 14 al prezentului Regulament vor mai depune:
i) copia autentificată a diplomei de absolvire.
Candidații care se prezintă la examen în condițiile punctului 15 al prezentului Regulament vor mai depune:
j) copia autentificată a adeverinței de calificare a conducătorilor auto cu gradul de calificare (clasa) II sau I.
13. Persoanele care solicită pentru prima dată permis de conducere a autovehiculelor din categoriile "A" sau "B" pot fi admise la examen după o pregătire externă.
Nu se cere o careva pregătire suplimentară în şcoli a conducătorilor de troleibuze care solicită să obțină permis de conducere a autovehiculelor din categoriile "A" şi "B".
14. Persoanele care au absolvit instituții de învățămînt superior sau superior de scurtă durată (colegii) la specialități ce țin de construcția, deservirea tehnică şi exploatarea autovehiculelor, la solicitarea lor, se admit la examenul de calificare pentru obținerea permisului de conducere a autovehiculelor din categoriile "A", "B" şi "C" fără o careva pregătire suplimentară.
15. Posesorii permisului de conducere a autovehiculelor din categoriile "B-C" sau numai "C", în cazul în care dețin şi adeverința de calificare a conducătorului auto cu gradul de calificare (clasa) II sau I, obținută pînă la 1 ianuarie 1987, şi fac dovadă de stagiu neîntrerupt în conducerea de autovehicule pe o perioadă de cel puțin 12 luni în ultimii doi ani, pot obține, la solicitarea lor sau a unităților în care activează, şi dreptul la conducerea autovehiculelor din categoriile "D" şi "E" fără recalificarea în cadrul unor şcoli, cu condiția promovării probei de conducere a autovehiculelor respective la unitatățile serviciului competent al Ministerului

Afacerilor Interne. Persoanelor care solicită obținerea dreptului de a conduce autovehicule din categoriile sus-menționate, în cazul în care dețin şi permis de conducere a autovehiculelor de categoria "F", în calculul stagiului li se include şi timpul lucrat în calitate de conducător de troleibuz.

16. Examinarea candidaților în vederea obținerii permisului (dreptului) la conducerea autovehiculelor se efectuează la sediile serviciului competent al Ministerului Afacerilor Interne, iar, ca excepție, absolvenții ciclurilor de instruire organizate de şcolile pentru pregătirea conducătorilor de autovehicule, pot susține examenul de calificare în sediul şcolii.

17. Candidații se examinează de către colaboratorii unităților serviciului competent al Ministerului Afacerilor Interne, în cadrul unei comisii.

În componența comisiilor de examinare mai pot fi incluşi şi specialişti ai instituțiilor de învățămînt autorizate cu dreptul de a pregăti conducători de autovehicule, întreprinderilor specializate în transportul auto şi comisariatelor militare.

NOTĂ: Se interzice includerea în aceste comisii a specialiştilor ce au participat nemijlocit la pregătirea teoretică sau practică în şcoli a candidaților examinați.

18. Examenul de calificare constă din două probe, care se susțin în următoarea succesiune:

a) proba teoretică de cunoaştere a Regulamentului circulației rutiere, bazelor conducerii autovehiculului şi securității rutiere, precum şi a procedeelor de acordare a primului ajutor medical de urgență;

NOTĂ: La această probă se examinează candidații care solicită obținerea primului permis de conducere, conducătorii de autovehicule care solicită obținerea unor categorii noi superioare celor premergătoare deținute, precum şi conducătorii de autovehicule cărora, ca urmare a nerespectării dispozițiilor din Regulamentul circulației rutiere, au fost privați de dreptul de a conduce autovehicule pe un termen de cel puțin 12 luni, cu excepția cazurilor în care a intervenit anularea sau schimbarea pedepsei de sancționare prin amendă sau reducerea termenului de pedeapsă prin privare pînă la 12 luni.

b) proba de conducere a autovehiculului din categoria pentru care se solicită permis de conducere.

NOTE: 1. Candidații care solicită permis de conducere a autovehiculului din categoria "F" susțin proba de conducere la şcolile la care au fost instruiți, iar candidații care solicită permis de conducere a autovehiculelor din categoria "H" susțin proba de conducere la subdiviziunile teritoriale ale Inspectoratului de Stat "Intehagro".

2. Candidații care solicită permis de conducere a autovehiculelor din mai multe categorii se examinează la proba de conducere a fiecărei din aceste autovehicule.

3. Candidații cu mobilitatea limitată (invalizi), care se încadrează în baremele minime de sănătate fizică şi psihică stabilite în acest sens, se examinează la proba de conducere numai a autovehiculelor ce fac parte din categoriile "A" sau "B", adaptate invalidității lor.

19. Rezultatele examinării se consemnează într-un proces-verbal prin calificativul "ADMIS" sau "RESPINS".

Procesul-verbal este semnat de fiecare membru al comisiei de examinare.

Examinarea candidaților la proba teoretică şi cea de conducere se efectuează în conformitate cu instrucțiunile Ministerului Afacerilor Interne privind organizarea şi metodica desfăşurării examenului pentru obținerea permisului de conducere.

20. În cazul în care candidații nu promovează oarecare din probe, rezultatele examinării lor sînt declarate respinse.

21. Candidații care nu promovează proba teoretică nu se admit la proba de conducere şi li se permite să susțină un nou examen după cel puțin 3 zile. În cazul nepromovării probei de conducere a autovehiculului, candidatul poate repeta examenul după cel puțin 5 zile, într-un interval de 3 luni, fără a mai susține probă teoretică.

22. Candidații admişi la examen în condițiile punctelor 13-15, în cazul în care nu promovează

oarecare din probe de trei ori, pentru a putea fi admise în vederea unei noi examinări, vor absolvi, în modul stabilit, un ciclu complet de instruire în cadrul unei şcoli.

23. Candidaţilor care au promovat examenul de calificare li se eliberează permis de conducere mecanolizibil, în care sînt specificate autovehiculele din categoriile pentru care sînt în drept de a le conduce.

La solicitarea acestora, li se poate elibera fişa deţinătorului permisului de conducere de modelul stabilit, iar pe perioada confecţionării permisului de conducere mecanolizibil - un permis de conducere provizoriu.

24. Colaboratorilor misiunilor diplomatice şi oficiilor consulare, membrilor familiilor lor, colaboratorilor organizaţiilor internaţionale şi reprezentanţilor acestora, acreditate în Republica Moldova, şi altor categorii de persoane străine ce se bucură de statut diplomatic, deţinători de permise de conducere internaţionale sau naţionale, la solicitare li se schimbă permisele de conducere fără examinarea medicală şi fără a susţine examenele corespunzătoare.

În cazul în care persoanele menţionate nu deţin permise de conducere internaţionale sau naţionale, li se vor elibera permise de conducere conform dispoziţiilor prevăzute de prezentul Regulament.

25. Eliberarea permiselor de conducere altor categorii de cetăţeni străini şi persoanelor fără cetăţenie se efectuează în modul prevăzut pentru cetăţenii Republicii Moldova.

26. Preschimbarea permiselor de conducere internaţionale sau naţionale, obţinute într-un stat parte la Convenţia O.N.U. asupra circulaţiei rutiere, adoptate la Viena, pe 8 noiembrie 1968, se efectuează fără susţinerea examenelor corespunzătoare. Dacă permisul de conducere este obţinut într-un stat care nu este parte la Convenţie, preschimbarea şi eliberarea permisului de conducere respectiv al Republicii Moldova se va efectua după susţinerea examenului corespunzător, în conformitate cu prevederile prezentului Regulament.

27. La solicitarea cetăţenilor străini şi persoanelor fără cetăţenie de a obţine permis de conducere al Republicii Moldova, în baza permiselor de conducere internaţionale sau naţionale, obţinute în alt stat, ultimele li se restituie, iar în materialele de eliberare a permisului de conducere al Republicii Moldova se depune copia autentificată a permisului restituit.

28. La obţinerea unui duplicat al permisului de conducere, cel precedent îşi pierde valabilitatea şi, dacă ulterior este descoperit de posesor, urmează a fi predat la unitatea ce a eliberat duplicatul.

29. Permisul de conducere este eliberat persoanelor la prezentarea actului de identitate, contra semnăturii în registrul de evidenţă a permiselor de conducere eliberate.

V. CONDIŢIILE DE ADMITERE LA TRAFIC

30. Autovehiculele pot fi conduse numai de către persoanele care deţin permis de conducere valabil pentru categoria din care face parte autovehiculul condus.

Posesorii permisului de conducere a autovehiculelor din categoria "H", pentru conducerea acestora, trebuie să deţină şi certificatul de tractorist-mecanic cu categoria de admitere conform clasificării corespunzătoare a tractorului condus, eliberat de subdiviziunea teritorială "Intehagro ".

Posesorii permisului de conducere a autovehiculelor din categoria "F", pentru conducerea troleibuzelor articulate, trebuie să deţină şi certificat de calificare cel puţin de gradul doi (clasa a doua).

31. Dreptul de a conduce autovehicule din categoriile "C" şi "D" cu remorcă, ale căror masă totală maximă autorizată depăşeşte 750 kg, precum şi autobuzele articulate, se acordă posesorilor permiselor de conducere în care este înscrisă şi categoria "E".

32. Dreptul de a conduce autovehicule din categoriile "D" şi "E" se acordă posesorilor permisului de conducere a autovehiculelor din categoriile "B-C" sau numai "C", care fac dovadă de stagiu neîntrerupt în conducerea autovehiculului pe o perioadă de cel puţin 12 luni în ultimii doi ani, au trecut o recalificare în cadrul unor şcoli, conform programelor stabilite, şi au

promovat proba de conducere a autovehiculelor respective la unitatea serviciului competent al Ministerului Afacerilor Interne, îndeplinesc condiţiile de vîrstă şi sănătate. În cazul în care persoana deţine şi permis de conducere a autovehiculelor din categoria " F ", în calculul stagiului se include şi timpul lucrat în calitate de conducător de troleibuz.

33. Permisul de conducere a autovehiculelor din categoriile "B" şi "D", fără dreptul de a conduce autovehicule din categoria "C", acordă titularilor dreptul la conducerea autovehiculelor din categoria "B" a microbuzelor ale căror lungime maximă autorizată nu depăşeşte 6 m, avînd nu mai mult de 17 locuri pe scaune, inclusiv cel al conducătorului. Permisele de conducere, în acest caz, vor purta menţiunea "B+D".

34. Permisul de conducere a autovehiculelor din categoriile "B" şi "E", fără dreptul de a conduce autovehicule din categoria "C", acordă posesorilor dreptul de a conduce autovehicule din categoria "B", precum şi ansambluri de vehicule constînd dintr-un vehicul trăgător din categoria "B" şi o remorcă, alta decît uşoară, a cărei masă nu depăşeşte masa proprie a automobilului trăgător, iar masa maximă autorizată a vehiculelor cuplate depăşeşte 3500 kg. Permisele de conducere, în acest caz, vor purta menţiunea "B+E".

35. Posesorii permisului de conducere a autovehiculelor din categoria "B", care solicită admiterea pentru examenul de calificare în vederea obţinerii dreptului de a conduce autovehicule din categoria "D" şi/sau "E", în condiţiile punctelor 33 şi 34 , trebuie să facă dovadă de stagiu neîntrerupt în conducerea autovehiculelor pe o perioadă de cel puţin 12 luni în ultimii doi ani, să îndeplinească condiţiile de vîrstă şi sănătate şi să fi absolvit un ciclu special de recalificare în cadrul unor şcoli, conform programelor stabilite.

36. În cazul în care posesorii permiselor de conducere a autovehiculelor din categoriile menţionate în punctele 33 şi 34, solicită obţinerea dreptului de a conduce autovehicule din categoria "C", dreptul de a conduce autovehicule din categoriile "D" şi "E", în condiţiile specificate la pct.2, subalineatele patru şi cinci, poate fi acordat numai cu respectarea condiţiilor pct. 32 şi numai în acest caz permisele de conducere nu vor mai avea menţiunile specificate la punctele 33 şi 34.

37. Posesorii permisului de conducere cu mobilitatea limitată pot conduce autovehicule din categoria "A" sau "B" adaptate invalidităţii lor. Permisele de conducere, în acest caz, la rubrica "Menţiuni speciale", trebuie să conţină simbolul cu numărul de ordine 8 al semnelor distinctive din Regulamentul circulaţiei rutiere în vigoare - "Conducător invalid".

38. Femeile posesoare de permise de conducere a autovehiculelor din categoriile "C", "D", "F" şi "H", se admit la conducerea autocamioanelor, autobuzelor, troleibuzelor şi tractoarelor în ordinea stabilită de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei şi de Consiliul Federaţiei Sindicatelor Independente din Republica Moldova, de comun acord cu Ministerul Sănătăţii.

39. Autovehiculele destinate transportului de încărcături periculoase, autobuzele care efectuează curse interurbane sau internaţionale, autoturismele care efectuează transportul public de persoane, precum şi autovehiculele poliţiei, ale pompierilor, cele ale asistenţei medicale şi altele, inscripţionate în modul stabilit şi echipate cu dispozitive luminoase şi sonore speciale de prioritate, pot fi conduse numai de persoanele, care au un stagiu neîntrerupt de cel puţin ultimii trei ani în conducerea autovehiculelor din categoria respectivă.

40. Cetăţenii străini şi persoanele fără cetăţenie, pentru conducerea autovehiculelor în trafic internaţional pe teritoriul Republicii Moldova, trebuie să deţină permis de conducere internaţional sau naţional, care va corespunde cerinţelor Convenţiei asupra circulaţiei rutiere, adoptate la Viena, pe 8 noiembrie 1968.

Aceste permise de conducere sînt valabile şi în cazurile de conducere a autovehiculelor înmatriculate pe teritoriul Republicii Moldova, dacă persoanele în cauză au sosit în ţară pe un termen de pînă la 6 luni.

41. în cazul în care posesorul permisului de conducere internaţional sau naţional, obţinut în alt stat, se stabileşte cu domiciliul în Republica Moldova sau se află în Republica Moldova pe un

termen mai mare de 6 luni, permisul de conducere îşi pierde valabilitatea şi urmează a fi preschimbat pe cel al Republicii Moldova, cu restituirea celui precedent, în modul prevăzut de prezentul Regulament.

Anexa nr.1
la Regulamentul privind modul de pregătire şi calificare
a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile
de admitere a acestora la trafic

Şeful secţiei examinare şi evidenţă a
transportului din jud. (mun., or.) _____
_____
_____
(denumirea agentului economic)
_____solicită înregistrarea grupei nr. ____ de candidaţi în conducători auto de autovehicule din categoria (iile) ___
Cursurile încep la data de _____ _____ se încheie la data de _____
Se desfăşoară în zilele: _____ _____
Reşedinţă şi oralul cursurilor _____ ___

Denumirea disciplinei	Corpul didactic, numele şi prenumele	Studiile şi specialitatea	Seria şi nr. actului de studii
Construcţia, deservirea tehnică şi exploatarea autovehiculelor Regulile şi bazele securităţii la trafic Primul ajutor medical Conducerea autovehiculelor			

Lista candidaţilor pentru conducători auto

Nr.d/o	Numele şi prenumele	Data naşterii	Codul de identificare, categoria(iile), seria şi nr. permisului de conducere	Domiciliul
1.2.				

Conducătorul instituţiei de învăţământ "__"_____200__

Anexa nr.2
la Regulamentul privind modul de pregătire şi calificare
a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile
de admitere a acestora la trafic

R E G I S T R U L
de evidenţă a grupelor de pregătire a conducătorilor de autovehicule

Nr.d/o	Instituţia de	Nr. grupei	Data înregistră	Numărul	Categoria(iile)	Începutul	Sfîrşitul	Corpul didactic		Prescripţii
								Profesori	Instructo	

	învăţămînt	şi regimul de studii	rii	cursanţilor	solicitată(e)	studiilor	studiilor	(numele şi prenumele)	ri (numele şi prenumele)	expediate (nr. şi data)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Anexa nr.3
la Regulamentul privind modul de pregătire şi calificare
a conducătorilor de autovehicule, precum şi condiţiile
de admitere a acestora la trafic

Recto Verso

REPUBLICA S MOLDOVACERTIFICATDE ŞCOLARIZARE PENTRU CONDUCEREA AUTOVEHICULULUI Numele şi prenumele_____fiul (fiica) lui _____data naşterii _____IDNP_____ cu domiciliul _____ _____str. _____ nr. _____ bloc____ apart___actul de identitate _____seria _____ nr. _____ eliberat _____ Se certifică absolvirea cursului de instruire a conducătorilor de autovehicule din categoria ___ de la data de "__"_____200_pînă la data de "__" _____200__, grupa nr. _____ Organizat de _____ (instituţia de învăţămînt)_____ _____ La examenul de absolvire conform procesului-verbal nr. ___din"__"_____ 200__ a fost consemnat pri calificativul("admis", "respins") 1. Construcţia, deservirea tehnică şi exploatarea autovehiculului 2. Legislaţia rutieră şi primul ajutor medical 3. Conducerea autovehiculului Preşedintele comisiei de examinare _____ Directorul secţiei (cursurilor) _____ L.Ş. Data eliberării "__" _____ 200__Seria AB Nr. 0000000	Verificat de _____ _____ (numel, prenumele, funcţia şi gradul inspectorului)_____ _____ (din localitatea) _____ L.Ş. (semnătura)"__" _____200_

la început

HGA52/2001
Внутренний номер: 294940 Карточка документа
Varianta în limba de stat

Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 52
от 23.01.2001

**об утверждении Положения о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств,
а также условиях допуска их к участию в дорожном движении**

Опубликован : 22.02.2001 в Monitorul Oficial Nr. 19-20 статья № : 157

Утратило силу согласно ПП1452 от 24.12.07, MO8-10/15.01.08 ст.42; в силу с 15.07.08

Правительство Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условиях допуска их к участию в дорожном движении (прилагается).

2. Министерству внутренних дел до конца 2001 года разработать и представить Правительству для рассмотрения проект положения о Государственном регистре водителей.

3. Министерству внутренних дел, министерствам и ведомствам, осуществляющим подготовку водителей транспорта, в 2-месячный срок привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением.

4. Признать утратившим силу Положение о порядке приема экзаменов, выдачи водительских удостоверений и допуска к управлению транспортными средствами, утвержденное Постановлением Правительства Республики Молдова № 503 от 9 августа 1993 г. "Об утверждении и введении в действие Положения о порядке приема экзаменов, выдачи водительских удостоверений и допуска к управлению транспортными средствами и Правил государственной регистрации транспортных средств" (Монитор Парламента, 1993 г., № 8, ст.244).

Премьер-министр
Республики Молдова **Думитру БРАГИШ**
Контрассигнуют:
министр внутренних дел **Владимир ЦУРКАН**
министр транспорта и связи **Афанасие СМОКИН**
министр юстиции **Валерия ШТЕРБЕЦ**

Кишинэу, 23 января 2001 г.
№ 52.

Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Молдова № 52
от 23 января 2001 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условиях допуска их к участию в дорожном движении

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условиях допуска их к участию в дорожном движении (в дальнейшем - положение) устанавливает порядок организации деятельности по подготовке водителей для получения водительских прав, приему экзаменов у лиц, добивающихся права на управление транспортными средствами, процедуру выдачи водительских удостоверений, а также условия допуска водителей к участию в дорожном движении.

Требования настоящего положения являются обязательными для всех физических и юридических лиц Республики Молдова.

2. В зависимости от типа, назначения и особенностей управления транспортные средства подразделяются на следующие категории:

категория "A" - мотоциклы и другие подобные транспортные средства;

категория "B" - автомобили, разрешенная максимальная масса которых не превышает 3500 кг и число сидячих мест в которых, помимо сиденья водителя, не превышает восьми;

категория "C" - грузовые автомобили, разрешенная максимальная масса которых превышает 3500 кг;

категория "D" - автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми сидячих мест, помимо сиденья водителя;

категория "E" - составы транспортных средств с тягачами, относящихся к категориям "B", "C" или "D", на управление которыми водитель имеет права, но которые вместе с прицепами не входят ни в одну из этих категорий.

Примечания: 1. Транспортные средства, относящиеся к категориям "B", "C" и "D", могут буксировать легкий прицеп с разрешенной максимальной массой до 750 кг, без изменения категорий транспортных средств, к которым они относятся.

2. Транспортные средства категории "B" могут буксировать также и прицеп с разрешенной максимальной массой более 750 кг при условии, что общая разрешенная масса всего состава не превышает 3500 кг, без изменения категорий транспортных средств, к которым они относятся;

категория "F" - троллейбусы;

категория "H" - колесные тракторы с прицепами или без них, а также тихоходные самоходные машины и механизмы различного назначения.

Право на управление транспортными средствами вышеуказанных категорий подтверждается водительским удостоверением с соответствующими разрешающими отметками о допуске к управлению транспортными средствами соответствующих категорий.

II. ПОДГОТОВКА ВОДИТЕЛЕЙ

3. Лица, желающие впервые получить водительское удостоверение или право на управление транспортными средствами других категорий (далее - кандидаты), за исключением лиц, указанных в пунктах 4, 13 -15 настоящего положения, обязаны пройти подготовку (переподготовку) в школах или на курсах, организованных в соответствии с действующим законодательством (далее - школы) по соответствующим программам, согласованным с Министерством внутренних дел, Министерством транспорта и связи, Министерством обороны и утвержденным Министерством образования и науки, и должны быть признаны в результате медицинского осмотра (произведенного согласно требованиям, установленным Министерством здравоохранения) годными к управлению одной или несколькими соответствующими категориями транспортных средств.

4. Категории транспортных средств, стоящие в ряду "A", "B", "C" правее, считаются высшими по отношению к предыдущим. При наличии у лица водительского удостоверения высшей категории не обязательна дополнительная подготовка в школах для получения низшей категории.

5. Лица, желающие пройти подготовку (переподготовку) в школах для получения водительского удостоверения (права) на управление транспортными средствами, должны отвечать следующим требованиям по возрасту:

для категории "A" - 14 полных лет;

для категории "B" - 16 полных лет;

для категорий "C" и "H" - 17 полных лет;

для категорий "D", "E" и "F"- 21 год.

Примечания: 1. Для школ, в которых программа подготовки водителей транспортных средств предусматривает обучение сроком не менее одного года, условие относительно возраста к началу обучения может быть другим и определяется Министерством образования и науки.

2.Военнослужащие могут быть допущены, в порядке исключения, к обучению для получения водительских прав на вождение транспортных средств категорий "D" и "E" при условии, что к окончанию школы они достигнут возраста 19 лет.

6. Школы комплектуют учебные группы численностью не более 30 кандидатов. Списки кандидатов, составленные по установленному образцу (приложение № 1), представляются в подразделение компетентной службы Министерства внутренних дел, в зоне обслуживания которой находится школа, до дня начала обучения практическому вождению. Эти списки регистрируются в журнале учета групп по подготовке водительского состава согласно установленному образцу (приложение № 2), а кандидаты, включенные в них, подлежат автоматизированному учету.

7. По окончании программы обучения кандидаты сдают выпускные экзамены, аналогичные квалификационным (согласно пунктам 18-20). Результаты экзаменов оформляются протоколом, на основании которого кандидатам, допущенным к квалификационным экзаменам, выдаются свидетельства об окончании школы установленного образца (приложение № 3).

8. Кандидаты, окончившие цикл подготовки (переподготовки) в школах, включаются в программу первого квалификационного экзамена по предварительной заявке, подаваемой ежемесячно до 25 числа в подразделения компетентной службы Министерства внутренних дел, в зоне местонахождения которых находятся соответствующие школы.

9. Включение в программу для сдачи экзамена кандидатов, не явившихся в установленный день или не сдавших экзамены с первого раза, производится в индивидуальном порядке только по их просьбе и исходя из реальных возможностей данных подразделений.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ДОПУСКА К ЭКЗАМЕНАМ И ВЫДАЧИ ВОДИТЕЛЬСКИХ УДОСТОВЕРЕНИЙ

10. Водительское удостоверение выдается на основании квалификационного экзамена.

11. Лицо, обращающееся с просьбой о допуске к экзаменам для получения водительского удостоверения, должно отвечать следующим требованиям:

a) по возрасту:

для категории "A" - не менее 16 лет;

для категорий "B", "C" и "H" - не менее 18 лет;

для остальных категорий - не менее 21 года;

военнослужащие для категорий "D" и "E", в виде исключения, - не менее 19 лет;

b) по состоянию здоровья:

быть годным по медицинским показателям к управлению транспортными средствами соответствующих категорий, на которые требуется водительское удостоверение;

c) по подготовке:

окончил школу, за исключением лиц, допущенных к экзаменам в соответствии с пунктами 4, 13-15;

12. Для допуска к квалификационным экзаменам кандидат подает для экзаменационного дела следующие документы:

a) удостоверение личности;

b) военный билет или приписное удостоверение;

c) медицинскую справку о годности к управлению транспортными средствами

соответствующих категорий, для которого требуется водительское удостоверение, выданное специальной уполномоченной комиссией Министерства здравоохранения.

Примечание: Лица, лишенные водительских прав за управление транспортными средствами в состоянии опьянения на срок не менее 12 месяцев, представляют медицинскую справку, полученную не ранее чем за 30 дней до истечения срока наказания;

d) свидетельство об окончании школы (установленного образца), за исключением лиц, допущенных к экзаменам в соответствии с пунктами 4, 13-15 настоящего положения;

e) квитанции об уплате соответствующих сборов.

Лица, ходатайствующие о получении права на управление транспортными средствами других категорий, дополнительно представляют:

f) карточку владельца водительского удостоверения;

g)прежнее водительское удостоверение.

Лица, ходатайствующие о получении права на управление транспортными средствами категории "H", дополнительно представляют:

h)заверенную копию удостоверения водителя колесных тракторов.

Кандидаты, допущенные к экзаменам в соответствии с пунктом 14 настоящего положения, дополнительно представляют:

i) заверенную копию диплома об окончании.

Кандидаты, допущенные к экзаменам в соответствии с пунктом 15 настоящего положения, дополнительно представляют:

j) заверенную копию свидетельства о подготовке водителей автотранспорта II или I класса.

13.Лица, впервые ходатайствующие о получении водительского удостоверения на управление транспортными средствами категории "A" или "B", могут быть допущены к экзаменам после подготовки экстерном.

Не требуется дополнительная подготовка в школах для водителей троллейбусов, желающих получить водительское удостоверение для управления транспортными средствами категорий "A" и "B".

14.Лица, окончившие высшие учебные заведения, высшие учебные заведения с сокращенным сроком обучения (колледжи) по специальности, связанной со строительством, техническим обслуживанием и эксплуатацией транспорта, допускаются, по их просьбе, к экзаменам на получение водительского удостоверения для транспортных средств категорий "A", "B" и "C", без какой-либо дополнительной подготовки.

15. Обладатели водительского удостоверения, действительного для транспортных средств категорий "B-C" или только "C", при наличии у них квалификационного свидетельства водителя II или I класса, полученного до 1 января 1987 г., доказательстве фактического вождения транспортных средств не менее 12 месяцев за последние два года, по их заявлению или ходатайству подразделения, где они работают, могут получить право на управление транспортными средствами категорий "D" и "E" без переподготовки в школах при условии сдачи экзамена по вождению соответствующих транспортных средств в подразделениях компетентной службы Министерства внутренних дел. Лицам, ходатайствующим о получении права на управление транспортными средствами вышеуказанных категорий, в случае, если они имеют и водительское удостоверение для управления транспортом категории "F", в стаж включается и время фактической работы в качестве водителя троллейбуса.

16. Экзамены для кандидатов с целью получения водительского удостоверения (права) на управление транспортными средствами проводятся в помещениях компетентной службы Министерства внутренних дел. В виде исключения, слушатели курсов, организованных школами по подготовке водителей транспортных средств, могут держать экзамены в помещениях школ.

17. Кандидаты экзаменуются сотрудниками подразделений компетентной службы Министерства внутренних дел в составе комиссии.

В состав экзаменационных комиссий могут быть включены и представители учебных заведений, которым разрешено заниматься подготовкой водителей транспорта, автотранспортных предприятий и военных комиссариатов.

Примечание. Запрещается включать в состав этих комиссий представителей, непосредственно участвовавших в теоретической и практической подготовке экзаменуемых кандидатов в школах.

18. Квалификационный экзамен состоит из двух этапов, которые проводятся в следующей последовательности:

a) теоретический экзамен на знание Правил дородного движения, основ вождения транспортного средства и дорожной безопасности, а также правил оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

Примечание. На этом этапе экзаменуются лица, ходатайствующие о получении первого водительского удостоверения, водители, которые ходатайствуют о получении новых высших, по сравнению с предыдущими, категорий, а также водители, которые вследствие несоблюдения требований Правил дорожного движения были лишены права управлять транспортными средствами на срок не менее 12 месяцев, за исключением случаев, когда вынесено решение об отмене или изменении наказания путем наложения штрафа или сокращении срока наказания путем лишения прав до 12 месяцев;

b) экзамен по вождению транспортным средством, соответствующим категории запрашиваемого удостоверения.

Примечания: 1. Кандидаты, ходатайствующие о получении водительского удостоверения, действительного для категории "F", сдают экзамены по вождению в школах или на курсах, где они проходили обучение, а кандидаты, ходатайствующие о получении водительского удостоверения, действительного для категории "H", сдают экзамены по вождению в территориальных подразделениях государственной инспекции "Intehagro" .

2. Кандидаты, ходатайствующие о получении водительского удостоверения, действительного для нескольких категорий транспортных средств, сдают экзамены по практическому вождению каждого из них.

3. Кандидаты с ограниченной подвижностью (инвалиды), физическое и психическое здоровье которых укладывается в установленные минимальные нормы, сдают экзамены по практическому вождению только на транспортных средствах категории "A" или "B", адаптированных к их инвалидности.

19. Результаты экзаменов отмечаются в протоколе посредством оценки "допущен" или "отклонен".

Протокол подписывается каждым членом экзаменационной комиссии.

Теоретические экзамены и экзамены по вождению у кандидатов проводятся в соответствии с инструкциями Министерства внутренних дел по организации и методике проведения экзаменов на получение водительского удостоверения.

20. Кандидаты, не выдержавшие один из экзаменов, объявляются несдавшими.

21. Кандидаты, не выдержавшие теоретического экзамена, не допускаются к экзамену по вождению, и повторно экзамен им разрешается сдавать не ранее чем через 3 дня. В случае, если кандидат не выдерживает экзамен по вождению транспортного средства, он может сдать повторно экзамен не ранее чем через 5 дней в течение 3 месяцев, не подвергаясь повторному теоретическому экзамену.

22.Кандидаты, допущенные к экзамену в соответствии с пунктами 13-15, в случае несдачи любого из экзаменов с трех попыток могут быть допущены к экзаменам вновь только после прохождения в установленном порядке полного курса обучения в школе.

23. Кандидатам, выдержавшим квалификационные экзамены, выдаются машиночитаемые водительские удостоверения с указанием в них категорий транспортных средств, которыми они вправе управлять.

По их просьбе им может быть выдана карточка владельца водительского удостоверения установленного образца, а на период изготовления машиночитаемого водительского удостоверения - временное водительское удостоверение.

24. Сотрудникам дипломатических и консульских представительств и членам их семей, сотрудникам международных организаций и их представительств, аккредитованных в Республике Молдова, и другим категориям иностранных лиц, имеющих дипломатический статус, обладателей международных или национальных водительских удостоверений, по заявлению водительское удостоверение меняется без прохождения медицинского освидетельствования и сдачи соответствующих экзаменов.

Если указанные лица не имеют международных или национальных водительских удостоверений, водительские удостоверения выдаются им на общих основаниях,

предусмотренных настоящим положением.

25. Выдача водительских удостоверений другим категориям иностранных граждан и лицам без гражданства производится в порядке, предусмотренном для граждан Республики Молдова.

26. Обмен международных или национальных водительских удостоверений, полученных в государствах - участниках Конвенции ООН о дорожном движении, принятой в Вене 8 ноября 1968 г., осуществляется без сдачи соответствующих экзаменов. Если водительское удостоверение получено в государстве, которое не является стороной конвенции, обмен и выдача соответствующего водительского удостоверения Республики Молдова осуществляются после сдачи экзаменов в соответствии с требованиями настоящего положения.

27. По заявлению иностранных граждан и лиц без гражданства, ходатайствующих о получении водительского удостоверения Республики Молдова на основании имеющихся международных или национальных водительских удостоверений, полученных в других государствах, последние им возвращаются, а к материалам о выдаче водительского удостоверения Республики Молдова прикладывается копия возвращаемого удостоверения.

28. При получении дубликата водительского удостоверения прежнее считается недействительным и в случае обнаружения его владельцем подлежит сдаче в подразделение, выдавшее дубликат.

29. Водительское удостоверение выдается лицам при предъявлении удостоверения личности под личную роспись в реестре учета выданных водительских удостоверений.

V. УСЛОВИЯ ДОПУСКА К УЧАСТИЮ В ДОРОЖНОМ ДВИЖЕНИИ

30. Транспортными средствами могут управлять только лица, имеющие водительское удостоверение, действительное для той категории, к которой относится управляемое транспортное средство.

Обладатели водительского удостоверения, действительного для транспортных средств категории "H", для управления ими должны иметь при себе и удостоверение тракториста-машиниста с разрешающей категорией соответствующей классификации управляемого трактора, выданное территориальным подразделением "Intehagro".

Обладатели водительского удостоверения, действительного для транспортных средств категории "F", для управления сочлененными троллейбусами должны иметь при себе и квалификационное свидетельство не менее чем второго класса.

31. Право управлять транспортными средствами категорий "C" и "D" с прицепами, разрешенная максимальная общая масса которых превышает 750 кг, а также сочлененными автобусами предоставляется обладателям водительских удостоверений, в которые внесена и категория "E".

32. Право управлять автотранспортными средствами категорий "D" и "E" предоставляется обладателям водительского удостоверения, действительного для транспортных средств категорий "B-C" или только "C", доказавшим наличие непрерывного стажа в управлении транспортными средствами в период не менее 12 месяцев за последние два года, прошедшим переподготовку в школах по утвержденным программам и выдержавшим экзамены по вождению соответствующих транспортных средств в подразделении компетентной службы Министерства внутренних дел, а также отвечающим требованиям по возрасту и состоянию здоровья. В случае, если лицо имеет и водительское удостоверение, действительное для категории "F", в водительский стаж включается и период фактической работы в качестве водителя троллейбуса.

33. Водительское удостоверение для категорий "B" и "D", без права управлять транспортными средствами категории "C", предоставляет владельцам право управлять транспортными средствами категории "B" и микроавтобусами, максимальная допустимая длина которых не превышает 6 м, с числом сидячих мест не более 17, включая место водителя. В этом случае в водительских удостоверениях проставляется отметка "B@D".

34. Водительское удостоверение, для категорий "B" и "E", без права управлять транспортными средствами категории "C", предоставляет владельцам право управлять транспортными средствами категории "B", а также составами транспортных средств, состоящими из буксирного транспортного средства категории "B" и прицепа, фактическая масса которого не превышает собственную массу буксирного транспорта, а разрешенная максимальная масса состава превышает 3500 кг. В этом случае в водительском удостоверении проставляется отметка "B@E".

35. Обладатели водительского удостоверения, для транспортных средств категории "B",

ходатайствующие о допуске к квалификационным экзаменам для получения права управлять транспортными средствами категории "D" и/или "E" в соответствии с положениями пунктов 33 и 34, должны доказать наличие непрерывного стажа в управлении автотранспортными средствами в период не менее 12 месяцев за последние два года, соответствовать требованиям по возрасту и состоянию здоровья и окончить специальный курс переподготовки в школах по утвержденным программам.

36. В том случае, если обладатели водительских удостоверений, для категорий, указанных в пунктах 33 и 34, ходатайствуют о получении права управлять транспортными средствами категории "C", право управлять транспортными средствами категорий "D" и "E" в порядке, предусмотренном подабзацами четвертым и пятым пункта 2, может быть предоставлено только при соблюдении положений пункта 32, и только тогда в водительских удостоверениях не проставляются отметки, упомянутые в пунктах 33 и 34.

37. Обладатели водительского удостоверения с ограниченной подвижностью могут управлять транспортными средствами категории "A" или "B", адаптированными к их инвалидности. В этом случае в водительских удостоверениях в графе "Особые отметки" проставляется символ опознавательного знака № 8 действующих Правил дорожного движения - "Водитель-инвалид".

38. Женщины, имеющие водительское удостоверение, действительное для категорий "C", "D", "F" и "H", допускаются к управлению грузовыми автомобилями, автобусами, троллейбусами и тракторами в порядке, установленном Министерством труда, социальной защиты и семьи и Федерацией независимых профсоюзов Молдовы по согласованию с Министерством здравоохранения.

39. Транспортные средства, осуществляющие перевозку опасных грузов, автобусы междугородных или международных линий, легковые автомобили, постоянно осуществляющие перевозку пассажиров, а также транспортные средства полиции, пожарной охраны, скорой медицинской помощи и другие с соответствующими надписями, оборудованные специальными световыми и звуковыми сигналами приоритета, могут управляться только лицами, фактически проработавшими в качестве водителей автотранспортных средств соответствующих категорий не менее трех последних лет.

40. Иностранные граждане и лица без гражданства для вождения транспортных средств международного сообщения на территории Республики Молдова должны иметь международное или национальное водительское удостоверение, соответствующее требованиям Конвенции о дорожном движении, принятой в Вене 8 ноября 1968 года.

Эти водительские удостоверения действительны также в случае управления транспортными средствами, зарегистрированными на территории Республики Молдова, если данные лица прибыли в страну на срок до 6 месяцев.

41. В случае, если владелец международного или национального водительского удостоверения, полученного в другом государстве, прибывает на жительство в Республику Молдова или находится в Республике Молдова более 6 месяцев, его удостоверение теряет силу и подлежит обмену на удостоверение Республики Молдова с возвращением имеющегося в порядке, предусмотренном настоящим положением.

Приложение № 1
к Положению о порядке подготовки и квалификации
водителей транспортных средств, а также условиях
допуска их к участию в дорожном движении
Начальник РЭО уезда (мун.,гор.)_____
_____
(название экономического агента)

_____ просит зарегистрирровать группу кандидатов №____ по обучению на водителей транспортных средств категории _____

Начало занятий _____ онончание занятий _____

Дни занятий: _____

Место и время занятий _____

Наименование дисциплин	Педагогический	Образование и	Серия и номер

	состав Ф.И.О	специальность	документов об образовании
Устройство, техобслуживание и эксплуатация транспортных средствПравила и основы безопасности дорожного движенияПервая медецинская помощьВождение транспортных средств			

Lista candidaților pentru conducători auto

№п/п	Фамилия, имя и отчество	Дата рождения	Идентификационный код, категория (ии)серия и № водительского удостоверения	Местожительства
1.2.				

Руководитель учебного заведения \"___\" _____ 2000 г.

Приложение № 2
к Положению о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условиях допуска их к участию в дорожном движении

ЖУРНАЛ
учёта групп по подготовке водителей транспортных средств

№ п/п	Учебнаяорганизация	№ группыи режим занятий	Дата регист-рации	Количествоучащихся	Запраши-ваемая(ые)категория (ии)	Начал обуче-ния	Конец обучения	Педагогический состав		Направленныепредписания(номер и число)
								Препода-ватели (Ф.И.О)	Мастер практи-ческого обуче-ния(Ф.И.О)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Приложение № 3
к Положению о порядке подготовки и квалификации водителей транспортных средств, а также условиях допуска их к участию в дорожном движении

Recto

REPUBLICA S MOLDOVACERTIFICATDE ŞCOLARIZARE PENTRU CONDUCEREA AUTOVEHICULULUI Numele şi prenumele_____fiul (fiica) lui _____data naşterii _____IDNP_____ cu

domiciliul _____ _____str. _____ nr. _____ bloc____ apart___actul de identitate _____seria _____ nr. _____ eliberat _____ Se certifică absolvirea cursului de instruire a conducătorilor de autovehicule din categoria ___ de la data de "__"_____200___pînă la data de "__" _____200___, grupa nr. _____ Organizat de _____ (instituția de învățămînt)_____ La examenul de absolvire conform procesului-verbal nr. ___din"__"_____ 200__ a fost consemnat pri calificativul("admis", "respins") 1. Construcția, deservirea tehnică şi exploatarea autovehiculului 2. Legislația rutieră şi primul ajutor medical 3. Conducerea autovehiculului Preşedintele comisiei de examinare _____ Directorul secției (cursurilor) _____ L.Ş. Data eliberării "__" _____ 200__Seria AB Nr. 0000000

VERSO

Verificat de _____ (numel, prenumele, funcția şi gradul inspectorului)_____ ___(din localitatea)_____ L.Ş. (semnătura)"__" _____200_

к содержанию

O R D I N

cu privire la aprobarea Regulamentului "Cu privire la modul de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist şi de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole autopropulsate şi maşini rutiere"

nr. 244 din 09.11.2006

Monitorul Oficial nr.47-49/178 din 06.04.2007

* * *

Întru stabilirea modului unic de elaborare a certificatelor de tractorist pentru dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole autopropulsate şi maşini rutiere,

ORDON:

1. Se aprobă Regulamentul "Cu privire la modul de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist şi de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole autopropulsate şi maşini rutiere" (se anexează).

2. Secţia mecanizare a Direcţiei Generale Tehnologii Agroindustriale, Inspectoratul de Stat pentru Supravegherea Tehnică "Intehagro" şi agenţii economici se vor conduce în activitatea lor după prevederile prezentului Regulament.

3. Controlul asupra executării prezentului ordin îl exercit personal.

MINISTRUL AGRICULTURII
ŞI INDUSTRIEI ALIMENTARE **Anatolie GORODENCO**

Chişinău, 9 noiembrie 2006.
Nr.244.

Coordonat:
Ministerul Educaţiei şi Tineretului

Aprobat
Ordinul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare
nr.244 din 9 noiembrie 2006

REGULAMENT

cu privire la modul de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist şi de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole autopropulsate şi maşini rutiere

Prezentul Regulament este elaborat în baza modului general în vigoare de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesii de muncă cu diverse forme de instruire, în funcţie de cerinţele de pregătire a cadrelor de tractorişti pentru ramurile agrară, de construcţii, rutieră şi alte ramuri ale economiei naţionale.

Regulamentul stabileşte, de asemenea, modul unic de eliberare a certificatelor de tractorist pentru dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate.

Prezentul Regulament este obligatoriu pentru aplicarea pe întreg teritoriul Republicii Moldova.

Capitolul I.

Pregătirea şi atestarea persoanelor ce posedă profesia de tractorist

1. Pregătirea şi perfecţionarea tractoriştilor se efectuează în cadrul instituţiilor de învăţământ tehnic profesional din sistemul Ministerului Educaţiei şi Tineretului, combinatelor (punctelor) de instruire prin cursuri, din sistemul Ministerului Agriculturii şi Industriei Alimentare, iar ridicarea calificării profesionale, de regulă, - în cadrul combinatelor (punctelor) de instruire prin cursuri, centrelor didactice şi al cursurilor specializate.

În conformitate cu programul de instruire, profesia de tractorist o posedă studenţii instituţiilor de învăţământ agricol superior şi elevii colegiilor agricole.

Persoanele, care au însuşit cu succes, de sine stătător, cursul complet al programei de pregătire a tractoriştilor pot fi admise la susţinerea examenelor ca externi.

2. După încheierea cursului deplin de pregătire, perfecţionare sau ridicare a calificării audienţii susţin examene de calificare interne în faţa comisiilor de calificare respective.

3. Componenţa comisiilor de calificare ale instituţiilor de învăţământ se stabileşte de către conducătorii acestora de comun acord cu organele ierarhic superioare. Ca preşedinte al comisiei de calificare se numeşte, de regulă, un reprezentant al Direcţiei agricole a organului executiv teritorial.

4. La examenele de calificare se admit persoane care au atins vîrsta de 17 ani, sînt apte, după starea sănătăţii, să conducă tractoare şi alte maşini agricole şi rutiere autopropulsate şi care au trecut cursul deplin de instruire teoretică şi practică, conform planurilor şi programelor aprobate în modul stabilit.

5. Volumul şi nivelul cunoştinţelor şi deprinderilor practice ale persoanelor care au trecut instruirea la profesia de tractorist trebuie să corespundă cerinţelor standardelor de calificare respective (Anexă).

6. Persoana atestată pentru conferirea calificării sau ridicarea nivelului de calificare trebuie să îndeplinească de sine stătător proba de calificare din numărul de probe indicate la capitolul respectiv al standardului de calificare, şi să susţină examenul în volumul programei de studii privind construcţia şi regulile de exploatare tehnică a tractoarelor, combinelor şi altor maşini agricole, agrotehnica, regulile de circulaţie rutieră şi deprinderile practice de lucru cu agregatele de maşini şi tractoare.

7. Rezultatele examenelor de calificare se fixează în procesul-verbal, pe care îl semnează preşedintele, secretarul şi membrii comisiei.

8. Persoanelor, care au susţinut cu succes examenele, comisia de calificare le conferă calificarea de tractorist de categoria de acces respectivă şi li se eliberează certificat de forma stabilită.

Persoanele, care nu au susţinut examenele pentru conferirea calificării de tractorist de categoria respectivă, se admit la susţinerea repetată după expirarea termenului de o lună.

9. Certificatul de conferire a calificării de tractorist fără certificatul de tractorist nu acordă dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate.

10. Certificatul de tractorist se eliberează de către subdiviziunea teritorială a Inspectoratului de Stat "Intehagro", după verificarea cunoştinţelor la regulile de exploatare tehnică, circulaţie rutieră şi a deprinderilor practice de conducere.

11. Certificatul de tractorist cu menţiunea respectivă de calificare a Inspectoratului de Stat "Intehagro" despre categoria de admitere serveşte drept temei pentru primirea sporurilor de salariu, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

12. Tractoriştii, care au dreptul să conducă tractoare şi maşini autopropulsate de una sau cîteva categorii, la numirea la lucru pe tractoare, combine şi maşini autopropulsate de alte categorii, inclusiv de mărci noi, trebuie să treacă, în modul stabilit, instruirea (perfecţionarea) şi să primească de la Inspectoratul de Stat "Intehagro" permisul pentru dreptul de conducere a acestor maşini.

13. Tractoriştii, care au întrerupere în lucru pe profesie de peste un an, se admit la conducerea tractoarelor şi maşinilor autopropulsate de categoriile respective după verificarea la Inspectoratul de Stat "Intehagro" a cunoştinţelor la regulile de circulaţie rutieră şi a deprinderilor practice de conducere, iar pentru cei, care nu lucrează o perioadă de peste trei ani, în afară de aceasta, - după reexaminarea medicală.

14. Toţi tractoriştii trec obligatoriu reexaminarea medicală periodică în termenele stabilite de Ministerul Sănătăţii şi Protecţiei Sociale al Republicii Moldova. În cazul în care sînt suspiciuni în ce priveşte starea sănătăţii tractoristului, lucrătorii Inspectoratului de Stat "Intehagro", Poliţiei rutiere, conducătorii gospodăriilor agricole îl pot trimite la reexaminarea medicală înainte de termenele stabilite.

În cazul în care comisia medicală recunoaşte tractoristul inapt să conducă tractoare şi alte maşini autopropulsate, acestuia i se retrage certificatul de tractorist.

15. Privarea tractoriştilor de certificatele de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate de către Inspectoratul de Stat "Intehagro" şi Poliţia rutieră se efectuează în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Capitolul II.
Modul de eliberare a certificatelor de tractorist pentru conducerea tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate

1. Dispoziţii generale

1.1. Toate tractoarele şi alte maşini agricole şi de construcţie a drumurilor, autopropulsate, în funcţie de tipurile lor, destinaţia şi particularităţile de conducere, se divizează pe categoriile "A", "B", "C", "D", "E" şi "F".

Tractoristul are dreptul să conducă tractoare şi maşini autopropulsate de categoriile, vizavi de care în permisul de conducere este menţiunea de permitere:

"A" - tractoare cu roţi de o clasă pînă la 1,4 KN (1,4 T.F.);

"B" - tractoare cu roţi de o clasă peste 1,4 KN (1,4 T.F.);

"C" - tractoare cu şenile;

"D" - maşini autopropulsate cu transmisie mecanică;

"E" - maşini autopropulsate cu transmisie hidraulică;

"F" - maşini pentru amelioraţii şi de construcţie a drumurilor, inclusiv excavatoare cu benă cu capacitate de pînă la 0,65 m^3.

1.2. Pentru tractoriştii din sistemul complexului agroindustrial, precum şi al întreprinderilor, organizaţiilor şi altor ministere şi departamente, persoanele juridice şi fizice, indiferent de forma de activitate economică, este stabilită o formă unică de certificat de tractorist (aprobată prin Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.778 din 20 noiembrie 1995, cu modificările ulterioare, Monitorul Oficial nr.11-12/57, 22.02.1996).

1.3. Certificatele de tractorist le eliberează Inspectoratul de Stat "Intehagro".

1.4. Certificatul de tractorist oferă dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate în agrogospodării, întreprinderi şi organizaţii, indiferent de subordinea lor departamentală şi forma de proprietate şi acţionează pe întreg teritoriul Republicii Moldova.

1.5. Subdiviziunea teritorială a Inspectoratului de Stat "Intehagro" eliberează certificate numai persoanelor care locuiesc permanent sau provizoriu în subdiviziunea teritorială respectivă.

2. Organizarea lucrului de verificare a cunoştinţelor şi eliberare a certificatelor de tractorist

2.1. Certificatul de tractorist se eliberează după verificarea cunoştinţelor la regulile de exploatare tehnică a maşinilor, de circulaţie rutieră şi a deprinderilor practice de conducere.

Verificarea cunoştinţelor se efectuează de către colaboratorul subdiviziunii teritoriale a Inspectoratului de Stat "Intehagro" în prezenţa membrilor comisiei create pe lîngă Direcţia agricultură a organului executiv teritorial din numărul lucrătorilor Direcţiei, specialiştilor în securitatea circulaţiei, protecţia muncii şi tehnica securităţii.

În conformitate cu cererile instituţiilor de învăţămînt sau ale altor organizaţii, verificarea cunoştinţelor se poate efectua concomitent cu activitatea comisiei de calificare a instituţiei respective.

2.2. Pentru verificarea deprinderilor practice de conducere, tractoarele şi alte maşini autopropulsate se pun la dispoziţie de către instituţiile de învăţămînt, gospodăriile agricole sau gospodăriile de bază, în concordanţă cu subdiviziunea teritorială a Inspectoratului de Stat "Intehagro".

2.3. Persoanele care vor primi certificatul de tractorist pentru dreptul de conducere a maşinilor de categoriile respective, trebuie să prezinte următoarele documente:

- Cererea adresată subdiviziunii teritoriale a Inspectoratului de Stat "Intehagro";
- Certificatul de conferire a calificării, eliberat de comisia de calificare a instituţiei de învăţămînt;
- Adeverinţa medicală de modelul stabilit despre aptitudinea de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate;
- Chitanţa despre achitarea taxei pentru examene şi eliberarea certificatului de tractorist;
- Actul de identitate;
- O fotografie 3x4 cu fond alb în colţul drept de jos;
- Certificatul de tractorist (în cazul schimbului certificatului devenit inutilizabil sau după primirea permisului de conducere a maşinilor de alte categorii).

2.4. Persoanele care au demonstrat cunoştinţe nesatisfăcătoare la regulile circulaţiei rutiere sau care nu au deprinderi practice suficiente de conducere se admit la verificarea repetată după cel puţin 30 de zile.

2.5. Informaţiile despre documentele prezentate şi rezultatele verificării cunoştinţelor se fixează în procesul-verbal (borderoul), care trebuie să fie semnat de membrii comisiei participanţi la verificare.

2.6. La eliberarea certificatelor de tractorist, seriile şi numerele lor se înscriu în ordine numerică în registrul de eliberare a certificatelor de conducere şi în certificatul de calificare.

Înscrierile se autentifică cu ştampila subdiviziunii teritoriale a Inspectoratului de Stat "Intehagro". Certificatul de atestare se restituie posesorului.

2.7. Completarea certificatelor se efectuează de mînă, cu cerneală.

2.8. Certificatul de tractorist se semnează de către specialistul teritorial al Inspectoratului de Stat "Intehagro" şi se autentifică cu ştampila subdiviziunii teritoriale respective.

2.9. Menţiunile în rubricile categoriilor de tractoare (maşini), la conducerea cărora se eliberează certificatul de tractorist, se efectuează cu ştampila "Permis".

Rubricile categoriilor de maşini, la conducerea cărora nu este eliberat permis, trebuie să fie stinse cu ştampila respectivă.

2.10. Certificatele de tractorist se eliberează sub semnătură personală în cartea de înregistrare a certificatelor, la prezentarea buletinului de identitate sau a altui document cu care poate fi înlocuit.

3. Modul de schimbare a certificatului de tractorist

3.1. Certificatul de tractorist pentru dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate are un termen de valabilitate nelimitat şi se schimbă în cazul în care devine inutilizabil.

3.2. Înlocuirea certificatelor o efectuează numai subdiviziunile teritoriale ale Inspectoratului de Stat "Intehagro".

3.3. Certificatul de tractorist de model vechi se înlocuieşte cu certificat de model nou:

- La primirea permisului pentru dreptul de conducere a maşinilor de alte categorii;
- La expirarea termenului privării de dreptul de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate;
- În cazul în care devine inutilizabil.

În certificatul nou menţiunile "Permis" se pun la categoriile de maşini, pe care tractoristului i s-a permis să lucreze, conform categoriei de admitere conferite anterior şi certificatului despre terminarea cursurilor de studiere a maşinilor de alte categorii.

Totodată, în rubrica "Pentru menţiuni speciale" se fixează seria, numărul şi data eliberării certificatului anterior, iar în rubricile categoriilor respective - menţiunea "Permis".

3.4. În cazul pierderii certificatului, un certificat nou cu menţiunea "Duplicat" se eliberează de către subdiviziunea teritorială a Inspectoratului de Stat "Intehagro" în baza cererii persoanei care a pierdut certificatul, adeverinţei de conferire a calificării, adeverinţei medicale, iar în cazuri de necesitate - după clarificarea în alte subdiviziuni teritoriale "Intehagro" şi la Poliţia rutieră a circumstanţelor lipsei certificatului.

3.5. Persoanelor care lucrează permanent pe tractoare şi alte maşini autopropulsate în calitate de tractorist şi nu au avut pe parcursul ultimelor 12 luni încălcări ale regulilor de circulaţie rutieră şi de exploatare tehnică, înlocuirea certificatelor li se efectuează fără verificarea cunoştinţelor.

3.6. Persoanelor care nu au lucrat pe parcursul ultimelor 12 luni în calitate de tractorist înlocuirea certificatelor li se efectuează după verificarea cunoştinţelor la regulile de circulaţie rutieră, iar celor care nu au lucrat o perioadă de peste un an, în afară de aceasta, - şi a deprinderilor practice de conducere.

Drept document de confirmare a lucrului permanent în calitate de tractorist serveşte adeverinţa de la locul de muncă sau paşaportul tehnic de înregistrare a dreptului de deţinere a tractorului sau altei maşini autopropulsate.

3.7. Documentele în baza cărora sînt eliberate certificatele se coase în dosare aparte şi se păstrează în modul stabilit:

- Registrul de eliberare a certificatelor - 45 de ani;
- Celelalte - 3 ani.

3.8. Adeverinţele medicale, după trecerea datelor necesare în borderou la eliberarea certificatului, se restituie posesorului.

3.9. Prezentul Regulament se pune în aplicare în schimbul "Regulamentului cu privire la modul de atestare a mecanizatorilor şi de eliberare a

certificatelor de tractorist, aprobat de Comitetul de Stat pentru Complexul Agroindustrial al Uniunii R.S.S. în anul 1987.

Anexă
la Regulamentul "Cu privire la modul de atestare şi conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist şi de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor şi altor maşini agricole şi rutiere autopropulsate

STANDARDELE DE CALIFICARE PENTRU PROFESIA DE TRACTORIST

I. Tractoristul de categoriile de admitere A; C

1. Trebuie să cunoască:

a) regulile de executare a lucrărilor cu agregate de maşini şi tractoare în conformitate cu cerinţele agrotehnicii şi tehnologiilor avansate, procedeele şi particularităţile de executare a lucrărilor, conform tehnologiilor intensive, căile şi mijloacele de sporire a fertilităţii solurilor;

b) construcţia, principiile de funcţionare şi reglările de exploatare a tractoarelor celor două mărci principale (cu roţi şi cu şenile) de clasă pînă la 30 KN (3 t.); construcţia, reglările de exploatare şi tehnologice ale maşinilor agricole;

c) regulile de completare a agregatelor de maşini şi tractoare pentru executarea lucrărilor agrotehnice;

d) regulile de circulaţie rutieră şi de transportare a încărcăturilor;

e) bazele organizării muncii în gospodărie, brigadă, detaşamente mecanizate;

f) normele de lucru şi de consum al carburanţilor şi lubrifianţilor la lucrările mecanizate executate de el, de retribuţie a muncii mecanizatorilor, bazele evidenţei lucrărilor executate;

g) principiile generale ale sistemului de deservire tehnică şi reparaţie a maşinilor;

h) instrumentele şi dispozitivele pentru reglarea agregatelor pe platformele de reglare şi regulile de utilizare a acestora;

i) regulile de păstrare a tractoarelor, combinelor, maşinilor agricole, de manipulare a carburanţilor şi lubrifianţilor şi altor materiale de exploatare;

j) indiciile şi cauzele principalelor defecte, apărute în procesul de exploatare a tractoarelor şi maşinilor agricole şi procedeele de înlăturare a acestora;

k) măsurile de economisire a carburanţilor şi lubrifianţilor şi altor materiale de exploatare;

l) principiile generale ale legislaţiei despre ocrotirea naturii;

m) regulile de protecţie a muncii şi tehnica securităţii, de securitate antiincendiară în timpul lucrului pe tractoare şi maşini agricole, regulile sanităriei de producţie, de igienă şi de ordine interioară a brigăzii (secţiei), gospodăriei în care lucrează.

2. Trebuie să poată:

a) să execute de sine stătător lucrări de transport cu tractorul şi pe agregate de tractoare şi maşini pe baza tractoarelor de două mărci principale (cu şenile şi cu roţi), pe combină de recoltat grîu sau specială autopropulsată, pentru cultivarea şi recoltarea culturilor agricole, conform cerinţelor agrotehnicii şi tehnologiilor de producţie progresiste, să controleze calitatea lucrărilor executate;

b) să combine agregate de maşini şi tractoare;

c) să efectueze reglări tehnologice ale organelor de lucru ale maşinilor agricole; să folosească utilajele şi instrumentele suplimentare pentru reglarea organelor de lucru ale maşinilor agricole (cu excepţia maşinilor pentru chimizarea agriculturii);

d) să îndeplinească de sine stătător operaţiile de deservire tehnică nr.1 lunară şi periodică a tractoarelor şi maşinilor pe care lucrează;

e) să îndeplinească, sub conducerea maistrului-reglor, brigadierului, mecanicului operaţiile de deservire tehnică nr.2 şi nr.3, a lucrărilor de reparaţie a tractoarelor şi maşinilor agricole;

f) să depisteze şi să înlăture de sine stătător cele mai simple defecte ale tractoarelor şi maşinilor agricole pe care lucrează;

g) să citească desenele tehnice de construcţie de maşini, schemele, graficele şi să utilizeze instrucţiile de exploatare a maşinilor;

h) să perfecteze documentele primare de evidenţă a funcţionării maşinilor şi de consum al carburanţilor şi lubrifianţilor la volumul de lucrări executate (foile de evidenţă şi de parcurs ale tractoristului);

i) să consume cu economie carburanţii şi lubrifianţii, materialele tehnice de cauciuc şi alte materiale de exploatare;

j) sub conducerea brigadierului, a maistrului, să pregătească maşinile pentru punerea la păstrare, conform regulilor în vigoare;

k) să îndeplinească lucrările cu respectarea regulilor de protecţie a muncii, de securitate antiincendiară, sanitărie şi igienă de producţie, de protecţie a mediului înconjurător; să acorde ajutor premedical victimelor în cazul accidentelor.

II. Tractoristul de categoriile de admitere A; B; C; D; E

1. Trebuie să cunoască:

a) destinaţia şi construcţia tractoarelor de toate tipurile, combinelor şi altor maşini agricole autopropulsate complicate, inclusiv a agregatelor şi complexelor staţionare de triat şi de uscat cereale, folosite în gospodării, regulile exploatării şi îngrijirii lor;

b) procedeele de depistare şi înlăturare a defectelor tractoarelor şi maşinilor agricole, precum şi reglările lor principale;

c) principiul de planificare a lucrărilor mecanizate în brigadă şi în ansamblu pe gospodărie;

d) principalele cauze ale uzării înainte de termen a pieselor tractoarelor şi altor maşini agricole;

e) periodicitatea, volumul, conţinutul şi procedeele de executare a lucrărilor de deservire tehnică a parcului de maşini şi tractoare;

f) regulile de folosire a principalelor mijloace tehnice, aplicate la deservirea parcului de maşini şi tractoare şi punerea maşinilor la păstrare.

2. Trebuie să poată:

a) să lucreze de sine stătător pe tractoare de toate mărcile principale şi maşinile agregatate cu aceste tractoare, pe combine speciale de recoltat cereale şi alte mărci de maşini agricole, inclusiv pe agregate şi complexe de triat şi de uscat cereale, de care dispune gospodăria în această zonă;

b) să conducă trenuri de transport în diverse condiţii rutiere, respectînd, totodată regulile de circulaţie şi de tehnică a securităţii;

c) să execute de sine stătător operaţii de control şi de reglare a ansamblurilor tractoarelor şi altor maşini agricole;

d) să execute lucrări de deservire tehnică şi reparaţie a tractoarelor, combinelor şi altor maşini complicate;

e) să pregătească şi să pună de sine stătător maşinile la păstrare în conformitate cu regulile de păstrare a acestora;

f) să aplice metode şi procedee avansate de completare şi exploatare a parcului de maşini şi tractoare.

III. Tractoristul de categoriile de admitere A; B; C; D; E; F

1. Trebuie să cunoască:

a) construcţia şi regulile de exploatare a tractoarelor, combinelor, echipamentelor ataşabile la buldozere, screperelor şi greiderelor remorcabile, tuturor maşinilor agricole, excavatoarelor cu benă cu capacitatea de 0,65 m^3, ataşabile la tractoare;

b) destinaţia şi principiul de funcţionare a mijloacelor tehnice utilizate la deservirea parcului de maşini şi tractoare (agregatele de deservire tehnică, atelierele cu mobilitate auto, autocisternele, aparatele de diagnosticare);

c) organizarea deservirii tehnice şi reparaţiei parcului de maşini şi tractoare la nivelul cunoştinţelor maistrului-reglor;

d) construcţia aparatelor şi dispozitivelor de măsurat şi control, aplicate la reglarea maşinilor, la lucrările de reparaţie, de încercare a agregatelor, ansamblurilor şi mecanismelor;

e) procedeele de executare a lucrărilor de dezasamblare-asamblare, de reparaţie, montaj-demontaj, cerinţele tehnice faţă de tractoarele, utilajele şi maşinile agricole reparate.

2. Trebuie să poată:

a) să lucreze pe toate tractoarele, combinele, buldozerele, greiderele, screperele, excavatoarele cu benă cu capacitatea de 0,65 m^3, ataşate la tractoare, pe maşinile şi dispozitivele staţionare existente în gospodăriile din zona respectivă;

b) să execute de sine stătător toate operaţiile de exploatare tehnică a tractoarelor, combinelor şi altor maşini agricole, inclusiv a dispozitivelor utilajelor electrice, sistemului hidraulic şi sistemului de alimentare a

motoarelor; să folosească utilajul pentru încercarea agregatelor şi ansamblurilor tractoarelor şi combinelor, instrumentele de măsurat şi control şi aparatele de diagnosticare.

la început

П Р И К А З
об утверждении Положения о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста, и выдачи им единого удостоверения на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами

N 244 от 09.11.2006

Мониторул Официал N 47-49/178 от 06.04.2007

* * *

Для установления единого способа разработки удостоверения тракториста на разрешение управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста, и выдачи им единого удостоверения на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами (прилагается).

2. Отделу механизации главного управления агропромышленных технологий, государственной инспекции по технадзору "Intehagro„ и экономическим агентам руководствоваться в своей деятельности требованиями настоящего положения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр сельского хозяйства
и пищевой промышленности **Анатолие ГОРОДЕНКО**

Кишинэу, 9 ноября 2006 г.
№ 244.

Согласовано:
Министерство просвещения
и молодежи

Утверждено
Приказом Министерства
сельского хозяйства и
пищевой
промышленности Республики
Молдова
№ 244 от 9 ноября 2006 г.

Положение
О порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста, и выдачи им единого удостоверения на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами

Настоящее положение разработано на основании действующего общего порядка аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих специальностей в различных формах обучения, с учетом требований подготовки кадров трактористов для аграрных, строительных, дорожных и других отраслей народного хозяйства.

Положение устанавливает также единый порядок выдачи удостоверений тракториста на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами.

Настоящее положение является обязательным для применения на всей территории Республики Молдова.

Раздел I. Подготовка и аттестация лиц, овладевающих профессией тракториста

1. Подготовка и переподготовка трактористов осуществляются в средних профессионально-технических учебных заведениях системы Министерства просвещения и молодежи, учебно-курсовых комбинатах (пунктах) и учебных центрах системы Минсельхозпищепрома Республики Молдова, а повышение квалификации, как правило, - в учебно-курсовых комбинатах (пунктах), учебных центрах и на специализированных курсах.

В соответствии с программой обучения профессией тракториста овладевают студенты высших сельскохозяйственных учебных заведений, учащиеся сельскохозяйственных колледжей.

Лица, самостоятельно освоившие полный курс программы подготовки трактористов, могут быть допущены к экзаменам экстерном.

2. По завершении полного курса подготовки, переподготовки или повышения квалификации проводится аттестация слушателей в виде сдачи внутренних

квалификационных экзаменов созданными для этой цели соответствующими квалификационными комиссиями.

3. Состав квалификационных комиссий учебных заведений определяется их руководителями по согласованию с вышестоящими органами по подчиненности. Председателем квалификационной комиссии, как правило, назначается представитель управления сельского хозяйства территориального исполнительного органа.

4. К квалификационным экзаменам допускаются лица, достигшие 17-летнего возраста, годные по состоянию здоровья к управлению тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами, прошедшие полный курс теоретического и практического обучения по планам и программам, утвержденным в установленном порядке.

5. Объем и уровень знаний и практических навыков лиц, прошедших обучение профессии «тракторист», должны соответствовать требованиям соответствующих квалификационных характеристик (приложение к настоящему положению).

6. Аттестуемый на присвоение квалификации или повышение квалификации должен самостоятельно выполнять квалификационную (пробную) работу из числа работ, указанных в разделе соответствующей квалификационной характеристики, и сдать экзамен в объеме учебной программы по устройству и правилам технической эксплуатации тракторов, комбайнов и других сельскохозяйственных машин, агротехники, правилам дорожного движения и практическим навыкам работы на машинно-тракторных агрегатах.

7. Результаты квалификационных экзаменов заносятся в протокол, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

8. Лицам, успешно сдавшим экзамены, квалификационными комиссиями присваивается квалификация тракториста соответствующей категории допуска и выдается свидетельство установленной формы.

Лица, не выдержавшие экзамены на присвоение квалификации тракториста соответствующей категории, допускаются к повторной сдаче по истечении месячного срока.

9. Свидетельство о присвоении квалификации тракториста без удостоверения тракториста не дает права на управление тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами.

10. Удостоверение тракториста выдается территориальным подразделением госинспекции «Intehagro» после проверки знаний правил технической эксплуатации, дорожного движения и практических навыков вождения.

11. Удостоверение тракториста с соответствующей квалификационной отметкой госинспекции «Intehagro» о категории допуска является основанием для получения надбавок к заработной плате в соответствии с установленным порядком.

12. Трактористы, имеющие право на управление тракторами и самоходными машинами одной или нескольких категорий, при назначении на работу на тракторы, комбайны и самоходные машины других категорий, в том числе новых марок, должны в установленном порядке пройти обучение (переподготовку) и получить в госинспекции «Intehagro» допуск на право управления этими машинами.

13. Трактористы, имеющие перерыв в работе по специальности более одного года, допускаются к управлению тракторами и самоходными машинами соответствующих категорий после проверки в госинспекции «Intehagro» знаний правил дорожного движения и практических навыков по вождению, а не работающие более трех лет, кроме того, после медицинского переосвидетельствования.

14. Все трактористы проходят обязательное периодическое медицинское переосвидетельствование в сроки, устанавливаемые Минздравом Республики Молдова. В случае сомнения в состоянии здоровья тракториста работники госинспекции «Intehagro», дорожной полиции, руководители агрохозяйств могут направить его на медицинское переосвидетельствование ранее установленных сроков.

Если медицинской комиссией тракторист будет признан не годным к управлению тракторами и другими самоходными машинами, удостоверение у него изымается.

15. Лишение трактористов удостоверений на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами госинспекцией «Intehagro» и дорожной полицией производится в соответствии с действующим порядком.

Раздел II. Порядок выдачи удостоверений тракториста на управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами

1. Общие положения

1.1. Все тракторы и другие самоходные сельскохозяйственные и дорожно-строительные машины в зависимости от типов, назначения и особенностей управления ими подразделяются на категории "A", "B", "C", "D", "E" и "F".

Тракторист имеет право управлять тракторами и самоходными машинами тех категорий, против которых в удостоверении имеется разрешающая отметка:

"A" – колесными тракторами класса до 1.4 KN (1.4 T.F);

"B" – колесными тракторами класса свыше 1.4 KN (1.4 T.F);

"C" – гусеничными тракторами;

"D" – самоходными машинами с механической трансмиссией;

"E" – самоходными машинами с гидравлической трансмиссией;

"F" – мелиоративными и дорожно-строительными машинами, в том числе экскаваторами с ковшом вместимостью до 0,65 $м^3$.

1.2. Для трактористов системы агропромышленного комплекса, а также предприятий, организаций и других министерств и ведомств, юридических и физических лиц независимо от формы экономической деятельности введена единая форма удостоверения тракториста (утверждена Постановлением Правительства № 778 от 20 ноября 1995 года, с последующими изменениями: Официальный монитор Республики Молдова № 11-12/57 от 22.02.1996 г.).

1.3. Выдача удостоверения тракториста производится госинспекцией «Intehagro».

1.4. Удостоверение дает трактористу право на управление тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами в агрохозяйствах, предприятиях и организациях независимо от их ведомственной подчиненности и формы собственности и действует на всей территории Республики Молдова.

1.5. Выдача удостоверений территориальным подразделением госинспекции «Intehagro» производится только лицам, проживающим постоянно или временно в данном территориальном подразделении.

2. Организация работы по проверке знаний и выдаче удостоверений тракториста

2.1. Удостоверение тракториста выдается после проверки знаний правил технической эксплуатации машин, дорожного движения и практических навыков вождения.

Проверка знаний проводится сотрудником территориального подразделения госинспекции «Intehagro» в присутствии членов комиссии, созданной при управлении сельского хозяйства территориального исполнительного органа из числа инженерно-технических работников управления, специалистов по безопасности движения, охране труда и технике безопасности.

В соответствии с заявками учебных заведений или других учебных организаций проверка знаний может проводиться одновременно с работой квалификационной комиссии данного учебного заведения.

2.2. Для проверки практических навыков вождения тракторы и другие самоходные машины предоставляются соответствующими учебными организациями, агрохозяйствами или базовыми хозяйствами по договоренности с территориальным подразделением госинспекции «Intehagro».

2.3. Лица, получающие удостоверения тракториста на право управления машинами соответствующих категорий, должны представить следующие документы:

- заявление в территориальное подразделение госинспекции «Intehagro»;
- свидетельство о присвоении квалификации, выданное квалификационной комиссией учебной организации;
- медицинскую справку установленного образца о пригодности к управлению тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами;
- квитанцию об оплате за прием экзаменов и выдачу удостоверения;
- документ, удостоверяющий личность;
- одну фотокарточку размером 3x4 с белым фоном в правом нижнем углу;
- удостоверение тракториста (при замене пришедшего в негодность или после получения разрешения на право управления машинами других категорий).

2.4. Лица, показавшие неудовлетворительные знания правил дорожного движения или не имеющие достаточных практических навыков вождения, к повторной проверке допускаются не ранее чем через 30 дней.

2.5. Сведения о представленных документах и результатах проверки знаний заносятся в протокол (ведомость), которая должна быть подписана членами комиссии, участвующими в проверке.

2.6. При выдаче удостоверений тракториста их серии и номера записываются по порядку номеров в книгу выдачи удостоверений и квалификационное свидетельство. Записи заверяются печатью территориального подразделения

госинспекции «Intehagro». Квалификационное свидетельство возвращается владельцу.

2.7. Заполнение удостоверений производится от руки чернилами.

2.8. Удостоверения тракториста подписываются территориальным специалистом госинспекции «Intehagro» и заверяются печатью данного территориального подразделения.

2.9. Отметки в графах категорий тракторов (машин), на управление которыми выдается удостоверение тракториста, производятся штампом "Разрешено". Те графы категорий машин, на управление которыми не выдано разрешение, должны быть погашены соответствующим штампом.

2.10. Удостоверения тракториста выдаются под личную роспись в книге регистрации удостоверений по предъявлении паспорта или другого документа, его заменяющего.

3. *Порядок замены удостоверения тракториста*

3.1. Удостоверение тракториста на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами имеет неограниченный срок действия и заменяется в связи с непригодностью.

3.2. Замена удостоверений производится только территориальными подразделениями госинспекции «Intehagro».

3.3. Удостоверение тракториста старого образца заменяется удостоверением нового образца:

- при получении допуска на право управления машинами других категорий;
- по истечении срока лишения прав на управление тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами;
- взамен пришедшего в непригодное состояние.

В новом удостоверении разрешающие отметки проставляются по тем категориям машин, на которых разрешено работать трактористу согласно ранее присвоенной категории допуска и свидетельству об окончании курсов по изучению машин других категорий.

При этом в графе «Для особых отметок» проставляются серия, номер и дата выдачи прежнего удостоверения, а в графах соответствующих категорий – отметка "Разрешено".

3.4. При утере удостоверения новое с отметкой "Дубликат" выдается территориальным подразделением госинспекции «Intehagro» на основании заявления лица, утерявшего удостоверение, свидетельства о присвоении квалификации, медицинской справки, а в необходимых случаях – после выяснения в других территориальных подразделениях «Intehagro» и дорожной полиции обстоятельств отсутствия удостоверения.

3.5. Лицам, постоянно работающим на тракторах и других самоходных машинах и не имеющим в течение последних 12 месяцев нарушений правил дорожного движения и технической эксплуатации, замена удостоверений производится без проверки знаний.

3.6. Лицам, не работавшим в течение последних 12 месяцев в качестве трактористов, замена удостоверений производится после проверки знаний правил дорожного движения, а не работавшим более одного года, кроме того, и практических навыков вождения.

Документом, подтверждающим постоянную работу в качестве тракториста, является справка с места работы или регистрационный технический паспорт на право владения трактором или другой самоходной машиной.

3.7. Документы, на основании которых выданы удостоверения, подшиваются в отдельные дела и хранятся в установленном порядке: журнал выдачи удостоверений - 45 лет, остальные - 3 года.

3.8. Медицинские справки после занесения необходимых данных в ведомость при выдаче удостоверения возвращаются владельцу.

3.9. Настоящее положение вводится взамен «Положения о порядке аттестации механизаторов и выдачи удостоверений тракториста», утвержденного Госагропромом Союза ССР в 1987 году.

Приложение
к Положению о порядке аттестации
и присвоения квалификации лицам,
овладевающим профессией тракториста,
и выдачи им единого удостоверения
на право управления тракторами и другими
самоходными сельскохозяйственными
и дорожными машинами

Квалификационные характеристики специальности «тракторист»

I. Тракторист категорий допуска A; C.

1. Обязан знать:

a) правила выполнения работ машинно-тракторными агрегатами в соответствии с требованиями агротехники и прогрессивных технологий, приемы и особенности выполнения работ по интенсивным технологиям, пути и средства повышения плодородия почв;

b) устройство, принцип действия и эксплуатационные регулировки тракторов двух основных марок (колесного и гусеничного) класса до 30 KN (3 т); устройство, эксплуатационные и технологические регулировки сельскохозяйственных машин;

c) правила комплектования машинно-тракторных агрегатов для выполнения агротехнических работ;

d) правила дорожного движения и перевозки грузов;

e) основы организации труда в хозяйстве, бригаде, механизированных отрядах;

f) нормы выработки и расхода топливно-смазочных материалов на выполняемые им механизированные работы, оплаты труда механизаторов, основы учета выполняемых работ;

g) основные положения системы технического обслуживания и ремонта машин;

h) инструменты и приспособления для настройки и регулировки агрегатов на регулировочных площадках и правила пользования ими;

i) правила хранения тракторов, комбайнов, сельскохозяйственных машин, обращения с топливно-смазочными и другими эксплуатационными материалами;

j) признаки и причины основных неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации тракторов и сельскохозяйственных машин, и способы их устранения;

k) мероприятия по экономии топлива, смазочных и других эксплуатационных материалов;

l) основные положения законодательства об охране природы;

m) правила охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности при работе на тракторах и сельскохозяйственных машинах, правила производственной санитарии, гигиены и внутреннего распорядка бригады (отделения) хозяйства, в котором работает.

2. Должен уметь:

a) самостоятельно выполнять работы на тракторо-транспортных и на машинно-тракторных агрегатах на базе тракторов двух основных марок (гусеничном и колесном), зерноуборочном или самоходном специальном комбайне (машине) одной марки по выращиванию и уборке сельскохозяйственных культур в соответствии с требованиями агротехники и прогрессивных технологий производства, контролировать качество выполнения работ;

b) компоновать машинно-тракторные агрегаты;

c) выполнять технологические регулировки рабочих органов; сельскохозяйственных машин; пользоваться вспомогательным оборудованием и инструментами для настройки рабочих органов сельскохозяйственных машин (кроме машин для химизации сельскохозяйственного производства);

d) самостоятельно выполнять операции ежесменного и периодического технического обслуживания № 1 тракторов и машин, на которых он работает;

e) выполнять под руководством мастера-наладчика, бригадира, механика операции периодического технического обслуживания № 2 и № 3, работы по ремонту тракторов и сельскохозяйственных машин;

f) самостоятельно выявлять и устранять простейшие неисправности тракторов и сельскохозяйственных машин, на которых работает;

g) читать машиностроительные чертежи, схемы, графики и пользоваться инструкциями по эксплуатации машин;

h) оформлять первичные документы по учету работы машин и расходу топливно-смазочных материалов на выполненный объем работ (учетный и путевой листы тракториста);

i) экономно расходовать топливо, смазочные, резинотехнические и другие эксплуатационные материалы;

j) под руководством бригадира, механика готовить машины к постановке на хранение в соответствии с действующими правилами;

k) выполнять работы с соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, охраны окружающей среды, оказывать доврачебную помощь пострадавшим при несчастных случаях.

II. Тракторист категорий допуска A; B; C; D; E

1. Обязан знать:

a) назначение и устройство тракторов всех типов, комбайнов и других самоходных и сложных сельскохозяйственных машин, включая стационарные зерноочистительно-сушильные агрегаты и комплексы, применяемые в хозяйстве, правила их эксплуатации и ухода за ними;

b) способы обнаружения и устранения неисправностей тракторов и сельскохозяйственных машин, а также основные их регулировки;

c) принцип планирования механизированных работ в бригаде и в целом по хозяйству;

d) основные причины, вызывающие преждевременный износ деталей тракторов и других сельскохозяйственных машин;

e) периодичность, объем, содержание и приемы выполнения работ по техническому обслуживанию машинно-тракторного парка;

f) правила пользования основными техническими средствами, применяемые при обслуживании машинно-тракторного парка и постановке машин на хранение.

2. Должен уметь:

a) самостоятельно работать на тракторах всех основных марок и машинах, агрегатируемых с этими тракторами, на зерноуборочных, специальных комбайнах и других сельскохозяйственных машинах, включая стационарные зерноочистительно-сушильные агрегаты и комплексы, имеющиеся в хозяйстве данной зоны;

b) водить транспортные поезда в различных дорожных условиях, соблюдая при этом правила движения и техники безопасности;

c) самостоятельно выполнять операции по контролю и регулировке узлов тракторов и других сельскохозяйственных машин;

d) выполнять работы по техническому обслуживанию и ремонту тракторов, комбайнов и других сложных машин;

e) самостоятельно подготавливать и устанавливать машины на хранение в соответствии с правилами их хранения;

f) применять передовые методы и приемы комплектования и использования машинно-тракторного парка.

III. Тракторист категорий допуска A; B; C; D; E; F

1. Обязан знать:

a) устройство и правила эксплуатации тракторов, комбайнов, навесного бульдозерного оборудования, прицепных скреперов и грейдеров, всех сельскохозяйственных машин, экскаваторов с ковшами вместимостью до 0,65 $м^3$, навешиваемых на тракторы;

b) назначение и принцип работы технических средств, которые используются при обслуживании машинно-тракторного парка (агрегаты техобслуживания, автопередвижные мастерские, автозаправщики, диагностические приборы);

c) организацию технического обслуживания и ремонта машинно-тракторного парка на уровне знаний мастера-наладчика;

d) устройство контрольно-измерительных приборов и оборудования, применяемых при регулировке и настройке машин, ремонтных работах, испытании агрегатов, узлов и механизмов;

e) приемы выполнения разборочно-сборочных ремонтных и монтажно-демонтажных работ, технические требования, предъявляемые к отремонтированным тракторам, оборудованию и сельскохозяйственным машинам.

2. Должен уметь:

a) работать на всех тракторах, комбайнах, бульдозерах, грейдерах, скреперах, экскаваторах с ковшами вместимостью до 0,65 $м^3$, навешиваемых на тракторы, стационарных машинах и установках, имеющихся в хозяйствах данной зоны;

b) самостоятельно выполнять все операции по технической эксплуатации тракторов, комбайнов и других сельскохозяйственных машин, включая приборы электрооборудования, гидросистемы и системы питания двигателей; уметь пользоваться оборудованием для испытания агрегатов и узлов тракторов и комбайнов, контрольно-измерительным инструментом и диагностическими приборами.

к содержанию

L E G E
privind Inspecţia Muncii

Nr.140-XV din 10.05.2001

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.68-71/505 din 29.06.2001

*** * ***
C U P R I N S

Capitolul I
DISPOZIŢII GENERALE
Articolul 1. Inspecţia Muncii
Articolul 2. Prioritatea tratatelor internaţionale

Capitolul II
OBIECTIVELE ŞI ATRIBUŢIILE INSPECŢIEI MUNCII
Articolul 3. Obiectivele
Articolul 4. Atribuţiile
Articolul 5. Colaborarea cu alte organe, instituţii şi organizaţii

Capitolul III
ORGANIZAREA INSPECŢIEI MUNCII
Articolul 6. Structura organizatorică
Articolul 7. Personalul Inspecţiei Muncii

Capitolul IV
DREPTURI, OBLIGAŢII, RĂSPUNDERI
Articolul 8. Drepturile inspectorului de muncă
Articolul 9. Obligaţiile şi răspunderea inspectorului de muncă
Articolul 10. Obligaţiile angajatorului
Articolul 11. Răspunderi

Capitolul V
ASIGURAREA INSPECŢIEI MUNCII. RAPOARTELE
Articolul 12. Asigurarea
Articolul 13. Rapoartele

Capitolul VI
DISPOZIŢII FINALE ŞI TRANZITORII
Articolul 14 Intrarea în vigoare
Articolul 15 Îndatoririle Guvernului

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Capitolul I
DISPOZIŢII GENERALE

Articolul 1. Inspecţia Muncii

(1) Inspecţia Muncii este organ al administraţiei publice centrale, se află în subordinea Ministerului Economiei şi Comerţului, are sediu în municipiul Chişinău.

(2) Inspecţia Muncii exercită control de stat asupra respectării actelor legislative şi a altor acte normative în domeniul muncii la întreprinderi, instituţii şi organizaţii, cu orice tip de proprietate şi formă juridică de organizare, la persoane fizice care angajează salariaţi, precum şi în autorităţile administraţiei publice centrale şi locale, denumite în continuare angajatori.

(2^1) Modul, condiţiile şi procedura efectuării controlului de stat prevăzut la alin.(2) se stabilesc expres în lege.

(3) Inspecţia Muncii are personalitate juridică şi funcţionează în baza unui regulament aprobat de Guvern.

(4) În subordinea Inspecţiei Muncii se află inspectorate teritoriale de muncă, fără personalitate juridică, funcţionînd în fiecare unitate administrativ-teritorială de nivelul al doilea.

(5) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informaţii şi Securitate, Serviciul de Protecţie şi Pază de Stat, Serviciul Grăniceri şi Departamentul instituţiilor penitenciare al Ministerului Justiţiei organizează activităţi de inspecţie a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competenţă numai pentru structurile din subordine.

[Art.1 completat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.1 modificat prin Legea nr.110-XVI din 02.06.05, în vigoare 01.07.05]

[Art.1 completat prin Legea nr.2-XV din 06.02.03, în vigoare 07.03.03]

Articolul 2. Prioritatea tratatelor internaţionale

Prevederile tratatelor internaţionale la care Republica Moldova este parte au prioritate în raport cu normele prezentei legi.

Capitolul II
OBIECTIVELE ŞI ATRIBUŢIILE INSPECŢIEI MUNCII

Articolul 3. Obiectivele

Obiectivele Inspecţiei Muncii sînt următoarele:

a) asigurarea aplicării dispoziţiilor actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la condiţiile de muncă şi la protecţia salariaţilor în exercitarea atribuţiilor lor;

b) difuzarea informaţiilor despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislaţiei muncii;

c) informarea Ministerului Economiei şi Comerţului despre deficienţele legate de aplicarea legislaţiei muncii.

[Art.3 modificat prin Legea nr.268-XVI din 28.07.2006, în vigoare 08.09.2006]

Articolul 4. Atribuţiile

(1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspecţia Muncii are următoarele atribuţii:

a) controlează respectarea dispoziţiilor actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la:

- contractul individual şi contractul colectiv de muncă;
- carnetele de muncă;
- timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- retribuirea muncii;
- disciplina muncii;
- munca minorilor şi a femeilor;
- protecţia muncii;

[Lit.b) exclusă prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

c) eliberează, în modul şi în condiţiile stabilite în lege, avize privind introducerea în fabricaţie a prototipurilor de echipamente tehnice şi de echipament individual de protecţie şi de lucru;

d) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidente de muncă;

e) coordonează activitatea de pregătire, instruire şi informare a salariaţilor angajaţi în problemele relaţiilor de muncă şi protecţiei muncii;

f) exercită alte atribuţii prevăzute de lege.

(2) Inspecţia Muncii este în drept:

a) să solicite şi să primească de la autorităţile administraţiei publice centrale şi locale, de la persoane juridice şi fizice informaţiile necesare exercitării atribuţiilor sale;

b) să aplice, în modul stabilit de lege, sancţiuni administrative, inclusiv amenzi, pentru încălcarea dispoziţiilor actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la condiţiile de muncă şi protecţia salariaţilor în exercitarea atribuţiilor lor.

[Art.4 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.4 modificat prin Legea nr.110-XVI din 02.06.05, în vigoare 01.07.05]

Articolul 5. Colaborarea cu alte organe, instituţii şi organizaţii

Inspecţia Muncii, în realizarea obiectivelor sale, colaborează cu alte organe, instituţii şi organizaţii care desfăşoară activităţi similare, cu patronatele şi sindicatele. Modalităţile de colaborare se stabilesc de comunul acord al părţilor.

Capitolul III
ORGANIZAREA INSPECŢIEI MUNCII

Articolul 6. Structura organizatorică

Structura şi numărul de salariaţi ai Inspecţiei Muncii se stabilesc de către Guvern.

Articolul 7. Personalul Inspecţiei Muncii

(1) Inspecţia Muncii este condusă de un inspector general de stat, numit de Guvern.

(2) Personalul Inspecţiei Muncii, inclusiv al inspectoratelor teritoriale de muncă, se formează din inspectori de muncă şi din alţi specialişti, care sînt funcţionari publici, al căror statut le asigură stabilitate în funcţie şi independenţă faţă de orice schimbare guvernamentală şi orice influenţă neprevăzută din afară.

(3) Încadrarea în Inspecţia Muncii se va face, în modul stabilit de legislaţie, numai pe baza aptitudinilor candidaţilor de a îndeplini sarcinile care le vor fi puse în seamă.

(4) Inspectorul de muncă este subordonat numai şefului ierarhic şi, în exerciţiul funcţiunii, se supune numai legii.

(5) Nu se admite nici un fel de amestec în activitatea inspectorilor de muncă ce le-ar impune exercitarea necorespunzătoare a atribuţiilor.

Capitolul IV
DREPTURI, OBLIGAŢII, RĂSPUNDERI

Articolul 8. Drepturile inspectorului de muncă

(1) În exerciţiul funcţiunii, inspectorul de muncă, la prezentarea legitimaţiei de serviciu, este în drept:

a) să pătrundă liber, la orice oră din zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu şi de producţie;

b) să solicite şi să primească de la angajator actele şi informaţiile necesare controlului;

c) să solicite şi să primească, în limitele competenţei, declaraţii de la angajatori şi salariaţi;

d) să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispoziţiile actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la condiţiile de muncă şi la protecţia salariaţilor în exercitarea atribuţiilor lor;

e) să întocmească procese-verbale cu privire la contravenţiile administrative din domeniul muncii şi protecţiei muncii;

f) să solicite retragerea de către autorităţile administraţiei publice competente a autorizaţiei (licenţei) de activitate a angajatorului pentru neexecutarea intenţionată a prescripţiilor privind înlăturarea încălcărilor legislaţiei muncii şi normelor de protecţie a muncii, stabilită în urma controalelor repetate.

(2) Suplimentar la cele prevăzute la alin.(1), inspectorul de muncă cu atribuţii în domeniul protecţiei muncii este în drept:

a) să dispună sistarea funcţionării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secţiilor, a altor subdiviziuni ale unităţii, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor şi a echipamentelor tehnice, precum şi sistarea lucrărilor şi a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare;

b) să propună anularea avizelor privind introducerea în fabricaţie a prototipurilor de echipamente tehnice şi de echipament individual de protecţie şi de lucru dacă constată că, prin modificarea condiţiilor care au stat la baza emiterii acestora, nu se respectă cerinţele actelor normative de protecţie a muncii.

(3) Dreptul prevăzut la alin.(2) lit.a) se efectuează de către inspectorul de stat, cu adresarea ulterioară în instanţa judecătorească. Adresarea în instanţa judecătorească trebuie să se facă în decursul a 3 zile lucrătoare. În caz de nerespectare a acestui termen, sistarea funcţionării obiectelor menţionate la alin.(2) lit.a) se anulează.

(4) Reluarea activităţii se efectuează în temeiul hotărîrii instanţei judecătoreşti care a emis hotărîrea de sistare a lucrărilor sau al hotărîrii instanţei ierarhic superioare, în conformitate cu legea.

[Art.8 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.8 completat prin Legea nr.110-XVI din 02.06.05, în vigoare 01.07.05]

Articolul 9. Obligaţiile şi răspunderea inspectorului de muncă

(1) Inspectorul de muncă este obligat:

a) să se călăuzească în activitatea sa de legislaţie;

b) să păstreze confidenţialitate asupra sursei oricărei reclamaţii care semnalizează încălcarea dispoziţiilor actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la relaţiile de muncă, protecţia muncii şi să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamaţii;

c) să păstreze confidenţialitate, conform legislaţiei, asupra informaţiilor care reprezintă secrete de stat sau secrete comerciale şi care i-au devenit cunoscute în exerciţiul funcţiunii;

d) să fie obiectiv şi imparţial, să nu se manifeste în calitate de mediator sau arbitru în soluţionarea conflictelor de muncă;

e) să nu aibă nici un fel de interes, direct sau indirect, legat de angajatorii care se află sub incidenţa controlului său.

(2) Pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a atribuţiilor, inspectorul de muncă poartă răspundere în modul stabilit de legislaţie.

[Art.9 modificat prin Legea nr.110-XVI din 02.06.05, în vigoare 01.07.05]

Articolul 10. Obligaţiile angajatorului

Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să asigure inspectorului de muncă acces liber, la orice oră din zi sau din noapte, la locurile de muncă, în încăperile de producţie şi de serviciu pentru efectuarea inspecţiei;

b) să prezinte documentele şi să dea informaţiile solicitate de inspectorul de muncă în timpul efectuării inspecţiei;

c) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorul de muncă în urma controlului sau a cercetării accidentelor de muncă.

Articolul 11. Răspunderi

(1) Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea prevăzută de lege.

(2) Constituie contravenţie administrativă şi se sancţionează în condiţiile legii:

a) împiedicarea, în orice mod, de către angajator a inspectorului de muncă de a-şi exercita funcţia în limitele drepturilor prevăzute la art.8;

b) refuzul angajatorului de a îndeplini, în termenele stabilite, măsurile obligatorii dispuse de inspectorul de muncă, în limitele drepturilor prevăzute la art.8.

(3) Măsurile luate de inspectorul de muncă pot fi contestate în modul stabilit de legislaţie.

[Art.11 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Capitolul V
ASIGURAREA INSPECŢIEI MUNCII. RAPOARTELE

Articolul 12. Asigurarea

(1) Inspecţia Muncii este finanţată de la bugetul de stat.

(2) Autorităţile administraţiei publice centrale şi locale vor asigura Inspecţia Muncii cu încăperi, mijloace de transport, de comunicare, birotică, tehnică de prelucrare automată a informaţiilor, cu mobilier funcţional, cu alte dotări necesare realizării obiectivelor ei.

Articolul 13. Rapoartele

(1) Inspecţia Muncii, în termen de 6 luni de la expirarea anului de gestiune, publică raportul anual de activitate în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Raportul anual de activitate al Inspecţiei Muncii se va referi la:

a) dispoziţii legale de competenţa Inspecţiei Muncii;

b) informaţii despre personalul Inspecţiei Muncii;

c) date analitice ale angajatorilor supuşi controlului şi numărul lor de salariaţi;

d) analize ale controalelor efectuate;

e) analize ale încălcărilor legislaţiei muncii depistate şi ale sancţiunilor aplicate;

f) statistici ale accidentelor de muncă şi îmbolnăvirilor profesionale;

g) alte aspecte ale activităţii Inspecţiei Muncii.

(3) Inspecţia Muncii, în termen de 3 luni de la data publicării raportului anual de activitate, va prezenta directorului general al Biroului Internaţional al Muncii o copie de pe acest raport.

[Art.13 modificat prin ***Capitolul VI***

DISPOZIŢII FINALE ŞI TRANZITORII

Articolul 14
Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2002.

Articolul 15
Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi:
va prezenta Parlamentului propuneri în vederea aducerii legislaţiei în conformitate cu prezenta lege;
va aduce actele sale normative în conformitate cu prezenta lege;
va adopta acte normative care vor asigura executarea prezentei legi.

PREŞEDINTELE PARLAMENTULUI **Eugenia OSTAPCIUC**

Chişinău, 10 mai 2001.
Nr.140-XV.

la început

З А К О Н
об Инспекции труда

Nr.140-XV от 10.05.2001

Мониторул Официал ал Р.Молдова N 68-71/505 от 29.06.2001

*** * ***
С О Д Е Р Ж А Н И Е

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Инспекция труда
Статья 2. Приоритетность международных договоров

Глава II
ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Статья 3. Задачи
Статья 4. Функции
Статья 5. Сотрудничество с другими органами, учреждениями и организациями

Глава III
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Статья 6. Организационная структура
Статья 7. Персонал Инспекции труда

Глава IV
ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 8. Права инспектора труда
Статья 9. Обязанности и ответственность инспектора труда
Статья 10. Обязанности работодателя
Статья 11. Ответственность

Глава V
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА. ОТЧЕТНОСТЬ

Статья 12. Обеспечение деятельности
Статья 13. Отчетность

Глава VI
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 14 Вступление в силу
Статья 15 Обязанности Правительства

Парламент принимает настоящий органический закон.

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Инспекция труда

(1) Инспекция труда является органом центрального публичного управления, находящимся в подчинении Министерства экономики и торговли, с местонахождением в муниципии Кишинэу.

(2) Инспекция труда осуществляет государственный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов о труде на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, физическими лицами, нанимающими работников, а также в органах центрального и местного публичного управления (далее - работодатели).

(2^1) Способ, условия и процедура проведения предусмотренного в части (2) государственного контроля прямо определяются законом.

(3) Инспекция труда является юридическим лицом и действует на основе Положения о ней, утвержденного Правительством.

(4) В подчинении Инспекции труда находятся территориальные инспекции труда, действующие в каждой административно-территориальной единице второго уровня, не имеющие статуса юридического лица.

(5) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, Пограничная служба и Департамент пенитенциарных учреждений Министерства юстиции организуют деятельность по инспектированию труда через собственные специализированные службы, наделенные соответствующими полномочиями только для подведомственных структур.

[Ст.1 дополнена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.1 изменена Законом N 268-XVI от 28.07.2006, в силу 08.09.2006]

[Ст.1 дополнена Законом N 110-XVI от 02.06.05, в силу 01.07.05]

[Ст.1 дополнена Законом N 2-XV от 06.02.03, в силу 07.03.03]

Статья 2. Приоритетность международных договоров

Положения международных договоров, одной из сторон которых является Республика Молдова, являются приоритетными по отношению к нормам настоящего закона.

Глава II
ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Статья 3. Задачи

Задачами Инспекции труда являются:

a) обеспечение применения положений законодательных и других нормативных актов, относящихся к условиям труда и защите работников при выполнении ими своих функций;

b) распространение информации о наиболее эффективных средствах соблюдения трудового законодательства;

c) информирование Министерства экономики и торговли о недостатках, связанных с применением трудового законодательства.

[Ст.3 изменена Законом N 268-XVI от 28.07.2006, в силу 08.09.2006]

Статья 4. Функции

(1) Для выполнения задач, предусмотренных в статье 3, Инспекция труда:

a) контролирует соблюдение положений законодательных и других нормативных актов, относящихся к:

- индивидуальному и коллективному трудовым договорам;
- трудовым книжкам;
- рабочему времени и времени отдыха;
- оплате труда;
- трудовой дисциплине;
- труду женщин и несовершеннолетних;
- охране труда;

[Пкт.b) исключен Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

c) выдает в порядке и в соответствии с условиями, установленными законом, заключения о вводе в производство образцов технических средств и средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви;

d) расследует в порядке, установленном Правительством, несчастные случаи на производстве;

e) координирует деятельность по подготовке, инструктированию и информированию наемных работников по вопросам трудовых отношений и охраны труда;

f) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законом.

(2) Инспекция труда вправе:

a) запрашивать и получать от органов центрального и местного публичного управления, юридических и физических лиц информацию, необходимую для осуществления своих функций;

b) налагать в порядке, установленном законом, административные санкции, в том числе штрафы, за нарушение положений законодательных и других нормативных актов, относящихся к условиям труда и защите работников при выполнении ими своих функций.

[Ст.4 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.4 изменена Законом N 110-XVI от 02.06.05, в силу 01.07.05]

Статья 5. Сотрудничество с другими органами, учреждениями и организациями

Инспекция труда в целях выполнения своих задач сотрудничает с другими органами, учреждениями и организациями, осуществляющими подобную деятельность, патронатами и профсоюзами. Формы сотрудничества устанавливаются по соглашению сторон.

Глава III
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Статья 6. Организационная структура

Структура и численность работников Инспекции труда устанавливаются Правительством.

Статья 7. Персонал Инспекции труда

(1) Инспекцией труда руководит Генеральный государственный инспектор, назначаемый Правительством.

(2) Персонал Инспекции труда, в том числе территориальных инспекций труда, формируется из инспекторов труда и других специалистов, являющихся государственными служащими, статус которых обеспечивает им стабильность в должности и независимость от каких-либо правительственных изменений и любого непредвиденного воздействия извне.

(3) Прием на работу в Инспекцию труда осуществляется в порядке, установленном законодательством, исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены.

(4) Инспектор труда при выполнении своих функций подчиняется только вышестоящему начальнику и закону.

(5) Не допускается вмешательство в любой форме в деятельность инспекторов труда с целью принуждения их к ненадлежащему выполнению своих функций.

Глава IV
ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 8. Права инспектора труда

(1) При осуществлении своих функций инспектор труда, по предъявлении служебного удостоверения, вправе:

a) иметь беспрепятственный доступ в любое время дня или ночи, без предварительного уведомления работодателя, на рабочие места, в служебные и производственные помещения;

b) запрашивать и получать от работодателя документы и информацию, необходимые для осуществления контроля;

c) требовать и получать, в пределах своей компетенции, объяснения от работодателя и работников;

d) требовать немедленного или в установленный срок устранения выявленных нарушений положений законодательных и других нормативных актов, относящихся к условиям труда и защите работников при выполнении ими своих функций;

e) составлять протоколы об административных правонарушениях в области труда и охраны труда;

f) требовать от компетентных органов публичного управления отзыва разрешения (лицензии) на деятельность работодателя за установленное по результатам повторных проверок умышленное неисполнение предписаний об устранении нарушений трудового законодательства и норм охраны труда.

(2) Дополнительно к предусмотренному в части (1) инспектор труда, обладающий полномочиями в области охраны труда, вправе:

a) предписывать прекращение функционирования (в том числе путем опечатывания, с указанием в протоколе проверки) мастерских, ангаров, цехов, других подразделений предприятия, учреждения, организации, эксплуатации зданий, сооружений и технических средств, а также приостановление работ и технологических процессов – лишь при явной угрозе несчастного случая;

b) предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов технических средств и средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви, если установлено, что в связи с изменением условий, на основании которых они были выданы, не соблюдаются требования нормативных актов по охране труда.

(3) Право, предусмотренное в пункте a) части (2), осуществляется государственным инспектором с последующим обращением в судебную инстанцию. Обращение в судебную инстанцию должно быть совершено в течение трех рабочих дней. В случае несоблюдения этого срока решение о прекращении функционирования указанных в пункте a) части (2) объектов аннулируется.

(4) Возобновление деятельности осуществляется на основании постановления судебной инстанции, вынесшей постановление о прекращении работ, или на основании постановления вышестоящей инстанции в соответствии с законом.

[Ст.8 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.8 дополнена Законом N 110-XVI от 02.06.05, в силу 01.07.05]

Статья 9. Обязанности и ответственность инспектора труда

(1) Инспектор труда обязан:

a) руководствоваться в своей деятельности законодательством;

b) сохранять конфиденциальность источника любой жалобы, сигнализирующей о нарушении положений законодательных и других нормативных актов, относящихся к трудовым отношениям и охране труда, и не осведомлять работодателя о том, что проверка была предпринята вследствие получения жалобы;

c) сохранять, в соответствии с законодательством, конфиденциальность ставшей ему известной при осуществлении своих полномочий информации, содержащей государственную или коммерческую тайну;

d) быть объективным и беспристрастным, не выступать в качестве посредника или арбитра в решении трудовых споров;

e) не иметь прямого или косвенного интереса в, связанного с подконтрольными работодателями.

(2) За невыполнение или ненадлежащее выполнение своих функций инспектор труда несет ответственность в порядке, установленном законодательством.

[Ст.9 изменена Законом N 110-XVI от 02.06.05, в силу 01.07.05]

Статья 10. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

a) обеспечивать инспектору труда для осуществления инспекционной деятельности свободный доступ в любое время дня или ночи на рабочие места, в служебные и производственные помещения;

b) предоставлять документы и информацию, запрашиваемые инспектором труда при осуществлении инспекции;

c) обеспечивать выполнение мер, предписанных инспектором труда по результатам проверки или расследования несчастных случаев на производстве.

Статья 11. Ответственность

(1) Нарушение положений настоящего закона влечет ответственность, предусмотренную законодательством.

(2) Признается административным правонарушением и наказывается согласно закону:

a) препятствование работодателя в любой форме инспектору труда в выполнении им своих функций в рамках прав, предусмотренных статьей 8;

b) отказ работодателя выполнить в установленные сроки мероприятия, предписанные инспектором труда в рамках прав, предусмотренных статьей 8.

(3) Меры, предпринятые инспектором труда, могут быть обжалованы в порядке, установленном законом.

[Ст.11 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Глава V
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА. ОТЧЕТНОСТЬ

Статья 12. Обеспечение деятельности

(1) Финансирование деятельности Инспекции труда осуществляется из средств государственного бюджета.

(2) Органы центрального и местного публичного управления обеспечивают Инспекцию труда помещениями, транспортными средствами, средствами связи, офисным оборудованием и мебелью, техникой для автоматической обработки информации, а также другими материально-техническими средствами, необходимыми для выполнения ею своих задач.

Статья 13. Отчетность

(1) Инспекция труда в срок не более шести месяцев по истечении отчетного года публикует ежегодные доклады о своей деятельности в Официальном мониторе Республики Молдова.

(2) Ежегодный доклад Инспекции труда содержит:

a) законодательные положения, относящиеся к ее компетенции;

b) сведения о работниках Инспекции труда;

c) аналитические данные о работодателях, подвергнутых контролю, и численности работников у них;

d) анализ проведенных проверок;

e) анализ выявленных нарушений законодательства и примененных санкций;

f) статистические данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

g) другие данные о деятельности Инспекции труда.

(3) Инспекция труда не позднее трех месяцев со дня опубликования ежегодного доклада направляет его копию генеральному директору Международного бюро труда.

[Ст.13 изменена ***Глава VI***

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 14

Настоящий закон вступает в силу с 1 января 2002 года.

Статья 15

Правительству в шестимесячный срок со дня опубликования настоящего закона:

представить Парламенту предложения по приведению законодательства в соответствие с настоящим законом;

привести в соответствие с настоящим законом свои нормативные акты;

принять нормативные акты, обеспечивающие выполнение настоящего закона.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА **Еуджения ОСТАПЧУК**

Кишинэу, 10 мая 2001 г.
N 140-XV.

к содержанию

O R D I N
cu privire la aprobarea formularului-tip al schemelor de încadrare

nr. 109 din 21.12.2007

Monitorul Oficial nr.5-7/8 din 11.01.2008

* * *

În scopul evidenţei şi monitorizării angajaţilor şi cheltuielilor salariale în sectorul bugetar,

ORDON:

1. Se aprobă:

- Formularul-tip al schemelor de încadrare a personalului instituţiei publice, conform anexei nr.1.
- Modul privind elaborarea şi aprobarea schemei de încadrare, conform anexei nr.2.

2. Prezentul ordin se pune în aplicare de la 1 ianuarie 2008.

MINISTRUL FINANŢELOR **Mihail POP**

Chişinău, 21 decembrie 2007.
Nr.109.

Anexa nr.1
la ordinul Ministerului Finanţelor
nr.109 din 21 decembrie 2007

Înregistrat la Ministerul Finanţelor:
_____
(funcţia)
_____
(Numele, prenumele) (semnătura)
nr._____ "_____" _____200__

L.Ş.

Aprob:
statele de personal în număr
de:_____ unităţi
cu un fond lunar de salarizare
în sumă de
_____lei
(cu litere)
_____
(Funcţia conducătorului instituţiei ierarhic superioare)
_____
(Numele, prenumele) (semnătura)
L.Ş. "____"
_____200_

SCHEMA DE ÎNCADRARE PENTRU ANUL _____

_____
_____
(denumirea completă a instituţiei publice)

Nr. d/o	**Denumirea structurii, subdiviziunii şi funcţiei**	**unităţi (număr)**	**Grila de salarii pe funcţie (lei)**			**Salariul de funcţie lunar stabilit (lei)**
			limita minimă (lei)	**limita maximă (lei)**	**Grila medie (lei)**	
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

	TOTAL					

Conducătorul instituţiei _____

(semnătura)

L.Ş.

Contabil şef _____

(semnătura)

Anexa nr.2
la ordinul Ministerului Finanţelor
nr.109 din 21 decembrie 2007

Modul privind elaborarea şi aprobarea schemei de încadrare

1. Schema de încadrare a instituţiei publice se elaborează de către serviciul economic, se semnează de către conducătorul instituţiei şi contabilul şef, prin aplicarea semnăturilor respective şi ştampilei.

2. În titlul schemei de încadrare se completează denumirea completă a instituţiei publice.

3. În **coloniţa 1** - se indică numărul după ordine a subdiviziunilor.

4. În **coloniţa 2** - se indică denumirea structurilor, subdiviziunilor şi funcţiilor din structura instituţiei publice.

5. În **coloniţa 3** - se indică numărul de unităţi pe funcţia respectivă.

6. În **coloniţa 4** - se indica limita minimă a grilei de salariu, în **coloniţa 5** - limita maximă (aprobată conform actului normativ în vigoare), în **coloniţa 6** - salariu mediu calculat reieşind din cuantumul grilei de salariu minimă şi maximă.

7. În **coloniţa 7** - se indică salariul de funcţie aprobat pe funcţia respectivă.

8. La elaborarea schemei de încadrare este necesar de evidenţiat rîndul **Total** intermediar pe fiecare structură sau subdiviziune a instituţiei publice.

9. Salariul de funcţie lunar aprobat pentru anul 2008 **TOTAL** din **coloniţa 7** pentru instituţiile din sfera socială şi învăţămînt urmează a fi egal cu salariu **TOTAL** din **coloniţa 4** total cu grila de salariu minimă majorată **cu 10%**.

10. Schema de încadrare pentru autorităţile publice centrale şi locale se aprobă conform prevederilor anexei nr.5 la Hotărîrea Guvernului nr.525 din 16 mai 2006 "Privind salarizarea funcţionarilor publici şi persoanelor care efectuează deservirea tehnică" cu înregistrarea obligatorie la Ministerul Finanţelor. Înregistrarea se confirmă prin aplicarea ştampilei şi numărului de înregistrare din registru de înregistrare a schemelor de încadrare.

11. Schemele de încadrare a instituţiilor subordonate autorităţilor publice se semnează de către conducătorul instituţiei şi contabilul şef, şi se aprobă de către conducătorul autorităţii publice ierarhic superioare. Semnăturile se confirmă prin aplicarea ştampilelor.

12. Schema de încadrare se întocmeşte în trei exemplare unul pentru instituţia publică, unul pentru organul ierarhic superior şi unul pentru Ministerul Finanţelor.

la început

ПРИКАЗ
об утверждении типовой формы штатного расписания

N 109 от 21.12.2007

Мониторул Официал N 5-7/8 от 11.01.2008

* * *

С целью учета и мониторизации работников и заработной платы в бюджетной сфере

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Типовую форму штатного расписания государственного учреждения в соответствии с приложением № 1;
- Порядок разработки и утверждения штатного расписания в соответствии с приложением № 2.

2. Настоящий приказ вводится в действие с 1 января 2008 г.

МИНИСТР ФИНАНСОВ **Михаил ПОП**

Кишинэу, 21 декабря 2007 г.
№ 109.

Приложение № 1
к Приказу Министерства финансов
№ 109 от 21.12.2007 г.

Зарегистрировано в Министерстве Финансов:

_____
(должность)

_____
(Имя, фамилия) (подпись)

№ _____ "_____" _____
200____

М.П.

Утверждаю:

Штатное расписание в количестве: _____ число

с ежемесячным фондом оплаты труда в размере _____ леев

(прописью)

_____
(Должность руководителя вышестоящей организации)

_____
(Имя, фамилия) (подпись)

М.П.

"____" _____200_

Штатное расписание на _____ год

_____
_____
(полное наименование государственного учреждения)

№ п/п	Наименование структуры, подразделения и должности	единицы (число)	Вилка должностного оклада (леев)			Утвержденный должностной оклад (леев)
			минимальный предел (леев)	максимальный предел (леев)	средний предел (леев)	
1	2	3	4	5	6	7
	Всего					

Руководитель учреждения _____
(подпись)

М.П.

Главный бухгалтер _____
(подпись)

Приложение № 2
к Приказу Министерства финансов
№ 109 от 21.12.2007 г.

ПОРЯДОК
разработки и утверждения штатного расписания

1. Штатное расписание государственного учреждения разрабатывается экономической службой, утверждается руководителем организации и главным бухгалтером подписями и печатью.

2. В оглавлении штатного расписания указывается полное наименование учреждения.

3. В колонке **1** указывается порядковый номер структурных подразделений.

4. В колонке **2** указывается наименование структурных подразделений учреждения и наименование должностей, входящих в подразделение.

5. В колонке **3** указывается число работников, занимающих соответствующую должность.

6. В колонке **4** указывается минимальная вилка должностного оклада, в колонке **5** указывается максимальная вилка должностного оклада (утвержденная действующим нормативным актом), в колонке **6** указывается средний должностной оклад, исходя из расчета минимальной и максимальной вилки должностного оклада.

7. В колонке **7** указывается должностной оклад, утвержденный для соответствующей должности.

8. При разработке штатного расписания необходимо указывать ряд "Всего" после каждой структуры или подразделения государственного учреждения.

9. Месячный должностной оклад, утвержденный на 2008 год по строчке "Всего" из колонки 7, для учреждений из социальной сферы и сферы образования должен быть равен минимальному должностному окладу из колонки **4** "Всего", увеличенному на 10%.

10. Штатное расписание центральных и местных публичных органов утверждается в соответствии с положениями **приложения № 5** к Постановлению Правительства № 525 от 16 мая 2006 г. "Об оплате труда государственных служащих и работников, осуществляющих техническое обслуживание" с обязательной регистрацией в Министерстве финансов. Регистрация подтверждается печатью Министерства финансов и номером регистрации из журнала регистрации штатных расписаний центральных и местных публичных органов.

11. Штатные расписания учреждений, подведомственных центральным публичным органам, подписываются руководителем и главным бухгалтером учреждения и утверждаются руководителем вышестоящего публичного органа. Подписи подтверждаются печатями соответствующего публичного органа.

12. Штатное расписание разрабатывается в трех экземплярах – один для учреждения, один для вышестоящего публичного органа и один для Министерства финансов.

к содержанию

MINISTERUL
ECONOMIEI ŞI COMERŢULUI
AL REPUBLICII MOLDOVA

МИНИСТЕРСТВО
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

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

МД-2033, Кишинэу, Пяца Марий Адунэрь Национале, 1
тел. +373-22-23-74-48, факс +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@moldova.md

00042062

28 11 2007 nr. 07/2 - 6263

La nr._____ din _____200__

Ассоциация водопроводно-
канализационных предприятий
«Moldova Apă-Canal»

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

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

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

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

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

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

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

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

превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию.

Таким образом, директору Î.M. «Apă-Canal» Anenii Noi, к примеру, должностной оклад может быть установлен максимум в размере 5500 лей, так как средняя заработная плата на данном предприятии согласно отчету составляет 1106 лей в месяц (1106 x 5 = 5530 лей).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

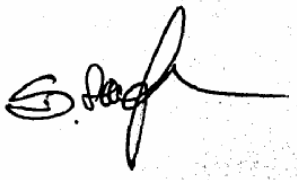
Общая перетарификация разрядов возможна лишь в связи с коренным изменением профиля производства, повышением квалификационных требований к выполняемой работе или введением нового тарифного квалификационного справочника.

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

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

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

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

Заместитель министра  Серджиу САИНЧУК

Исп: Г.Сырку
Тел: 23-41-66

к содержанию

00042062

MINISTERUL ECONOMIEI ŞI COMERŢULUI AL REPUBLICII MOLDOVA

МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

MD-2033, Chişinău, Piaţa Marii Adunări Naţionale, 1
tel. +373-22-23-74-48, fax +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@mec.gov.md

МД-2033, Кишинэу, Пяца Марий Адунэрь Национале, 1
тел. +373-22-23-74-48, факс +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@mec.gov.md

17.04.2008 nr. 04/2 – 1922

La nr. ..... din ..... 200 .

"SINDINDCOMSERVICE"
str. 31 August, 129
2012, mun. Chişinău

Ministerul Economiei şi Comerţului a examinat demersul dvs. nr. 42-01-12 din 14.03.2008 şi explică următoare.

Coeficienţii de complexitate recomandaţi la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări şi ramuri ale economiei naţionale prevăzuţi în anexa nr. 3 la Hotărîrea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002 nu sunt obligatorii, ei avînd caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

Cît priveşte, coeficienţii prevăzuţi în note la anexa nr. 5 la hotărîrea menţionată mai sus pentru muncitorii din transportul auto din unităţile cu autonomie financiară se vor aplica la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru şoferi, reieşind din complexitatea lucrărilor executate şi în funcţie de tipul de transport condus.

Totodată, ţinem să menţionăm că, conform Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, unităţilor economice cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică li se acordă drepturi largi de stabilire a salariilor tarifare şi de funcţie concrete, precum şi stabilirea altor forme şi condiţii de salarizare.

Statul reglementează salarizarea angajaţilor din unităţi, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică, prin stabilirea salariului minim pe ţară şi a salariului tarifar pentru categoria I de calificare, în prealabil negociat cu partenerii sociali.

Începînd cu 1 iulie 2006, prin Hotărîrea Guvernului nr. 896 din 7 august 2006 au fost efectuate modificări în Reţeaua tarifară pentru muncitori prin introducerea pentru fiecare categorie de calificare a unui diapazon de coeficienţi tarifari. Fiecare unitate economică are menirea să elaboreze propria Reţea tarifară în care coeficienţii tarifari pe categoriile de calificare vor fi stabiliţi în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă şi maximă ale grilelor de coeficienţi prevăzuţi în hotărîre.

Prin urmare, conform legislaţiei în vigoare salariile tarifare şi ale funcţiei concrete, precum şi alte forme şi condiţii de salarizare în unităţile cu autonomie financiară, inclusiv pentru şoferi, se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între angajator şi salariaţi sau reprezentaţii acestora, ţinînu-se cont de garanţiile de stat, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajaţilor şi se fixează în contractele colective şi în cele individuale de muncă.

Viceministru Sergiu SAINCIUC

V. Ţurcan
tel. 250-674

к содержанию

Перевод к письму МЭ и Т №07/2-1927
от 14 апреля 2008 года

«Sindindcomservice»
ул. 31 Августа, 129
2012, мун. Кишинэу

Министерство экономики и торговли РМ изучило ваш запрос №42-01-12 от 14.03.2008г. и сообщает следующее.

Рекомендуемые коэффициенты сложности устанавливаются к тарифной ставке I-го квалификационного разряда (должностного оклада) для всех видов работ и отраслей национальной экономики, предусмотренных в приложении №3 постановления Правительства РМ №743 от 11 июня 2002г. не являются обязательными, но имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Относительно коэффициентов, предусмотренных в примечании приложения №5 вышеуказанного постановления для рабочих, водителей - автотранспорта хозрасчетных предприятий, ~~для водителей~~ должны применяться размеры часовой или месячной тарифной ставки, исходя из сложности выполняемой работы и вида управляемого транспорта.

Одновременно отмечаем, что в соответствии с Законом об оплате труда №847-XV от 14.02.2002г., хозрасчетным предприятиям, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, предоставлены широкие права как в установлении конкретных тарифных ставок и должностных окладов, так и других форм и условий оплаты труда. Предварительно, путем переговоров с социальными партнерами, государство регулирует заработную плату для работников предприятий через установление минимальной заработной платы и тарифной ставки для I-го квалификационного разряда, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности.

Начиная с 1 июля 2006г. постановлением Правительства РМ №896 от 7.08.2006г. были внесены изменения в тарифную сетку для рабочих, путем установления для каждого квалификационного разряда отдельного диапазона тарифных коэффициентов. Каждое предприятие имеет право самостоятельной разработки тарифной сетки для рабочих, в которой тарифные коэффициенты по квалификационным разрядам могут быть установлены в фиксированных размерах, содержащихся в пределах минимального и максимального диапазона тарифных коэффициентов квалификационных разрядов, предусмотренных в постановлении.

Следовательно, в соответствии с действующим законодательством, конкретные тарифные ставки и должностные оклады, а также другие формы и условия оплаты труда работников хозрасчетных предприятий, включая водителей, устанавливаются путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями, с соблюдением государственных гарантий, возможного финансирования, установленных должностных окладов и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

Подпись.
Замминистра С. Саинчук
В.Цуркан
тел. 250-674

к содержанию

Георгий СЫРКУ,
директор Главного управления развития
человеческих ресурсов, труда и политики заработной платы
Министерства экономики и торговли

Новый этап в реформировании системы организации оплаты труда в реальном секторе

Законом № 242-XVI от 20.11.2008г. в **Закон об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г.** были внесены изменения и дополнения, обеспечивающие юридическую базу для определения очередного этапа реформы системы оплаты труда в реальном секторе экономики, состоящем в либерализации действующей системы путем предоставления социальным партнерам (работодателям и работникам в лице их представителей) большей автономии в организации оплаты труда, в зависимости от финансовых возможностей и при соблюдении государственных гарантий в уровне оплаты труда.

Предлагаемые изменения являются закономерным итогом эволюции системы оплаты труда в Республике Молдова, основы которой были заложены **Законом об оплате труда № 1305-XII от 25.02.1993г.,** и прошедшей следующие четыре этапа:

I. 1993-1999 годы – период, характеризуемый жестким регулированием оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, установлением уровня оплаты труда в зависимости от величины минимальной заработной платы по стране, изменением условий и размеров оплаты постановлениями Правительства. В этих условиях автономия предприятий в организации оплаты труда была чисто номинальной. В результате, при общем росте номинальной заработной платы в указанном периоде на 63 % реальная заработная плата фактически уменьшилась на 40 %, а долги по заработной плате достигали сотен миллионов леев.

II. 2000-2002 годы – период становления социального партнерства и установления условий и размеров оплаты труда работников путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателями и работниками на основе Единой тарифной сетки, обязательной для всех отраслей реального сектора экономики.

Впервые введен показатель *тарифная ставка для первого квалификационного разряда тарифной сетки,* величина которой отличается от минимальной заработной платы по стране и пересматривается ежегодно.

III. 2002-2006 годы – период развития и усовершенствования организации оплаты труда на основе тарифной системы и на принципах социального партнерства в соответствии с положениями **Закона об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г.** и **Трудового Кодекса Республики Молдова**, вступившего в силу с 1 октября 2003г.

В указанных нормативных актах была узаконена *тарифная ставка для первого квалификационного разряда тарифной сетки* как основной и обязательный элемент тарифной системы. Был налажен четкий механизм установления путем переговоров в коллективных соглашениях на национальном и отраслевом уровнях и в коллективных договорах на уровнях предприятий указанного норматива. Предприятия получили широкие права в организации заработной платы, но только в пределах обязательной для всех тарифной сетки.

IV. 2007-2008 годы – период, в котором принято решение о переходе от тарифной сетки с обязательными едиными тарифными коэффициентами к установлению «вилок» тарифных коэффициентов по квалифицированным разрядам; гарантированными, при этом, являются минимальные пределы указанных вилок. Таким образом, предприятиям было предоставлено право устанавливать самостоятельно конкретные тарифные сетки, с учетом реальных финансовых возможностей, но в пределах вилок тарифных коэффициентов, утвержденных Правительством.

С 1 января 2009г. начался **V этап** реформирования системы организации заработной платы в реальном секторе, предусматривающий:

- предоставление работодателям права применять для организации оплаты труда тарифные и/или бестарифные системы;

- установление единой государственной гарантии в оплате труда – гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, который будет устанавливаться ежегодно Правительством, после консультаций с социальными партнерами;

- регламентирование тарифной системы оплаты труда на отраслевом уровне установлением тарифной сетки путем переговоров в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре;

- предоставление работодателям права выбора системы оплаты труда на предприятии после консультации с представителями работников.

Рассмотрим вкратце суть изложенных нововведений.

1. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе – обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работником в реальном секторе.

В 2009г. величина гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе будет установлена путем переговоров в коллективном соглашении (национальный уровень), а в последующие годы будет пересматриваться ежегодно в меру суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне и утверждаться постановлением Правительства.

При этом, прирост производительности труда на национальном уровне будет определяться процентным отношением прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднемесячной численности работников за год, предшествующий текущему периоду.

2. Главной составляющей тарифной системы является *тарифная сетка.* В бюджетной сфере применяется в обязательном порядке установленная законом *Единая тарифная сетка,* состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для первого разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.

В реальном же секторе тарифная сетка устанавливается путем переговоров в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре.

Таким образом, стало возможным применение *множества вариантов тарифной сетки*, в зависимости от специфики отраслей экономики и их финансовых возможностей.

Причем, тарифная сетка на отраслевом уровне или на уровне предприятия может быть установлена только для рабочих на основе квалификационных разрядов или для всех категорий работников (рабочие, служащие, специалисты и руководящие работники).

Главным и обязательным элементом тарифной сетки и основой для установления конкретных тарифных ставок и окладов в тарифной системе оплаты по-прежнему является *тарифная ставка для первого квалификационного разряда.* Только в новых условиях она будет устанавливаться в *размере, равном или превышающем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе* в коллективных соглашениях на отраслевом уровне (в тех отраслях, где таковые будут заключаться), а на уровне предприятий – путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

Таким образом, тарифная система оплаты труда и впредь будет преобладающей в организации заработной платы на предприятиях, но регламентироваться она будет в основном не государством, а в системе социального партнерства.

3. Определение бестарифных систем оплаты труда дано в ч.(2) ст. 3 **Закона РМ № 847-XV от 14.02.2002г.** Данные системы представляют собой способы дифференциации оплаты труда работников, ориентированные на конечные результаты производственной и финансовой деятельности предприятия, ставящие размер оплаты в зависимости от индивидуального трудового вклада работника или коллектива в целом в достижении запланированных показателей.

По сути, это – системы, основанные на оценке индивидуальных достижений работника, согласно которым определяется его доля в сумме средств предприятия (цех, участок, отдел, бригада и др.), предназначенных для оплаты труда.

Указанная оценка возможна только при наличии точных критериев и норм, которые могут включить такие пользователи, как количество, качество, сложность и условия труда, уровень профессиональной подготовки и компетентность работника, уровень ответственности должности, стаж работы, возраст, интенсивность труда, результаты труда работника или результаты деятельности предприятия и т.д.

Примерами бестарифных систем оплаты труда могут быть системы оплаты труда:

- с использованием бальных оценок трудового вклада;
- с использованием оценки трудового вклада работника в общие результаты деятельности предприятия;
- с использованием оценки индивидуальной интенсивности труда работника;
- с использованием «вилок» соотношений при оплате труда разного качества;
- с использованием окладов, установленных в зависимости от соотношения «возраст – стаж работы»;
- с использованием коллективно долевого участия.

Например, в случае использования системы оплаты труда на основе оценки трудового вклада в баллах, деятельность работника оценивается в баллах по нескольким показателям (профессиональный квалификационный уровень, деловые качества работника, сложность выполненных функций, результатов труда и т.д.).

При умножении набранных каждым работником баллов на количество фактически отработанных часов в соответствующем месяце и суммировании результатов всех работников подразделений получается итоговая оценка подразделения. При разделении фонда оплаты труда подразделения на итоговые баллы получается «стоимость» одного балла, которая при умножении на количество набранных баллов каждого отдельного работника составляет его заработную плату за соответствующий месяц.

Использование бестарифных систем:

- упрощает процесс установления заработной платы, так как общий заработок не разделяется более на оклад, доплаты, надбавки, премии (за исключением компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях (ст.139 **ТК**) и доплат за работу в ночное время (ст.159 **ТК**), которые начисляются индивидуально только работникам, работающим в указанных условиях);
- обеспечивают большую гибкость в изменении условий оплаты и повышения уровня оплаты труда;
- позволяет оценить профессиональные достижения работника за конкретный период и оплатить его труд соответственно вкладу именно за данный конкретный период, а не за предыдущие заслуги как в случае применения тарифной системы.

Вместе с тем, внедрение бестарифных систем оплаты является весьма сложным и ответственным делом, особенно в части разработки критериев и норм оценки результатов труда, а также самой процедуры оценки и обеспечения объективности оценок.

В этих условиях переход на новые системы оплаты труда должен быть проведен только после основательной подготовки с привлечением квалифицированных специалистов.

к содержанию

Тудор КАПША
Доктор трудового права
Государственный советник
по социально-правовым вопросам в Парламенте

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

ОПЛАТА ТРУДА

Оплачиваются ли праздничные нерабочие дни в случае их совпадения с общевыходными днями?

В соответствии с ч. (6) ст. 111 **Трудового кодекса** (в редакции **Закона Республики Молдова № 280-XVI от 14 декабря 2007 года**) в случае,если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями,средняя заработная плата за эти дни не сохраняется.

Так, например, нерабочий праздничный день «Праздник «Limba Noastră»»,который отмечается ежегодно 31 августа (согласно п. i) ч. (1) ст. 111 **Трудового кодекса** (далее – «**ТК**»),в нынешнем 2008 году совпал с еженедельным выходным днем - воскресеньем (ч. (1) ст. 109 **ТК**) и, следовательно, правовых оснований для сохранения средней заработной платы за этот праздничный нерабочий день,не имеется.

Данное уточнение было произведено законодателем в целях устранения возникающих коллизий при осуществлении сохранения заработной платы работникам в случае совпадения нерабочего дня с выходным днем, так как,с одной стороны,по общему правилу за время праздничного дня оплата производится (ч. (1) ст. 111 **ТК**),а с другой стороны,оплата за время еженедельных выходных дней (ст. 109 **ТК**) не осуществляется. Существование такого противоречия (коллизии) в законе порождало противоречивую практику применения работодателями упомянутых правовых норм.

Следует подчеркнуть,что ч. (6) ст. 111 **ТК** вступила в силу со дня ее опубликования в официальной прессе,то есть 30 мая 2008 года.

к содержанию

НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ ОТВЕЧАЮТ:

Тудор КАПША,
доктор права, государственный советник
по социально-правовым вопросам в Парламенте

Вопрос: Сохраняется ли средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни работникам, чей труд оплачивается на основании месячных должностных окладов? На практике данный вопрос трактуется крайне противоречиво.

Ответ: В соответствии с ч.(1) ст.111 Трудового кодекса (далее – ТК) в Республике Молдова нерабочие праздничные дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы. Такое право предусмотрено в п.d) ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого ООН (ратифицированного Постановлением Парламента № 217-XII от 28 июля 1990 г.), гарантирующего вознаграждение за праздничные дни, и в п. 2 ст. 2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы (ратифицированной Законом № 484-XV от 28 сентября 2001 г.), согласно которому наше государство обязалось обеспечить оплачиваемые праздничные дни. При этом следует учесть, что, исходя из ч. (2) ст. 4 Конституции и ст.13 ТК, при наличии несоответствий между международно-правовыми актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, и законодательством страны приоритет имеют международные нормы.

Социально-правовой смысл данной нормы заключается в том, что все без исключения наемные работники пользуется правом на оплачиваемые праздничные нерабочие дни, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда. Иначе говоря, каждый работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней. Такое право гарантировано всем работникам согласно п.e) ч.(1) ст. 9 ТК независимо от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).

Следует также отметить, что согласно ч. (1) ст. 8 ТК в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Это означает, что работники, чей труд оплачивается на основании месячных должностных окладов, наравне с остальными работающими не лишены права на оплату на основании ч. (1) ст.111 ТК нерабочих праздничных дней в соответствующие месяцы. Поэтому тезис, содержащийся в некоторых разъяснениях и консультациях о неначислении средней заработной платы за нерабочие праздничные дни для работников, выплачиваемой на основании месячных окладов, не согласуется с приведенными выше нормами Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартии и ТК.

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

В заключение следует отметить, что согласно п.d) ст.4 ТК соответствующие акты о труде (разъяснения) издаются в настоящее время Министерством экономики и торговли (МЭТ), являющимся правопреемником бывшего Минтруда на основании п.1 Постановления Правительства № 357 от 23 апреля 2005 г. (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2005 г., № 67-68, ст.419). Кроме того, упомянутое право закреплено дополнительно за МЭТ в п.8 Положения о данном министерстве, утвержденном Постановлением Правительства № 908 от 25 августа 2005 г. (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2005 г., № 117–118, ст. 977). Однако, исходя из требований п. a) ст.4 Закона о нормативных актах Правительства и других органов центрального и местного публичного управления № 317-XV от 18 июля 2003 г. (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2003 г., № 208–210, ст.783), при издании таких нормативных актов должен быть строго соблюден принцип их согласованности с законами (включая ТК).

Если работодатель или его бухгалтерская служба не выполняют требования, изложенные выше, то есть отказывают в оплате нерабочих праздничных дней указанным работникам (под надуманным предлогом, связанным с системой оплаты труда), то такой отказ является грубым нарушением требований трудового законодательства, влекущим за собой строгую ответственность. Так, согласно ст. 381 ТК лица, виновные в нарушении законодательства о труде, а также коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

к содержанию

Новое в определении минимальной оплаты труда работников хозрасчетных предприятий

Заработная плата – основной источник дохода для удовлетворения жизненных потребностей работника и его семьи, а также главная форма стимулирования его труда.

Порядок организации оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании **Закона об оплате труда** № 847-XV от 14 февраля 2002 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 50–52 от 11 апреля 2002 года) и **Трудового кодекса Республики Молдова** (далее – **ТК**), утвержденного **Законом № 154-XV от 28 марта 2003 года** (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 159–162 от 29 июля 2003 года).

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

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

- минимальная заработная плата,
- государственные тарифы оплаты труда,
- доплаты и надбавки компенсационного характера.

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.

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

Выплата минимального размера заработной платы работнику ***обязательна*** 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 трудовыми договорами.

Размер минимальной заработной платы ***гарантируется*** работникам только при условии выполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством.

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

В соответствии с информацией Правительства Республики Молдова, Национальной конфедерации патроната, Конфедерации профсоюзов и Конфедерации свободных профсоюзов "Solidaritate" № 7 от 18 мая 2007 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 70–73 от 25 мая 2007 года) было принято **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»**, которым установлено, что

- начиная с 1 июня 2007 года тарифная ставка для I квалификационного разряда работни-

ков 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;
  - ➢ экономические единицы введут новый размер тарифной ставки для I квалификационного разряда постепенно, по мере финансовой возможности, но не позднее 1 сентября 2007 года.

В соответствии со ст. 132 ТК минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата, после консультаций с патронатами и профессиональными союзами, устанавливаются постановлением Правительства.

Постановление Правительства Республики Молдова **«О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях»** № 152 принято 19 февраля 2004 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 39–41 от 5 марта 2004 года).

В вышеназванное Постановление ежегодно вносятся изменения и дополнения, так как минимальная заработная плата пересматривается каждый год. Изменения и дополнения в Постановление Правительства Республики Молдова **«О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях»** были внесены следующими Постановлениями Правительства Республики Молдова:

- **«Об утверждении изменений, которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года»** № 869 от 18 августа 2005 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 113–116 от 26 августа 2005 года);
- **«Об утверждении изменений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства»** № 40 от 11 января 2006 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 5–8 от 13 января 2006 года);
- **«Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства»** № 896 от 7 августа 2006 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 126–130 от 11 августа 2006 года);
- **«Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в Постановление Правительства № 152 от 19 февраля 2004 года»** № 782 от 4 июля 2007 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 107–111 от 27 июля 2007 года)

и представлены в динамике в табл. 1.

Таблица 1

Минимальная месячная и часовая заработная плата

Категории работников	С 01.02.2004 г., но не позднее 01.09.2004 г.	С 01.08.2005 г., но не позднее 01.11.2005 г.	С 01.07.2006г., но не позднее 01.09.2006 г.	С 01.06. 2007 г.*, но не позднее 01.09.2007 г.
Для работников микропредприятий (с численностью до 9 работников)	2,14 лея в час, или 360 леев в месяц	2,14 лея в час, или 360 леев в месяц	3,26 лея в час, или 550 леев в месяц	-
Для работников государственных учреждений здравоохранения в системе обязательного медицинского страхования (исключены Постановлением Правительства № 40 от 11.01.2006 г.)			-	-
Для вспомогательного персонала предприятий сельскохозяйственной отрасли			3,26 лея в час, или 550 леев в месяц	3,26 лея в час, или 550 леев в месяц
Для работников предприятий сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства, за исключением вспомогательного персонала сельскохозяйственной отрасли	2,60 лея в час, или 440 леев в месяц	3,26 лея в час, или 550 леев в месяц	3,26 лея в час, или 550 леев в месяц	4,15 лея в час, или 700 леев в месяц
Для работников хозрасчетных предприятий, отнесенных к другим отраслям	2,60 лея в час, или 440 леев в месяц	3,26 лея в час, или 550 леев в месяц	4,15 лея в час, или 700 леев в месяц	5,33 лея в час, или 900 леев в месяц

* *В варианте на русском языке допущена ошибка.*

Таким образом, не позднее 1 сентября 2007 года на предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, установленными в пределах вилок тарифных коэффициентов, предусмотренных в *приложении № 1* к Постановлению Правительства **«Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий»** № 743 от 11 июня 2002 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 79–81 от 20 июня 2002 года), часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, и тарифных коэффициентов, установленных по соответствующим квалификационным разрядам (см. табл. 2).

Таблица 2

Тарифная сетка для рабочих хозрасчетных предприятий

Квалификационный разряд	Тарифные коэффициенты	Часовая тарифная ставка, установленная для		
		вспомогательного персонала предприятий сельскохозяйственной отрасли	работников предприятий сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства, за исключением вспомогательного персонала сельскохозяйственной отрасли	работников хозрасчетных предприятий, отнесенных к другим отраслям
I	1,0	3,26	4,15	5,33
II	1,10-1,26	3,59-4,11	4,57-5,23	5,86-6,72
III	1,20-1,59	3,91-5,18	4,98-6,60	6,40-8,47
IV	1,30-1,81	4,24-5,9	5,40-7,51	6,93-9,65
V	1,40-2,07	4,56-6,75	5,81-8,59	7,46-11,03
VI	1,50-2,36	4,89-7,69	6,23-7,79	8,00-12,58
VII	1,60-2,69	5,22-8,77	6,64-11,16	8,53-14,34
VIII	1,70-3,07	5,54-10,01	7,06-12,74	9,06-16,36

Примечания:

- *тарифная сетка – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость основной заработной платы рабочих от их квалификации;*
- *квалификационный разряд – элемент тарифной сетки, характеризующий уровень квалификации рабочего*[1]*;*
- *тарифные коэффициенты – элементы тарифной сетки, показывающие, во сколько раз тарифные ставки II разряда и последующих разрядов тарифной сетки выше ставки I разряда, тарифный коэффициент которого всегда равен единице;*
- *тарифная ставка – основной элемент тарифной системы, определяющий размер основной заработной платы рабочего данного разряда в единицу времени (час, день, месяц).*

В случаях, когда для отдельных рабочих часовые тарифные ставки, исчисленные подобным образом, окажутся ниже тарифных ставок, действующих до 1 июня 2007 года, для них и в дальнейшем сохраняются ранее установленные тарифные ставки.

Для предприятий, которые не применяют тарифную систему, оплата труда рабочих определяется на основе месячных окладов или по сдельным расценкам, установленным путем переговоров в индивидуальных трудовых договорах, на уровне не ниже тарифной ставки для I квалификационного разряда.

Для остальных категорий работников, указанных в *приложении № 4* к Постановлению Правительства **«Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий»** № 743 от 11 июня 2002 года, должностные оклады устанавливаются в зависимости от их квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности, ответственности и сложности выполняемых ими работ (см. табл. 3).

[1] Начальный (низший) уровень квалификации тарифицируется I разрядом, а высший уровень квалификации – VIII разрядом.

Минимальный гарантированный уровень должностных окладов для отдельных категорий работников в соответствии с уровнем их профессиональной подготовки и компетенции

Категории работников	Диапазон коэффициентов кратности к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии	Минимальный размер месячного должностного оклада, леев		
		Вспомогательный персонал предприятий сельскохозяйственной отрасли	Работники предприятий сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства, за исключением вспомогательного персонала сельскохозяйственной отрасли	Работники хозрасчетных предприятий, отнесенных к другим отраслям
Административные служащие	1,15-2,00	632,50-1 100	805-1 400	1 035-1 800
Специалисты с высшим образованием с сокращенным сроком обучения:				
I категории	1,70-3,00		1 190-2 100	1 530-2 700
II категории	1,60-2,70		1 120-1 890	1 440-2 430
без категории	1,50-2,40		1 050-1 680	1 350-2 160
Специалисты с высшим университетским образованием:				
ведущие	2,50-4,50		1 750-3 150	2 250-4 050
I категории	2,20-4,00		1 540-2 800	1 980-3 600
II категории	2,00-3,50		1 400-2 450	1 800-3 150
III категории	1,90-3,20		1 330-2 240	1 710-2 880
без категории	1,80-3,00		1 260-2 100	1 620-2 700
Научные сотрудники	2,5-8,0		1 750-5 600	2 250-7 200
Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главные специалисты	2,00 - 6,00		1 400-4 200	1 800-5 400
Главные специалисты (которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителя предприятия	3,00 - 7,00		2 100-4 900	2 700-6 300
Руководитель предприятия	4,00 - 8,00		2 800-5 600	3 600-7 200

Отнесение работников к определенным категориям осуществляется в соответствии с **Классификатором видов деятельности Республики Молдова CRM 006-97**. Дифференциация должностных окладов специалистов в зависимости от установленных квалификационных разрядов руководителей согласно иерархии осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах диапазона, установленного для соответствующей категории персонала. При этом конкретные должностные оклады не могут быть меньше, чем оклады, исчисленные для соответствующих категорий работников исходя из коэффициентов кратности, установленных по нижним пределам диапазона и тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной Постановлением Правительства Республики Молдова для работников реального сектора.

Для государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий Постановлением Правительства Республики Молдова **«Об утверждении Порядка повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством»** № 927 от 9 сентября 2000 года (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 116–118 от 14 сентября 2000 года) с 1 октября 2000 г. утвержден **Порядок повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на государственных предприятиях, предприятиях с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятиях, определенных Правительством** (далее – **Порядок повышения тарифной ставки**), который является обязательным для этих предприятий.

Повышение тарифной ставки для I квалификационного разряда производится после достижения согласия между социальными партнерами,

как правило, один раз в году в начале хозяйственного года или в срок, указанный в Постановлении Правительства Республики Молдова **«О тарифной ставке для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий и размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях»**, и осуществляется в следующем порядке:

- предприятия, на которых уровень тарифной ставки I квалификационного разряда ниже уровня, установленного Правительством для работников хозрасчетных предприятий, или уровня, установленного в отраслевом коллективном трудовом договоре для работников соответствующей отрасли, повышают тарифную ставку I квалификационного разряда до уровня, установленного Правительством, или до отраслевого уровня в обязательном порядке, независимо от эволюции экономических показателей;
- предприятия, на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает уровень, установленный по стране или по отрасли, дальнейшее повышение тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции в действующих ценах, наличия прибыли от ее реализации и рентабельности производства продукции.

Предприятиям, на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает уровень, установленный по стране или по отрасли, при повышении тарифной ставки I квалификационного разряда нужно учитывать следующее:

- рост объемов производства в сопоставимых ценах и других экономических показателей определяется нарастающим итогом с начала года;

Например, тарифная ставка I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий составляет 700 леев в месяц, а на предприятии – 800 леев в месяц. Рост объема производства в январе–марте 2007 года в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2006 года составил 5%. В этом случае предприятие имеет право повысить с 1 апреля 2007 года тарифную ставку I квалификационного разряда в пределах до 5 % и новый размер ставки при этом составит 840 леев (800 х 1,05).

- повышение тарифной ставки может производиться с условием, что предприятие располагает необходимыми финансовыми средствами и достигло положительной динамики объема реализации продукции, прибыли и рентабельности производства продукции;
- предприятия, имеющие задолженность по заработной плате и по отчислению взносов обязательного государственного социального страхования, не могут повышать тарифные ставки и оклады, а также действующие размеры премий, доплат и надбавок в период до погашения задолженности, за исключением случая, когда уровень тарифной ставки I квалификационного разряда на предприятии ниже уровня, установленного Правительством для работников хозрасчетных предприятий, или уровня, установленного в отраслевом коллективном трудовом договоре для работников соответствующей отрасли.

Повышение тарифной ставки I квалификационного разряда согласно вышеприведенному порядку производится в случае, когда индекс объема производства в сопоставимых ценах превышает индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущего повышения тарифной ставки I квалификационного разряда.

В случаях, когда индекс потребительских цен превышает индекс объема производства, будучи при этом выше 5%, предприятие вправе повысить тарифную ставку I квалификационного разряда в пределах средней величины прироста этих двух индексов.

Например, предприятие повысило последний раз тарифную ставку I квалификационного разряда 1 сентября 2006 года и установило ее в размере 800 леев в месяц. Рост объема производства в январе–марте 2007 года составил по отношению к соответствующему периоду 2006 года 5 %. В то же время прирост индекса потребительских цен в марте 2007 года к сентябрю 2006 года составил 19 %. Средний размер этих показателей составляет 12 %[(5 + 19):2] и соответственно тарифная ставка I квалификационного разряда может быть повышена до 896 леев (800 х 1,12).

Работодатели других форм собственности могут применять данный порядок повышения тарифной ставки I квалификационного разряда на своих предприятиях при условии включения данного положения в коллективный трудовой договор.

к содержанию