

Оплата и нормирование труда

Порядок установления и выплаты заработной платы

Статья 135. Порядок установления заработной платы

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

[Ст.135 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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

[Ст.135 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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

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

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

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

[Ст.136 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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

(3) Главным и обязательным элементом тарифной системы является тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки, служащая основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов. Тарифная ставка для

I квалификационного разряда в реальном секторе устанавливается на отраслевом уровне и на уровне предприятия в порядке, предусмотренном законом.

[Ст.136 ч.(3) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(4) Тарифная сетка устанавливается следующим образом:

а) для работников хозрасчетных предприятий – на основе квалификационных разрядов, установленных для работников, тарифной ставки для I квалификационного разряда и тарифных коэффициентов, установленных на отраслевом уровне или на уровне предприятия;

[Ст.136 ч.(4), пкт.а) изменен ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

б) для работников бюджетной сферы – на основе разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки, тарифной ставки I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов, установленных по разрядам оплаты труда.

(5) Тарифная ставка для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или от финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

[Ст.136 ч.(5) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Ст.136 ч.(5) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 136¹. 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 представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

(3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном трудовом 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.136¹ введена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 137. Стимулирующие выплаты

(1) Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, доплат и надбавок к основной заработной плате, других стимулирующих выплат после консультаций с представителями работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным трудовым договором.

(2) Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат на предприятиях бюджетной сферы устанавливаются законом и другими нормативными актами.

Статья 138. Вознаграждение по итогам работы за год

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

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

Статья 139. Оплата труда в неблагоприятных условиях

(1) За работу в неблагоприятных условиях работникам устанавливаются компенсационные надбавки в размере, едином для работников любой квалификации, работающих в равных условиях на данном 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 и отраслевом уровнях, но не могут быть меньше предусмотренных Законом об оплате труда.

[Ст.139 ч.(2) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Перечни тяжелых и особо тяжелых работ, а также работ и рабочих мест с вредными и особо вредными условиями труда утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 140. Введение новых и изменение существующих условий оплаты труда

(1) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления.

[Ст.140 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Введение новых или изменение существующих условий оплаты труда допускается только при соблюдении положений части (1) статьи 68.

[Ст.140 ч.(2) в редакции ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 141. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте.

(2) С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя. Порядок выплаты заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения устанавливается Правительством совместно с Национальным банком Молдовы.

(3) Выплата заработной платы в натуре запрещается.

Статья 142. Сроки, периодичность и место выплаты

заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе заверенной доверенности по месту работы работника в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:

- а) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;
- б) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.

(2) Работодатель обязан уведомить работника о размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления заработной платы, периодичности и месте выплаты, удержаниях, других условиях выплаты заработной платы и их изменениях.

(3) При выплате заработной платы работодатель обязан письменно проинформировать каждого работника о составных частях причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, причитающейся к выплате, а также обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских реестрах.

(4) Выплата заработной платы за работу по случаю, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

(5) В случае смерти работника причитающиеся ему заработная плата и иные выплаты выплачиваются в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии – другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 143. Сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора

(1) При отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

- а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;
- б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), – не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

(2) В случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель во всяком случае обязан выплатить в срок, указанный в части (1), неоспариваемую сумму.

Статья 144. Приоритетность выплаты заработной платы

(1) Выплата заработной платы производится работодателем в приоритетном порядке по отношению к другим выплатам, в том числе в случае несостоятельности предприятия.

(2) Средства для оплаты труда работников гарантированы доходом и имуществом работодателя.

(3) Работодатели принимают меры по предохранению своих работников от риска невыплаты им сумм, причитающихся в связи с исполнением индивидуального трудового договора или вследствие его прекращения.

Статья 145. Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы

(1) Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более со дня, установленного для ежемесячной выплаты заработной платы.

(2) Компенсация, предусмотренная частью (1), производится отдельно по каждому месяцу путем повышения заработной платы в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным в установленном порядке.

[Ст.145 ч.(3) утратила силу согласно ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(4) Порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 146. Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и необходимые документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, банки выплачивают за счет собственных средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день просрочки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом.

Статья 147. Запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами

Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 148. Удержания из заработной платы

(1) Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя:

- а) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;
- б) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- с) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность либо на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержаний;
- д) для возмещения материального ущерба, причиненного предприятию по вине работника (статья 338).

(3) В случаях, указанных в части (2), работодатель вправе издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, со дня осуществления ошибочно исчисленной выплаты или установления материального ущерба. Если этот срок был пропущен либо работник оспаривает основание или размер удержания, спор рассматривается судебной инстанцией по заявлению работодателя или работника (статьи 349–355).

(4) При освобождении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в пункте е) статьи 76, пункте d) части (1) статьи 78, пунктах а) и i) статьи 82, пунктах б) – е) и и) части (1) статьи 86, в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно части (2) статьи 85, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по письменному соглашению сторон.

[Ст.148 ч.(4) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(5) Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе вследствие неправильного применения действующего законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Статья 149. Ограничение размера удержаний из заработной платы

(1) Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

(2) При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

(3) Ограничения, установленные частями (1) и (2), не распространяются на удержания из заработной платы в случае взыскания алиментов для содержания несовершеннолетних детей. При этом сумма удержаний не может превышать 70 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

(4) Если суммы, полученной путем взыскания из заработной платы, недостаточно для удовлетворения всех требований кредиторов, эта сумма распределяется между ними в порядке, предусмотренном действующим

законодательством.

Статья 150. Запрещение удержаний из некоторых выплат,
причитающихся работнику

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно Исполнительному кодексу Республики Молдова не может быть обращено взыскание.

[Ст.150 изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 151. Ответственность за задержку выдачи
трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

[Ст.151 изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]