

HGM743/2002

ID intern unic: 296738

[Fișa actului juridic](#)

[Версия на русском](#)



Republica Moldova

GUVERNUL

HOTĂRÎRE Nr. 743

din 11.06.2002

**cu privire la salarizarea angajaților din unitățile
cu autonomie financiară**

Publicat : 20.06.2002 în Monitorul Oficial Nr. 79-81 art Nr : 841

MODIFICAT

HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308

HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291

HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225

 *HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938*

 *HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322*

 *HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468*

În scopul perfecționării remunerării muncii angajaților din unitățile cu autonomie financiară, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

Rețeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară (conform anexei nr.1), categoriile de calificare și condițiile de salarizare pentru muncitorii din transportul auto, conform anexei nr.5.

[Pct.1 al.2) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare a angajaților (în continuare - RTUS), recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate și de execuție din unitățile cu autonomie financiară (conform anexei nr.2), care aplică sisteme de salarizare bazate pe Rețeaua tarifară unică de salarizare;

Coeficienții de complexitate care pot fi aplicați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipurile de lucrări și ramuri ale economiei naționale, conform anexei nr. 3;
[Pct.1 al.4) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Regulamentul privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională, precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în procesul de instruire, conform anexei nr. 7.
[Pct.1 al.5) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

2. Se stabilește că în unitățile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare, de salarizare salariile de bază ale angajaților, precum și condițiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere și compensare, modul de stabilire a adaosurilor și sporurilor la salariu și alte condiții de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.

Totodată, la stabilirea salariilor de bază concrete, se recomandă a respecta corelațiile dintre nivelurile de salarizare dintre diferite categorii de angajați, conform coeficienților de multiplicitate specificați în anexa nr. 4 la prezenta hotărâre.
[Pct.2 al.2) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

3. În unitățile care aplică pentru muncitori rețele tarifare constituite cu aplicarea coeficienților tarifari, salariile tarifare orare se calculează reieșind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, care nu poate fi mai mic decât cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la nivel de ramură. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern, după consultarea cu partenerii sociali.
[Pct.3 al.1) modificat prin HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308]
[Pct.3 al.1) modificat prin HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291]

Pentru salariații încadrați în sisteme netarifare de salarizare mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferențiere a salariilor stabilit în unitate, cu respectarea limitei minime a salariului egale cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Salarizarea muncitorilor se va efectua, de asemenea, și în baza salariilor lunare sau în acord, negociate în contractele colective sau individuale de muncă, dar nu mai mici decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

Pentru alte categorii de angajați salariile de funcție se stabilesc în funcție de calificarea, gradul de pregătire profesională și competență ale angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările (funcțiile) executate și complexitatea lor.

Evaluarea complexității lucrărilor executate și a performanțelor individuale pentru stabilirea salariului de funcție în raport proporțional cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real sau a salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate se efectuează de către angajator.

[Pct.3 în redacția HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

3¹. Pentru unitățile care aplică Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților, salariile tarifare și de funcție pentru angajați se stabilesc în funcție de categoria de salarizare prevăzută în anexa nr.2 la

prezenta hotărîre și grilele de salarii ale funcției stabilite pe categorii de salarizare, specificate în anexa nr.1 la Legea nr.355-XVI din 23 decembrie 2005 cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, majorate cu coeficientul obținut din raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitățile cu autonomie financiară și limita minimă a grilei de salarii corespunzătoare categoriei I de salarizare specificată în anexa sus-numită pentru angajații din unitățile bugetare.
[Pct.3¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

4. Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară (cu excepția celor specificați la punctul 5 al prezentei hotărîri) se stabilește de către organele împuternicite să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Totodată, salariul de funcție al conducătorului nu poate servi drept temei pentru stabilirea salariilor altor angajați ai unității.

5. Salariile de bază și alte drepturi salariale pentru conducătorii întreprinderilor de stat și celor cu capital majoritar de stat se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau Consiliul societății pe acțiuni și manageri.
[Pct.5 al.1) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor întreprinderilor de stat și celor cu capital majoritar de stat nu poate depăși 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 și ajutoarele materiale pentru tratament și odihnă.

[Pct.5 al.2) modificat prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]

5¹. Pentru conducătorii întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai celor monopoliste, indicate de Guvern, care în perioada lor de activitate au admis (admit) restanțe la plata salariilor angajaților, salariile de funcție nu pot fi majorate pînă la lichidarea totală a restanțelor.

Acești conducători de unități, pînă la lichidarea integrală a restanțelor, nu beneficiază, de asemenea, de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu sau alte plăți de stimulare.

În cazul în care, pe parcursul anului gestionar, restanțele la plata salariilor angajaților au fost lichidate, salariul conducătorului se va recalcula cu includerea tuturor plăților salariale.

[Pct.5¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

6. Premiera angajaților se efectuează în modul și pentru indicii de premiere stabiliți în temeiul Regulamentului privind premiile salariale, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanții salariaților și aprobat de conducătorul unității. La întreprinderile de stat și cu capital majoritar de stat cuantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăși 100 % din salariile tarifare și de funcție ale personalului, ținînd cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

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

Conducătorii unităților au dreptul, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să premieze suplimentar angajații și din contul beneficiului rămas la dispoziția unității.

7. Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorilor unităților 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 și celor cu capital majoritar de stat nu poate depăși douăsprezece salarii de funcție lunare pe an, ținându-se cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

Cuantumul maxim al premiului pentru rezultatele activității economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor care primesc dotații de la buget nu poate depăși 50 la sută din salariul de funcție lunar.

Conducătorilor întreprinderilor nerentabile li se plătește premiul cu condiția reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, și suma lui anuală nu poate depăși 4,8 salarii de funcție lunare.

[Pct.7 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

8. Salariile de funcție pentru adjuncții conducătorilor subdiviziunilor structurale ale unităților se stabilesc cu o reducere de 10-30 la sută față de salariile de funcție ale conducătorilor respectivi.

9. Se aprobă Lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaților din unitățile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, și mărimea lor minimă, conform anexei nr.6.

Unitățile în cauză sînt în drept să majoreze adaosurile și sporurile, specificate în anexa nr.6, precum și să stabilească alte adaosuri și sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă.

[Pct.9 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

10. Salariații care prestează munca la unitatea respectivă în condiții 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 condiții nefavorabile se stabilește în funcție de gradul de nocivitate și în limitele prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) "Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza Contractelor individuale de muncă.

[Pct.10 al.2) în redacția HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

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

Lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă și mărimile concrete ale sporurilor la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în baza atestării locurilor de muncă și se legalizează în contractul colectiv de muncă al unității. În cazul raționalizării ulterioare a locurilor de muncă sau îmbunătățirii condițiilor de muncă, sporurile vor fi reduse sau anulate în întregime.

11. Personalul de conducere și specialiștii cu titluri științifice de "doctor habilitat" sau "doctor în științe", care desfășoară în unitățile sus-menționate activități tehnico-științifice conform specialității, beneficiază de sporuri la salariile de bază în mărime de cel puțin 1,0 și, respectiv, 0,5 din salariul minim pe țară, stabilit în modul prevăzut de Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000.

12. Angajații unităților (cu excepția muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea unor sarcini de importanță majoră sau de urgență, pe termenul efectuării lor.

Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a

sarcinilor, scăderii calității muncii sau încălcării disciplinei de muncă.

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

[Pct.13 al.2) exclus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Pct.13 în redacția HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

13¹. În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat, în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorului i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decât 3 și nu mai mare decât 6 salarii medii lunare.

[Pct.13¹ introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

13². Mărimile altor plăți, care nu se raportează la salarizare, dar care pot fi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă (ajutor material, premii cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale etc.), se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile.

Totodată, cuantumul acestor plăți, care se plătesc din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii, acordate conducătorului întreprinderii de stat, întreprinderii cu capital majoritar de stat și celor monopoliste, indicate de Guvern, pe parcursul unui an, nu va depăși 3 salarii de funcție.

[Pct.13² introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

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

Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.300 din 26 mai 1993 "Cu privire la perfecționarea retribuirii muncii personalului din unitățile cu autonomie financiară" (Monitor, 1993, nr. 6, art. 179);

punctul 4 al anexei la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 628 din 19 noiembrie 1996 "Despre aprobarea Modificărilor și completărilor ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, nr.12, art. 36);

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

PRIM-MINISTRU
AL REPUBLICII MOLDOVA

Vasile TARLEV

Contrasemnată:

Ministrul muncii

și protecției sociale

Valerian Revenco

Ministrul finanțelor

Zinaida Grecianîi

Chișinău, 11 iunie 2002.

**Rețeaua tarifară recomandată
pentru muncitorii din unitățile cu autonomie financiară**

Categorii de calificare	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Coeficienții tarifarari	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 Rețea tarifară se aplică la stabilirea salariilor tarifare de către unitățile, care aplică sistemul tarifar de salarizare, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică.

2. Rețeaua tarifară concretă se stabilește în unități prin negocieri și este parte integrantă a contractului colectiv de muncă.

Coeficienții tarifarari pe categoriile de calificare se stabilesc în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă și maximă ale grilelor de coeficienți tarifarari prevăzuți în prezenta anexă pe categoriile de calificare respective.

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

3. Diferențierea salariilor tarifare se efectuează în funcție de formele de salarizare (în acord sau pe unitate de timp) și domeniul de activitate.

4. Mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare se stabilește prin negocieri colective între persoanele juridice sau fizice (patroni) și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale patronului, și se fixează în contractele colective. Mărimea concretă a salariului tarifar orar sau lunar nu poate fi mai mică decât mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare, stabilită prin negocieri între patronatele și sindicatele reprezentative la nivel ramural sau teritorial, după caz.

Salariile tarifare orare sau lunare pentru celelalte categorii de calificare se stabilesc prin înmulțirea salariului tarifar orar sau lunar (pentru categoria I de calificare) la coeficientul tarifar respectiv.

Totodată, în cazurile în care salariile tarifare (calculate în așa mod) pe unele categorii de calificare vor fi mai mici, decât 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.

[Pct.4 modificat prin HG260 din 25.04.12, MO88-91/11.05.12 art.308]

[Pct.4 modificat prin HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291]

5. Muncitorilor de înaltă calificare, angajați la lucrări deosebit de importante și de o extremă răspundere, li se pot stabili salarii tarifare majorate de la 50 până la 100 procente față de salariul tarifar cuvenit conform categoriei de calificare deținute.

6. Salariile tarifare lunare se determină prin înmulțirea salariilor tarifare orare la 169 ore.

[Anexa nr.1 modificată prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]

[Anexa nr.1 modificată prin HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]

Anexa nr.2

la Hotărârea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare (RTUS) a angajaților, recomandate pentru personalul de conducere, de specialitateși de execuție din unitățile cu autonomie financiară

Denumirea funcției	Categoria de salarizare
1	2
Conducători de unități economice mari:	
a) cu un efectiv de 1000 și mai mulți angajați	20-22
b) cu un efectiv de până la 1000 angajați	18-20
Conducători de unități economice mici (până la 50 angajați)	15-17
Loțiitori ai conducătorului de unitate;Inginer șef, director de subdiviziune	14-20
Constructor șef, tehnolog șef, contabil șef, energetician șef, agronom șef,economist principal,alți specialiști șefi	14-19
Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni (direcții, secții, laboratoare) specializate în activități de producție	13-18
Conducători (manageri,șefi) de servicii funcționale de bază: economico-financiar; de vânzare și marketing; de publicitate și relații publice; de aprovizionare tehnico-materială; de informatică, de dezvoltare tehnico-științifică	12-17
Conducători (manageri, șefi) de servicii funcționale auxiliare: de administrație; de personal, pregătirea personalului și alte relații de muncă; juridice; cancelarie; pază; protecția muncii;	11-16

gospodăriei; alte servicii auxiliare	
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, energetic secţie	10-12
Şef de sector (schimb), brigadă, grupă:	10-13
Superiori: maistru, maistru controlor, mecanic în garaj	10-13
Maistru, maistru controlor, mecanic în 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; matematician, pictor-constructor (desingner), 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, alți specialiști 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 scurtă 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
Tehnicienii de toate specialitățile, pictor -decorator:	
categoria I	9-10
categoria II	7-8
fără categorie	6-7
Inspector, laborant	5-6
Șef subdiviziune de pază	7-9
Șefi:cancelarie, depozit central, arhivă:	
cu studii superioare universitare	8-9
cu studii superioare de scurtă durată	6-7
Șefi:	
birou de dactilografiere, casă de bilete, fonotecă	5-7
birou de multiplicare și reproducere, fotolaborator, punct de închiriere, spălătorie, gospodărie, stilografie;	
cu studi superioare de scurtă durată	5-6
cu studii medii	4-5
birou de permise, expediție, birou informații, cameră de păstrare	4-5
Broker valori, dealer	8-11
Agent de asigurare, agent imobiliar, agent de voiaj, agent comercial, evaluator asigurări, estimator licitații, ant tehnic reprezent tehnic și comercial, operator ghișeu bancă,operator ghișeu casă de schimb	7-10
Stenografă:	
categoria I	6-7
categoria II	5-6

Superiori: administrator, arhivar, casier, incasator	5-7
Statistician, desenator - constructur, operator despecerat, intendent obiect, clădire	5-7
Casier, incasator, administrator, arhivar, agent de achiziție, tarificator	4-6
Secretar al conducătorului, secretară stenografă, secretară dactilografă	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, grefire, distribuitor sarcini, comis - voiajor, cronometrat	3-4
Expeditor, personal de serviciu la cămin, personal de serviciu la biroul de permisie, agent gardă de corp, agent pază în incinte, gardian public	2-3

Note:

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

2. Salariul de funcție concret, conform categoriei de salarizare acordată, se stabilește între limitele grilei, prevăzute pentru categoria respectivă în Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților din sectorul bugetar.

3. În cazurile în care salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate este mai mare decât cel stabilit pentru categoria I de salarizare, conform RTUS, grilele de salarii corespunzătoare categoriilor de salarizare ale RTUS se recalculează aplicându-se coeficientul egal cu raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate și salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a RTUS, cu rotunjirea rezultatelor până la zeci.

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

5. În cazul în care în unități există funcții similare celor din sectorul bugetar (medici, cadre didactice, colaboratori științifici, artiști etc.), față de aceste funcții se vor aplica categoriile de salarizare prevăzute pentru ele în actele normative utilizate în sectorul bugetar.

6. În funcție de posibilitățile financiare, unitățile pot elabora și aplica pe categoriile de salarizare ale Rețelei tarifare unice de salarizare grile de salarii sau coeficienți de multiplicitate în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, deosebite de cele stabilite în Rețeaua tarifară unică de salarizare a angajaților din sectorul bugetar.

[Anexa nr.2 modificată prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]

Anexa nr.3
la Hotărârea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

**Coeficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului
tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de
lucrări și ramuri ale economiei naționale**

Nr. d/o	Ramurile	Cuantumul maxim al coeficientului de complexitate
1	2	3
1	Agricultura, vînatul și silvicultura	1,00
2	Pescuitul, piscicultura	1,00
3	Industria extractivă și exploatarea carierelor	1,50
4	Industria	
	Industria prelucrătoare:	
	industria alimentară și a băuturilor, fabricarea produselor de tutun	1,15
	fabricarea produselor textile, încălțăminte, prepararea și vopsirea blănurilor, producția de piei, de articole din piele și fabricarea încălțăminte	1,15
	prelucrarea lemnului și fabricarea articolelor din lemn, producerea mobilei, fabricarea articolelor din plută, împletituri din nuiiele și paie	1,10
	fabricarea hîrtiei și cartonului; edituri, poligrafie și reproducerea materialelor informative	1,10
	industria chimică; producția articolelor din cauciuc și din material plastic	1,15
	fabricarea cimentului, varului, produslor din beton, ipsos, ciment; tăierea, fasonarea și finisarea pietrei; fabricarea produselor din ceramică	1,35
	fabricarea știclei și altor produse din minerale nemetalifere	1,15

	Industria metalurgică	1,40
	fabricarea produselor finite din metal, fabricarea de mașini și echipamente	1,20
	Fabricarea tehnicii de calcul și rechizitelor de birou, producerea mașinilor și aparatelor electrice, producerea echipamentelor și aparatelor de radio, televiziune și comunicații, producerea aparatului și instrumentelor medicale, de precizie, optice și a ceasurilor	1,25
	Producerea mijloacelor de transport rutier, altor mijloace de transport	1,20
	Fabricarea bijuteriilor și a instrumentelor muzicale	1,25
	Alte activități industriale, recuperarea deșeurilor și resturilor de materiale reciclabile	1,05
5	Energia electrică și termică, gazele și apa:	
	producția și distribuția energiei electrice și termice, gazelor și apei calde	1,35
	captarea, epurarea și distribuția apei	1,30
6	Construcții	1,30
7	Comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor, a articolelor casnice și de uz personal	1,00
8	Hoteluri și restaurante	1,00
9	Transporturi și comunicații:	
	transporturi pe calea ferată	1,50
	transporturi cu troleibuze	1,30
	alte transporturi urbane și rutiere	1,10
	transporturi prin conducte	1,20
	transporturi pe apă	1,20
	transporturi aeriene	1,50
	activități de transport auxiliare și suplimentare; activități ale agenților de turism	1,00
	poștă	1,10
	telecomunicații	1,30
10	Activități financiare; activități de asigurări; activități auxiliare ale instituțiilor financiare și de asigurări	1,00

11	Tranzacții imobiliare:	
	cercetare și dezvoltare	1,50
	tehnică de calcul și activități conexe	1,25
	servicii de cercetări geodezice	1,30
	activități în domeniul arhitecturii și construcțiilor civile	1,20
	tranzacții imobiliare, închiriere și alte servicii prestate întreprinderilor	1,00
12	Alte servicii colective, sociale și personale:	
	activități cinematografice și video, radio și televiziune; activități de spectacole, muzică și alte genuri de artă	1,20
	alte activități recreative, culturale și sportive	1,10
	asănarea și îndepărtarea gunoaielor; salubritate și activități similare	1,10
	activități asociative	1,00
	prestări de servicii individuale	1,00
13	Unitățile cu autonomie financiară din ramurile sferei bugetare (învățământ, sănătate și asistență socială, administrație publică)	1,00

Note:

1. Raportarea unităților economice la subdiviziunile ramurilor respective se efectuează în conformitate cu Clasificatorul activităților din economia Moldovei, aprobat prin Hotărârea 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 HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]

Anexa nr.4

la Hotărârea Guvernului

Republicii Moldova

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 multiplicare în cuantumul multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la întreprindere
Funcționari administrativi	1,15-2,00
Specialiști cu studii superioare de scurtă durată:	
categoria I	1,70-3,00
categoria II	1,60-2,70
fără categorie	1,50-2,40
Specialiști 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 științifici	2,5-8,0
Conducătorii (manageri, șefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secții, ateliere, servicii etc.), specialiști șefi	2,00-6,00
Specialiști șefi (care au în subordine personal), directori de subdiviziune și filiale, adjuncți 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 ocupațiilor din Republica Moldova CRM 006-97.

2. Diferențierea salariilor de funcție ale specialiștilor, conform categoriilor de calificare stabilite, și ale conducătorilor, conform ierarhiei, se efectuează de către unități de sine stătător, în limitele diapazonului stabilit pentru categoria respectivă de personal. Totodată, salariile de funcție concrete nu pot fi stabilite în mărimi mai mici decât cele calculate pentru categoriile respective de angajați, reieșind din coeficienții de

multiplicitate stabiliți pe limita inferioară a diapazonului și cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

*[Anexa nr.4 modificată prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]
[Anexa nr.4 modificată prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]
[Anexa nr.4 modificată prin HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938]*

Anexa nr. 5

la Hotărârea Guvernului

Republicii Moldova nr. 743

din 11 iunie 2002

**Categoriile de calificare și condițiile de salarizare
pentru muncitorii din transportul auto din unitățile
cu autonomie financiară**

Categorია de calificare

1. Șoferi de camioane și automobile-furgon

de destinație 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. Șoferi de autoturisme, inclusiv speciale

și pe automobile sanitare (cu excepția salvărilor) 4

3. Șoferi la salvări și pe automobile operative

cu semnale sonore speciale (tip "Sirena"),

precum și autobuze speciale și salvări 5

4. Șoferi de autobuze, inclusiv speciale

și sanitare (cu excepția 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. Șoferi de motociclete și motorolare	3

Note:

1. În funcție de tipul de transport condus, la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru șoferi, se aplică următorii coeficienți, reieșind din complexitatea lucrărilor executate:

camioane și automobile-furgon de destinație generală;	
autoturisme (inclusiv speciale)	1,15
automobile specializate și speciale: autobasculante,	
cisterne, furgoane, refrigeratoare, mașini de transportat	
containere, mașini de pompieri, asistență tehnică,	
de curățat zăpada, de spălat, stropit și măturat străzile,	
automacarale, autotractoare, autoîncărcătoare etc.;	
automobile sanitare (cu excepția - salvărilor)	1,20
autobuze, inclusiv speciale	1,25
salvări și automobile operative cu semnale sonore	
speciale tip "Sirena" (precum și autobuze speciale și salvări),	
cu capacitatea cilindrică a motorului:	
pînă la 3,5 litri	1,25
peste 3,5 litri	1,30
camioane pentru transportarea cimentului, substanțelor	
chimice toxice, cadavrelor, amoniacului anhidru,	
apei amoniacale, gunoiului putred, dejecțiilor	1,30

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

[Anexa nr.5 introdusă prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468; anexele nr.5-6 devin nr.6-7]

Anexa nr.6

la Hotărîrea Guvernului

Republicii Moldova

Lista**adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter****compensatoriu acordate angajaților și mărimea lor minimă**

Denumirea adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu	Mărimea minimă a adaosurilor și sporurilor la salariul de bază
1	2
Pentru munca intensivă la conveiere, linii în flux și linii automatizate	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca prestată, conform graficului de lucru, cu divizarea zilelor de muncă în părți și întreruperi între ele de cel puțin două ore	30 la sută din salariul tarifar
Pentru munca în mai multe schimburi:	
pentru munca în schimbul II	20 la sută din salariul tarifar
pentru munca în schimbul III	40 la sută din salariul tarifar
Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor)	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale lucrătorilor care lipsesc temporar	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului
Muncitorilor care execută lucrări prevăzute pentru lucrătorii cu categorii de calificare inferioară	Diferența dintre salariul tarifar al muncitorului, conform categoriei tarifare atribuite și salariul tarifar pentru munca executată
Pentru munca prestată la unele obiecte de construcție și în raioanele unde apar situații excepționale	30 la sută din salariul tarifar
Conducătorilor de brigadă (de echipă) din rândurile muncitorilor, care nu sînt scutiți 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 salariați, și în mărime de pînă la 25 la sută - pentru conducerea unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariați. Pentru șefii de echipă - în mărime de 50 la sută din cuantumul procentual al sporului stabilit pentru brigadier
Șoferilor de autocamioane, autoturisme și autobuse - pentru clasele de calificare	10% din salariul tarifar șoferilor de clasa II și 25% - șoferilor de clasa I, pentru timpul lucrat în calitate de șofer
Șoferilor de autoturisme de serviciu -	Pînă la 25 la sută din salariul tarifar

pentru intensitatea muncii	
Lucrătorilor transferați din necesități de producție din inițiativa administrației la un loc mai puțin plătit	Diferența dintre câștigul real pentru timpul lucrat și câștigul mediu la locul precedent de muncă

Notă:

Nu se permite cumularea de funcții în orele de program conducătorilor unităților, locuitorilor și ajutorilor lor, inginerului șef, contabilului șef, altor specialiști șefi, directorilor de compartimente și conducătorilor (managerilor, șefilor) de subdiviziuni structurale specializate în activități de producție, iar altor persoane cu funcții de conducere nu li se permite cumularea a două funcții de conducere.

[Anexa nr.6 modificată prin HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]

Anexa nr.7
la Hotărârea Guvernului

Republicii Moldova

nr.743 din 11 iunie 2002

Regulamentul

**privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională,
precum și a muncitorilor calificați și specialiștilor antrenați în
procesul de instruire**

1. În scopul instruirii profesionale unitățile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învățământul individual, în brigadă, la cursuri și alte forme de instruire profesională în producție din contul unităților respective.

2. Lecțiile teoretice și învățământul în producție al ucenicilor se desfășoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislația muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii și producții respective, perioada de instruire constituind cel mult 6 luni.

3. Munca ucenicilor în perioada de instruire profesională și a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însușire a unei profesii noi nemijlocit în producție se salarizează în acord sau pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, câștigul garantat în toate cazurile se calculează reieșind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaților 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 salariați în acord se efectuează:

pentru luna întâi 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 și următoarele luni de instruire - în mărime de 20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.

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

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

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

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

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

În același mod sînt salarizați și ucenicii ocupați la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producție se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinați cu instruirea.

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

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

7. Muncitorilor calificați și specialiștilor, antrenați fără a fi scoși din producția de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite și ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producție, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcție, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calități înalte a instruirii în producție, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască concomitent cel mult 2-3 persoane (ucenici).

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

HGM743/2002

Внутренний номер: 296738

[Карточка документа](#)

[Varianta în limba de stat](#)



Республика Молдова

ПРАВИТЕЛЬСТВО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 743

от 11.06.2002

об оплате труда работников хозрасчетных предприятий

Опубликован : 20.06.2002 в Monitorul Oficial Nr. 79-81 статья № : 841

ИЗМЕНЕНО

[ПП260 от 25.04.2012, МО88-91/11.05.2012 ст.308](#)

[ПП260 от 25.04.2012, МО82-84/27.04.2012 ст.291](#)

[ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225](#)

 [ПП896 от 07.08.06, МО126-130/11.08.06 ст.938](#)

 [ПП1148 от 18.10.04, МО189-192/22.10.04 ст.1322](#)

 [ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468](#)

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

1. Утвердить:

рекомендуемую тарифную сетку для рабочих хозрасчетных предприятий (согласно приложению №1), квалификационные разряды и условия оплаты труда для рабочих автомобильного транспорта, согласно приложению № 5;
[Пкт.1 абз.2) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

разряды оплаты труда Единой тарифной сетки оплаты труда работников (в дальнейшем -

ЕТСОТ), рекомендуемые для руководящих работников, специалистов и исполнительного персонала хозрасчетных предприятий (согласно приложению № 2), применяющих системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки оплаты труда;

коэффициенты сложности которые могут быть, применяемые для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно приложению № 3;
[Пкт.1 абз.4) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

Положение об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения, согласно приложению № 7.
[Пкт.1 абз.5) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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 при установлении конкретных основных окладов рекомендуется соблюдать соотношения в уровнях оплаты труда различных категорий работников согласно коэффициентам кратности, приведенным в приложении № 4.
[Пкт.2 абз.2) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

3. На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, которая должна быть не ниже размера тарифной ставки I квалификационного разряда, установленной на отраслевом уровне. При этом, общий размер месячной заработной платы одного работника, исчисленный исходя из тарифной системы оплаты труда, не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством после консультаций с социальными партнерами.

[Пкт.3 абз.1) изменен ПП260 от 25.04.2012, МО88-91/11.05.2012 ст.308]

[Пкт.3 абз.1) изменен ПП260 от 25.04.2012, МО82-84/27.04.2012 ст.291]

Для работников, охваченных бестарифной системой оплаты труда, размер заработной платы определяется ежемесячно работодателем согласно порядку дифференциации заработной платы, установленному на предприятии, с соблюдением минимального уровня оплаты, равного гарантированному размеру заработной платы в реальном секторе.

Оплата труда рабочих осуществляется также на основе месячных окладов или сдельно, установленных путем переговоров в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, размеры которых не должны быть меньше гарантированного размера заработной платы в реальном секторе.

Для других категорий работников должностные оклады устанавливаются в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, ответственности и сложности выполняемых им работ.

Оценка сложности выполняемых работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада пропорционально минимальному гарантированному размеру заработной

платы в реальном секторе или тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, осуществляется работодателем.»;
[Пкт.3 в редакции ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

3¹. На предприятиях, применяющих Единую тарифную сетку оплаты труда, тарифные ставки и должностные оклады работникам устанавливаются в зависимости от разряда оплаты труда, указанного в приложении № 2 к настоящему Постановлению, и вилки должностных окладов по разрядам оплаты труда, указанных в приложении № 1 к Закону № 355-XVI от 23 декабря 2005 года о системе оплаты труда в бюджетной сфере, увеличенных на коэффициент, полученный отношением между тарифной ставкой для I квалификационного разряда, установленной на хозрасчетных предприятиях, и минимальным уровнем вилки должностного оклада, соответствующим I разряду оплаты труда, предусмотренному в вышеуказанном приложении для работников бюджетных единиц.

[Пкт.3¹ введен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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.

[Пкт.5 абз.1) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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

[Абзац 2) пкт.5 в редакции ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

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

До полной ликвидации задолженности по заработной плате руководители этих предприятий также не обладают правом на получение премий, надбавок к заработной плате или других поощрительных выплат.

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

[Пкт.5¹ введен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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.

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.

[Пкт.7 абз.2) и 3) введены ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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

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

Указанные предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в приложении № 6, а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах.

[Пкт.9 изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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"

[Пкт.10 абз.2) в редакции ПП1148 от 18.10.04, МО189-192/22.10.04 ст.1322]

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

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

11. Руководящим работникам и специалистам, имеющим ученую степень доктора 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 № 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.

[Пкт.13 абз.2) исключен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

[Пкт.13 в редакции ПП1148 от 18.10.04, МО189-192/22.10.04 ст.1322]

13¹. В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа, в отсутствие каких-либо виновных действий или бездействий, руководителю выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех и не более шести среднемесячных заработных плат.

13². Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств.

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

[Пкт.13¹ и 13² введены ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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

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

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

абзац второй пункта 3 и приложение к Постановлению Правительства Республики Молдова № 35 от 17 января 2001 г. "Об установлении тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий" (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 8-10, ст. 74).

Премьер-министр

Республики Молдова

Василе ТАРЛЕВ

Контрассигнуют:

министр труда

и социальной защиты

Валериан РЕВЕНКО

министр финансов

Зинаида ГРЕЧАНЫЙ

Кишинэу, 11 июня 2002 г.

№ 743.

Приложение № 1

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

Рекомендуемая тарифная сетка

для рабочих хозрасчетных предприятий

[Название приложения 1 изменено ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

Квалификационный разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифные коэффициенты	1,0	1,10- 1,26	1,20- ,59	1,30- 1,81	1,40- 2,07	1,50- 2,36	1,60- 2,69	1,70- 1,07

Примечания:

1. Настоящая тарифная сетка применяется при установлении тарифных ставок предприятиями независимо от вида собственности и организационно-правовой формы применяющих тарифную систему оплаты труда.

[Пкт.1 изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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 вилки 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 отраслевом или территориальном уровне.

[Пкт.4 абз.1) изменен ПП260 от 25.04.2012, МО88-89/11.05.2012 ст.308]

[Пкт.4 абз.1) изменен ПП260 от 25.04.2012, МО82-84/27.04.2012 ст.291]

[Пкт.4 абз.1) изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

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.

[Приложение 1 изменено ПП896 от 07.08.06, МО126-130/11.08.06 ст.938]

Приложение № 2

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

Разряды оплаты труда

**Единой тарифной сетки оплаты труда (ЕТСОТ), рекомендуемые
для руководящих работников, специалистов исполнительного
персонала хозрасчетных предприятий**

Наименование должностей	Разряд оплаты труда
Руководители крупных экономических предприятий:	
а) с численностью работников 1000 человек и более	20 - 22
б) 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	
Руководители (менеджеры, начальники) вспомогательных функциональных служб: административной, кадровой, по подготовке кадров и другим 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, производительной 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 - контролёр, 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
III 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 сокращенном сроком обучения	8 - 9
без высшего образования с сокращенном 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 сокращенном сроком обучения	9 - 10
Диспетчер, референт, товаровед; инспектор, лаборант:	
с высшим университетским образованием	9 - 10
с высшим образованием с сокращенном сроком обучения	8 - 9
Техники всех специальностей, художник - декоратор:	
I категории	9 - 10
II категории	7 - 8
без категории	6 - 7
Инспектор, лаборант	5 - 6
Начальник подразделения охраны	7 - 9
Заведующие: канцелярии, центральным складом, архивом:	
с высшим университетским образованием	8 - 9
с высшим образованием с сокращенном 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 сокращенном сроком обучения	5 - 6
со среднем 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, аукционист, агент технический и коммерческий представитель, оператор кассы в банке, оператор обменной кассы	7 - 10
Стенографистка:	
I категории	6 - 7
II категории	5 - 6

Старшие: администратор, архивариус, кассир, инкассатор	5 - 7
Статистик, чертежник - конструктор 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 разработчик, инкассатор, копировщик, делопроизводитель, нарядчик, коммивояжер, хронометражист	3 - 4
Экспедитор, дежурные по общежитию, дежурные в бюро пропусков, телохранитель, охранник помещений, охранник	2 - 3

[Приложение 2 изменено ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

Примечание:

1. Разряды оплаты труда ЕТСОТ 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 должностной 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 ЕТСОТ, вилки окладов, соответствующих разрядам оплаты труда ЕТСОТ, перерасчитываются с применением коэффициента, равного отношению между тарифной ставкой 1 квалификационного разряда, установленной на предприятии, и тарифной ставкой 1 разряда оплаты труда по ЕТСОТ с округлением результата до десятков.

4. Если на предприятии есть должности, аналогичные должностям, не указанные в таблице настоящего приложения, разряды оплаты труда для этих должностей устанавливаются путем приравнивания к должностям по таблице, эквивалентным по уровню подготовки и сложности.

5. Если на предприятии есть должности, аналогичные должностям, имеющимся в 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

[Пкт.6 введен ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

Приложение № 3

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

Коэффициенты сложности, рекомендуемые

при установке тарифной ставки для I квалификационного

разряда (разряда оплаты) по видам работ и отраслям

национальной экономики

№п/п	Отрасли	Максимальный размер коэффициент а 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 и производство табачных изделия	1,15
	-производство текстильных изделия пошив одежды выделка и крашение меха; производства кожи изделия	1,15

	из кожи и производство обуви	
	-производство древесины и деревянных изделия мебели производство изделия из пробки соломки и плетёнки	1,10
	-производство бумаги и картона; полиграфия и воспроизводство информационных материалов	1,10
	- химическая промышленность производство резиновых пластмассовых изделия	1,10
	производство цемента ;извести изделия из бетона; гипса; цемента; резка обработка и отделка камня; производство керамических изделия	1,35
	производство стекла и прочих неметаллических продуктов	1,15
	Металлургическая промышленность	1,40
	- производство готовых металлических изделия производство машин и оборудования	1,20
	Производство канцелярского оборудования и вычислительной технике; технике; 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	1,0

	пользования	
8.	Гостиницы и рестораны	1,0
9.	Транспорт и связь:	
	- железнодорожный транспорт	1,50
	- троллейбусный транспорт	1,30
	- прочий городской и дорожный транспорт	1,00
	- транспортировка по трубопроводам	1,20
	- водный транспорт	1,20
	- воздушный транспорт	1,50
	- вспомогательная и дополнительная транспортная деятельность; деятельность туристических агентств	1,00
	- почта	1,00
	- 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

Примечание:

1. Отнесение экономических единиц к подразделениям существующих отраслей осуществляется в соответствии с Классификатором видов экономической деятельности Молдовы (КЭДМ), утвержденным постановлением Молдовы - стандарта 694 - ST от 9 февраля 2000г.

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.

[Приложение 3 изменено ПП896 от 07.08.06, МО126-130/11.08.06 ст.938]

Приложение № 4

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

Коэффициенты кратности,

рекомендованные для установления должностных

окладов работникам, занятым на предприятиях, не применяющих

системы оплаты труда на основе ЕТСОТ

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 II категории без категории	1,70 - 3,00 1,60 - 2,70 1,50 - 2,40
Специалисты с высшим университетским образованием: ведущие I категории II категории III категории без категории	2,50 - 4,50 2,20 - 4,00 2,00 - 3,50 1,90 - 3,20 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

[Приложение 4 таблица изменена ПП1896 от 07.08.06, МО126-130/11.08.06 ст.938]

Примечание:

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 гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

[Пкт.2 изменен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

[Пкт.2 изменён ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

[Пкт.3 исключен ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225]

[Приложение 4 изменено ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

Приложение № 5

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

**Квалификационные разряды и условия
оплаты труда для рабочих автомобильного
транспорта хозрасчетных предприятий**

	Квалификационный разряд
1	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.5 введено ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

Приложение № 6

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 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 за работу в III смену	20 % тарифной ставки 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 Рабочим, выполняющим работы, предусмотренные для работников с низкими квалификационными разрядами	в зависимости от объема выполненной работы может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения работников 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	10 % тарифной ставки водителям II класса и 25 % - водителям I класса за отработанное в

классность	качестве водителя время
Водителям служебных автомобилей - 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

[Таблица изменена ПП1148/18.10.04, МО189-192/22.10.04 ст.1322]

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 № 7

к Постановлению Правительства

Республики Молдова № 743

от 11 июня 2002 г.

Положение

об оплате труда учеников во время производственного обучения, а также квалифицированных рабочих и специалистов, привлеченных к процессу обучения

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

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

3. Труд учеников в период производственного обучения и рабочих во время переквалификации или обучения новой профессии непосредственно на производстве оплачивается сдельно или повременно независимо от формы обучения (индивидуальной или бригадной). При этом гарантированный заработок во всех случаях исчисляется исходя из размера часовой тарифной ставки для 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.

[Приложение 5, 6 считать 6, 7 согласно ПП435 от 14.04.03, МО76/22.04.03 ст.468]

