|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| HGM743/2002 ID intern unic:  296738  [Версия на русском](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=296738&lang=2) | | [Fişa actului juridic](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=296738&lang=1) |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **Republica Moldova** | | |
| **GUVERNUL** | | |
| **HOTĂRÎRE** Nr. 743  din  11.06.2002 | | |
| **cu privire la salarizarea angajaţilor din unităţile  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*](http://lex.justice.md/md/343108/) [*HG260 din 25.04.12, MO82-84/27.04.12 art.291*](http://lex.justice.md/md/343020/)[*HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225*](http://lex.justice.md/md/336950/)  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rom.php?id=CC2E3D0B:AEDBC281)HG896 din 07.08.06, MO126-130/11.08.06 art.938*  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rom.php?id=2C9E5C3A:B8D2B80A)HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322*  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rom.php?id=E0229D4A:EA112EC5)HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468*      În scopul perfecţionării remunerării muncii angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară, Guvernul Republicii Moldova HOTĂRĂŞTE:      1. Se aprobă:      Reţeaua tarifară recomandată pentru muncitorii din unităţile cu autonomie financiară (conform anexei nr.1), categoriile de calificare şi condiţiile 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 Reţelei tarifare unice de salarizare a angajaţilor (în continuare - RTUS), recomandate pentru personalul de conducere, de specialitate şi de execuţie din unităţile cu autonomie financiară (conform anexei nr.2), care aplică sisteme de salarizare bazate pe Reţeaua tarifară unică de salarizare;      Coeficienţii de complexitate care pot fi  aplicaţi la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipurile de lucrări şi ramuri ale economiei naţionale, conform anexei nr. 3;     *[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 şi a muncitorilor calificaţi şi specialiştilor antrenaţi 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 stabileşte că în unităţile ce aplică sisteme tarifare de salarizare sau alte sisteme, netarifare, de salarizare salariile de bază ale angajaţilor, precum şi condiţiile principale de organizare a remunerării muncii, utilizarea diverselor forme de premiere şi compensare, modul de stabilire a adaosurilor şi sporurilor la salariu şi alte condiţii de salarizare se stabilesc în conformitate cu prevederile Legii salarizării.      Totodată, la stabilirea salariilor de bază concrete, se recomandă a respecta corelaţiile dintre nivelurile de salarizare dintre diferite categorii de angajaţi, conform coeficienţilor de multiplicitate specificaţi în anexa nr. 4 la prezenta hotărîre.     *[Pct.2 al.2) modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      3. În unităţile care aplică pentru muncitori reţele tarifare constituite cu aplicarea coeficienţilor tarifari, salariile tarifare orare se calculează reieşind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, care nu poate fi mai mic decît 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 decît 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 salariaţii încadraţi în sisteme netarifare de salarizare mărimea salariului se determină lunar de către angajator conform modului de diferenţiere 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, şi în baza salariilor lunare sau în acord, negociate în contractele colective sau individuale de muncă, dar nu mai mici decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.      Pentru alte categorii de angajaţi salariile de funcţie se stabilesc în funcţie de calificarea, gradul de pregătire profesională şi competenţă ale angajatului, gradul de răspundere pe care îl implică lucrările (funcţiile) executate şi complexitatea lor.     Evaluarea complexităţii lucrărilor executate şi a performanţelor individuale pentru stabilirea salariului de funcţie în raport proporţional 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 redacţia HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]* 31. Pentru unităţile care aplică Reţeaua tarifară unică de salarizare a angajaţilor, salariile tarifare şi de funcţie pentru angajaţi se stabilesc în funcţie de categoria de salarizare prevăzută în anexa nr.2 la prezenta hotărîre şi grilele de salarii ale funcţiei 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 obţinut din raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unităţile cu autonomie financiară şi limita minimă a grilei de salarii corespunzătoare categoriei I de salarizare specificată în anexa sus-numită pentru angajaţii din unităţile bugetare. *[Pct.31 introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      4.  Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară (cu excepţia celor specificaţi la punctul 5 al prezentei hotărîri) se stabileşte de către organele împuternicite să numească aceste persoane şi se fixează în contractul încheiat între părţi.      Totodată, salariul de funcţie al conducătorului nu poate servi drept temei pentru stabilirea salariilor altor angajaţi ai unităţii.      5. Salariile de bază şi alte drepturi salariale pentru conducătorii întreprinderilor de stat şi celor cu capital majoritar de stat se stabilesc în contractele de management, încheiate între fondatorul întreprinderii de stat sau Consiliul societăţii pe acţiuni şi manageri.     *[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 şi celor cu capital majoritar de stat nu poate depăşi mărimea încincită a salariului mediu lunar, constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă la luna gestionară. În cuantumul lunar total al salariului conducătorului pasibil limitării cu mărimea încincită a salariului mediu lunar pe unitatea condusă nu se includ recompensele pentru rezultatele muncii în ansamblu pe an, premiile acordate la datele jubiliare personale sau ale întreprinderii, la sărbătorile profesionale, precum şi ajutoarele materiale pentru tratament şi odihnă.  *[Pct.5 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 şi ai celor monopoliste, indicate de Guvern, care în perioada lor de activitate au admis (admit) restanţe la plata salariilor angajaţilor, salariile de funcţie nu pot fi majorate pînă la lichidarea totală a restanţelor.     Aceşti conducători de unităţi, pînă la lichidarea integrală a restanţelor, nu beneficiază, de asemenea, de dreptul de a primi premii, sporuri la salariu sau alte plăţi de stimulare.     În cazul în care, pe parcursul anului gestionar, restanţele la plata salariilor angajaţilor au fost lichidate, salariul conducătorului se va recalcula cu includerea tuturor plăţilor salariale.     *[Pct.51 introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      6. Premierea angajaţilor se efectuează în modul şi pentru indicii de premiere stabiliţi în temeiul Regulamentului privind premierea salariaţilor, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanţii salariaţilor şi aprobat de conducătorul unităţii. La întreprinderile de stat şi cu capital majoritar de stat cuantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăşi 100 % din salariile tarifare şi de funcţie ale personalului, ţinînd cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.      Totodată, suma de premii plătită unui lucrător nu se limitează.      Conducătorii unităţilor au dreptul, în condiţiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să premieze suplimentar angajaţii şi din contul beneficiului rămas la dispoziţia unităţii.      7.  Indicii, mărimile şi termenele premierii conducătorilor unităţilor cu autonomie financiară se stabilesc de către patron sau organul de conducere ierarhic superior. Mărimea maximă a premiului pentru conducătorii întreprinderilor monopoliste, întreprinderilor de stat şi celor cu capital majoritar de stat nu poate depăşi douăsprezece salarii de funcţie lunare pe an, ţinîndu-se cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.     Cuantumul maxim al premiului pentru rezultatele activităţii economico-financiare pentru conducătorii întreprinderilor care primesc dotaţii de la buget nu poate depăşi 50 la sută din salariul de funcţie lunar.     Conducătorilor întreprinderilor nerentabile li se plăteşte premiul cu condiţia reducerii pierderilor comparativ cu perioada respectivă a anului precedent, şi suma lui anuală nu poate depăşi 4,8 salarii de funcţie lunare.     *[Pct.7 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      8.  Salariile de funcţie pentru adjuncţii conducătorilor subdiviziunilor structurale ale unităţilor se stabilesc cu o reducere de 10-30 la sută faţă de salariile de funcţie ale conducătorilor respectivi.      9. Se aprobă Lista adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu, stabilite salariaţilor din unităţile cu autonomie financiară în baza contractului de muncă, şi mărimea lor minimă, conform anexei nr.6.  Unităţile în cauză sînt în drept să majoreze adaosurile şi sporurile, specificate în anexa nr.6, precum şi să stabilească alte adaosuri şi sporuri cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii (mijloacelor alocate) prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă.     *[Pct.9 modificat prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      10. Salariaţii care prestează munca la unitatea respectivă în condiţii nefavorabile identice beneficiază de sporuri de compensare în mărimi unice, indiferent de categoria (clasa) de calificare sau mărimea salariului stabilit.      Mărimea concretă a sporului de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în funcţie de gradul de nocivitate şi în limitele prevăzute de Convenţia colectivă (nivel naţional) "Salarizarea angajaţilor aflaţi în relaţii de muncă în baza Contractelor individuale de muncă.  *[Pct.10 al.2) în redacţia HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]*      La stabilirea sporurilor la salariul de bază pentru munca prestată în condiţii nefavorabile, condiţiile de muncă se vor estima conform modului stabilit de actele normative în vigoare.      Lista lucrărilor concrete, a locurilor de muncă şi mărimile concrete ale sporurilor la salariu pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în baza atestării locurilor de muncă şi se legalizează în contractul colectiv de muncă al unităţii. În cazul raţionalizării ulterioare a locurilor de muncă sau îmbunătăţirii condiţiilor de muncă, sporurile  vor fi reduse sau anulate în întregime.      11. Personalul de conducere şi specialiştii cu titluri ştiinţifice de "doctor habilitat" sau "doctor în ştiinţe", care desfăşoară în unităţile sus-menţionate activităţi tehnico-ştiinţifice conform specialităţii, beneficiază de sporuri la salariile de bază în mărime de cel puţin 1,0 şi, respectiv, 0,5 din salariul minim pe ţară, stabilit în modul prevăzut de Legea privind modul de stabilire şi reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28 decembrie 2000.      12. Angajaţii unităţilor (cu excepţia muncitorilor) pot beneficia de sporuri la salariul de bază pentru înaltă competenţă profesională, intensitatea muncii, precum şi pentru îndeplinirea unor sarcini de importanţă majoră sau de urgenţă, pe termenul efectuării lor.  Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an şi pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calităţii muncii sau încălcării disciplinei de muncă.      13. Sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani şi maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă.  *[Pct.13 al.2) exclus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*  *[Pct.13 în redacţia 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 unităţii în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) organului abilitat, în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, conducătorului i se plăteşte o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decît 3 şi nu mai mare decît 6 salarii medii lunare. *[Pct.131 introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]* 132 . Mărimile altor plăţi, 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 funcţie de mijloacele financiare disponibile.     Totodată, cuantumul acestor plăţi, care se plătesc din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii, acordate conducătorului întreprinderii de stat, întreprinderii cu capital majoritar de stat şi celor monopoliste, indicate de Guvern, pe parcursul unui an, nu va depăşi 3 salarii de funcţie. *[Pct.132 introdus prin HG1105 din 06.12.10, MO241-246/10.12.10 art.1225]*      14. La data intrării în vigoare a prezentei hotărîri se abrogă:      Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.300 din 26 mai 1993 "Cu privire la perfecţionarea retribuirii muncii personalului din unităţile cu autonomie financiară" (Monitor, 1993, nr. 6, art. 179);      punctul 4 al anexei la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr. 628 din 19 noiembrie 1996 "Despre aprobarea Modificărilor şi completărilor ce se operează în unele hotărîri ale Guvernului Republicii Moldova privind retribuirea muncii" (Monitorul Oficial  al Republicii Moldova, 1997, nr.12, art. 36);      alineatul doi al punctului 3 şi anexa la Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova nr.35 din17 ianuarie 2001 "Cu privire la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaţilor din unităţile cu autonomie financiară" (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 8-10, art. 74).      PRIM-MINISTRU      AL REPUBLICII MOLDOVA                              Vasile TARLEV      Contrasemnată:      Ministrul muncii      şi protecţiei sociale                                                 Valerian Revenco      Ministrul finanţelor                                                 Zinaida Grecianîi      Chişinău, 11 iunie 2002.      Nr. 743.  Anexa nr. 1  la Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova nr. 743 din 11 iunie 2002  **Reţeaua tarifară recomandată**  **pentru muncitorii din unităţile cu autonomie financiară**   |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Categorii de calificare | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | | Coeficienţii tarifari | 1,0 | 1,10-1,26 | 1,20-1,59 | 1,30-1,81 | 1,40-2,07 | 1,50-2,36 | 1,60-2,69 | 1,70-307 |   **Note:**      1. Prezenta Reţea tarifară se aplică la stabilirea salariilor tarifare de către unităţile, care aplică sistemul tarifar de salarizare, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică.      2. Reţeaua tarifară concretă se stabileşte în unităţi prin negocieri şi este parte integrantă a contractului colectiv de muncă.      Coeficienţii tarifari pe categoriile de calificare se stabilesc în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă şi maximă ale grilelor de coeficienţi tarifari prevăzuţi în prezenta anexă pe categoriile de calificare respective.      Totodată, la stabilirea reţelei tarifare concrete se va urmări ca pentru fiecare categorie următoare coeficientul tarifar să fie în mod obligator mai mare decît cel stabilit pentru categoria anterioară, cu asigurarea unei creşteri egale sau proporţionale de la categorie la categorie.      3. Diferenţierea salariilor tarifare se efectuează în funcţie de formele de salarizare (în acord sau pe unitate de timp) şi domeniul de activitate.      4. Mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare se stabileşte prin negocieri colective între persoanele juridice sau fizice (patroni) şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale patronului, şi se fixează în contractele colective. Mărimea concretă a salariului tarifar orar sau lunar nu poate fi mai mică decît mărimea salariului tarifar orar sau lunar pentru categoria I de calificare, stabilită prin negocieri între patronatele şi sindicatele reprezentative la nivel ramural sau teritorial, după caz .      Salariile tarifare orare sau lunare pentru celelalte categorii de calificare se stabilesc prin înmulţirea salariului tarifar orar sau lunar (pentru categoria I de calificare) la coeficientul tarifar respectiv.      Totodată, în cazurile în care salariile tarifare (calculate în aşa mod) pe unele categorii de calificare vor fi mai mici, decît cele stabilite anterior, salariile tarifare în vigoare se vor aplica în continuare pînă la modificarea ulterioară a salariului tarifar (pentru categoria I de calificare) în cuantumul care va asigura un nivel mai înalt al salariilor tarifare (pentru categoriile de calificare respective), calculate în modul specificat în prezenta notă.     *[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, angajaţi la lucrări deosebit de importante şi de o extremă răspundere, li se pot stabili salarii tarifare majorate de la 50 pînă la 100 procente faţă de salariul tarifar cuvenit conform categoriei de calificare deţinute.      6. Salariile tarifare lunare se determină prin înmulţirea 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 Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova  nr.743 din 11 iunie 2002  **Categoriile de salarizare ale Reţelei tarifare unice de salarizare (RTUS) a  angajaţilor, recomandate pentru personalul de conducere, de specialitateşi  de execuţie din unităţile cu autonomie financiară**   |  |  | | --- | --- | | Denumirea funcţiei | Categoria de salarizare | | 1 | 2 | | Conducători de unităţi economice mari: |  | | a) cu un efectiv de 1000 şi mai mulţi angajaţi | 20-22 | | b) cu un efectiv de pînă la 1000 angajaţi | 18-20 | | Conducători de unităţi economice mici (pînă la 50 angajaţi) | 15-17 | | Locţiitori ai conducătorului de unitate;Inginer şef, director de subdiviziune | 14-20 | | Constructor şef, tehnolog şef, contabil şef, energeticean şef, agronom şef,economist principal,alţi specialişti şefi | 14-19 | | Conducători (manageri, şefi) de subdiviziuni (direcţii, secţii, laboratoare) specializate în activităţi de producţie | 13-18 | | Conducători (manageri,şefi) de servicii funcţionale de bază: economico-financiar; de vînzare şi marketing; de publicitate şi relaţii publice;  de aprovizionare tehnico-materială; de informatică, de dezvoltare tehnico-ştiinţifică | 12-17 | | Conducători (manageri, şefi) de servicii funcţionale auxiliare: de administraţie; de personal, pregătirea personalului şi alte relaţii de muncă; juridice; cancelarie; pază; protecţia muncii; gospodăriei; alte servicii auxiliare | 11-16 | | Şef de birou, laborator, sector în cadrul direcţiei, secţiei, laboratorului | 10-14 | | Şef de secţie, compariment, atelier de producţie | 11-17 | | Şef de şantier (lucrări) superior | 12-14 | | Şef de şantier (lucrări), mecanic, energeticean 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; matemetician, 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, geofizicean, topograf de mine: |  | | Coordonator | 13-14 | | Categoria I | 12-13 | | Categoria II | 10-11 | | Fără categorie | 8-9 | | Jurisconsult, psiholog, sociolog, fiziolog, traducător; redactor, metodist,alţi specialişti cu studii superioare: |  | | Categoria I | 12-13 | | Categoria II | 10-11 | | fără categorie | 8-9 | | Contabil: |  | | coordonator | 13-14 | | categoria I | 12-13 | | categoria II | 10-11 | | cu studii superioare universitare | 9-10 | | cu studii superioare de scurtă durată | 8-9 | | fără studii superioare de 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: |  | | coordonaror | 14-15 | | categoria I | 12-13 | | categoria II | 10-11 | | fără categorie | 9-10 | | Felcer veterinar |  | | categoria I | 10-11 | | categoria II | 9-10 | | fără categorie | 7-8 | | Superiori: dispecer,merceolog; |  | | cu studii superioare universitare | 10-11 | | cu studii superioare de scurtă durată | 9-10 | | Dispecer referent, merceolog; superiori: inspector, laborant: |  | | cu studii superioare universitare | 9-10 | | cu studii superioare de scurtă durată | 8-9 | | Tehnicieni de toate specialităţile, pictor -decorator: |  | | categoria I | 9-10 | | categoria II | 7-8 | | fără categorie | 6-7 | | Inspector, laborant | 5-6 | | Şef subdiviziune de pază | 7-9 | | Şefi:cancelarie, depozit central, arhivă: |  | | cu studii superioare universitare | 8-9 | | cu studii superioare de scurtă durată | 6-7 | | Şefi: |  | | birou de dactilografiere, casă de bilete, fonotecă | 5-7 | | birou de multiplicare şi reprogucere, fotolaborator, punct de închiriere, spălătorie, gospodărie,stilografie; |  | | cu studi superioare de scurtă durată | 5-6 | | cu studii medii | 4-5 | | birou de permise, expediţie, birou informaţii,cameră de păstrare | 4-5 | | Broker valori, dealer | 8-11 | | Agent de asigurare, agent imobilar, agent de voiaj, agent comercial, evaluator asigurări, estimator licitaţii, ant tehnic reprezent tehnic şi comercial, operator ghişeu bancă,operator ghuşeu 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 achiziţie,tarificator | 4-6 | | Secretar al conducştorului, 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 | | categora 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 deţinute, iar pentru personalul auxiliar şi de deservire, care nu dispune de categorii de calificare şi beneficiază de salarii tarifare lunare, categoriile de salarizare se stabilesc la nivelul celor fixate pentru ocupaţiile respective din sectorul bugetar.      2. Salariul de funcţie concret, conform categoriei de salarizare acordată, se stabileşte între limitele grilei, prevăzute pentru categoria respectivă în Reţeaua tarifară unică de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar.      3. În cazurile în care salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate este mai mare decît cel stabilit pentru categoria I de salarizare, conform RTUS, grilele de salarii corespunzătoare categoriilor de salarizare ale RTUS se recalculează aplicîndu-se coeficientul egal cu raportul dintre salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate şi salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a RTUS, cu rotunjirea rezultatelor pînă la zeci.      4. Dacă în unitate există unele funcţii, nespecificate în tabelul din prezenta anexă, categoriile de salarizare pentru funcţiile în cauză se vor stabili prin asimilare cu funcţiile din tabel, echivalente conform nivelului de pregătire şi complexitate.      5. În cazul în care în unităţi există funcţii similare celor din sectorul bugetar (medici, cadre didactice, colaboratori ştiinţifici, artişti etc.), faţă de aceste funcţii se vor aplica categoriile de salarizare prevăzute pentru ele în actele normative utilizate în sectorul bugetar.      6. În funcţie de posibilităţile financiare, unităţile pot elabora şi aplica pe categoriile de salarizare ale Reţelei tarifare unice de salarizare grile de salarii sau coeficienţi de multiplicitate în cuantum multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în unitate, deosebite de cele stabilite în Reţeaua tarifară unică de salarizare a angajaţilor din sectorul bugetar.  *[Anexa nr.2 modificată prin HG435 din 14.04.03, MO76/22.04.03 art.468]*  Anexa nr.3  la Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova  nr.743 din 11 iunie 2002  **Coeficienţii de complexitate recomandaţi la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări şi ramuri ale economiei naţionale**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Nr. d/o | Ramurile | Cuantumul maxim al coeficientului de complexitate | | 1 | 2 | 3 | | 1 | Agricultura, vînatul şi silvicultura | 1,00 | | 2 | Pescuitul, piscicultura | 1,00 | | 3 | Industria extractivă şi exploatarea carierelor | 1,50 | | 4 | Industria |  | |  | Industria prelucrătoare: |  | |  | industria alimentară şi a băuturilor, fabricarea produselor de tutun | 1,15 | |  | fabricarea produselor textile, încălţămintei, prepararea şi vopsirea blănurilor, producţia de piei, de articole din piele şi fabricarea încălţămintei | 1,15 | |  | prelucrarea lemnului şi fabricarea articolelor din lemn, producerea mobilei, fabricarea articolelor din plută, împletituri din nuiele şi paie | 1,10 | |  | fabricarea hîrtiei şi cartonului; edituri, poligrafie şi reproducerea materialelor informative | 1,10 | |  | industria chimică; producţia articolelor din cauciuc şi din material plastic | 1,15 | |  | fabricarea cimentului, varului, produslor din beton, ipsos, ciment; tăierea, fasonarea şi finisarea pietrei; fabricarea produselor din ceramică | 1,35 | |  | fabricarea şticlei şi altor produse din minerale nemetalifere | 1,15 | |  | Industria metalurgică | 1,40 | |  | fabricarea produselor finite din metal, fabricarea de maşini şi echipamente | 1,20 | |  | Fabricarea tehnicii de calcul şi rechizitelor de birou, producerea maşinilor şi aparatelor electrice, producerea echipamentelor şi aparatelor de radio, televiziune şi comunicaţii, producerea aparatului şi instrumentelor medicale, de precizie, optice şi a ceasurilor | 1,25 | |  | Producerea mijloacelor de transport rutier, altor mijloace de transport | 1,20 | |  | Fabricarea bijuteriilor şi a instrumentelor muzicale | 1,25 | |  | Alte activităţi industriale, recuperarea deşeurilor şi resturilor de materiale reciclabile | 1,05 | | 5 | Energia electrică şi termică, gazele şi apa: |  | |  | producţia şi distribuţia energiei electrice şi termice, gazelor şi apei calde | 1,35 | |  | captarea, epurarea şi distribuţia apei | 1,30 | | 6 | Construcţii | 1,30 | | 7 | Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul, repararea autovehiculelor, motocicletelor, a articolelor casnice şi de uz personal | 1,00 | | 8 | Hoteluri şi restaurante | 1,00 | | 9 | Transporturi şi comunicaţii: |  | |  | transporturi pe calea ferată | 1,50 | |  | transporturi cu troleibuze | 1,30 | |  | alte transpotruri urbane şi rutiere | 1,10 | |  | transpotruri prin conducte | 1,20 | |  | transporturi pe apă | 1,20 | |  | transporturi aeriene | 1,50 | |  | activităţi de transport auxiliare şi suplimentare; activităţi ale agenţilor de turism | 1,00 | |  | poştă | 1,10 | |  | telecomunicaţii | 1,30 | | 10 | Activităţi financiare; activităţi de asigurări; activităţi auxiliare ale instituţiilor financiare şi de asigurări | 1,00 | | 11 | Tranzacţii imobiliare: |  | |  | cercetare şi dezvoltare | 1,50 | |  | tehnică de calcul şi activităţi conexe | 1,25 | |  | servicii de cercetări geodezice | 1,30 | |  | activităţi în domeniul arhitecturii şi construcţiilor civile | 1,20 | |  | tranzacţii imobiliare, închiriere şi alte servicii prestate întreprinderilor | 1,00 | | 12 | Alte servicii colective, sociale şi personale: |  | |  | activităţi cinematografice şi video, radio şi televiziune; activităţi de spectacole, muzică şi alte genuri de artă | 1,20 | |  | alte activităţi recreative, culturale şi sportive | 1,10 | |  | asanarea şi îndepărtarea gunoaielor; salubritate şi activităţi similare | 1,10 | |  | activităţi asociative | 1,00 | |  | prestări de servicii individuale | 1,00 | | 13 | Unităţile cu autonomie financiară din ramurile sferei bugetare (învăţămînt, sănătate şi asistenţă socială, administraţie publică) | 1,00 |   **Note:**      1. Raportarea unităţilor economice la subdiviziunile ramurilor respective se efectuează în conformitate cu Clasificatorul activităţilor din economia Moldovei, aprobat prin Hotărîrea Moldovastandart nr.694-ST din 9 februarie 2000.      2. Coeficienţii 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 Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova  nr.743 din 11 iunie 2002  **Coeficienţii de multiplicitate recomandaţi pentru stabilirea**  **salariilor de funcţie ale personalului încadrat în unităţi ce nu  aplică sisteme de salarizare bazate pe Reţeaua tarifară unică  de salarizare (RTUS)**   |  |  | | --- | --- | | Categorii de angajaţi | Diapazonul coeficienţilor de multiplicitate în cuantumul multiplu al salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit la întreprindere | | Funcţionari administrativi | 1,15-2,00 | | Specialişti cu studii superioare de scurtă durată: |  | | categoria I | 1,70-3,00 | | categoria II | 1,60-2,70 | | fără categorie | 1,50-2,40 | | Specialişti cu studii superioare universitare: |  | | coordonatori | 2,50-4,50 | | categoria I | 2,20-4,00 | | categoria II | 2,00-3,50 | | categoria III | 1,90-3,20 | | fără categorie | 1,80-3,00 | | Colaboratori ştiinţifici | 2,5-8,0 | | Conducătorii (manageri, şefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secţii, ateliere, servicii etc.), specialişti şefi | 2,00-6,00 | | Specialişti şefi (care au în subordine personal), directori de subdiviziune şi filiale, adjuncţi ai conducătorului de unitate | 3,00-7,00 | | Conducător de unitate | 4,00-8,00 |     **Note:**      1. Raportarea personalului la categoriile de personal se efectuează în conformitate cu Clasificatorul ocupaţiilor din Republica Moldova CRM 006-97.      2.Diferenţierea salariilor de funcţie ale specialiştilor, conform categoriilor de calificare stabilite, şi ale conducătorilor, conform ierarhiei, se efectuează de către unităţi de sine stătător, în limitele diapazonului stabilit pentru categoria respectivă de personal. Totodată, salariile de funcţie concrete nu pot fi stabilite în mărimi mai mici decît cele calculate pentru categoriile respective de angajaţi, reieşind din coeficienţii de multiplicitate stabiliţi pe limita inferioară a diapazonului şi 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 Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova nr. 743  din 11 iunie 2002  **Categoriile de calificare şi condiţiile de salarizare**  **pentru muncitorii din transportul auto din unităţile**  **cu autonomie financiară**                                                                                      Categoria de calificare      1. Şoferi de camioane şi automobile-furgon      de destinaţie generală cu sarcina maximă, tone:      pînă la 3                                                                               3      de la 3 pînă 10                                                                     4      de la 10 pînă la 40                                                               5      peste 40                                                                              6      2. Şoferi de autoturisme, inclusiv speciale      şi pe automobile sanitare (cu excepţia salvărilor)                    4      3. Şoferi la salvări şi pe automobile operative      cu semnale sonore speciale (tip "Sirena"),      precum şi autobuze speciale şi salvări                                    5      4. Şoferi de autobuze, inclusiv speciale      şi sanitare (cu excepţia salvărilor) cu dimensiunea      autobuzelor (în metri):      pînă la 7                                                                               4      de la 7 pînă 12                                                                     5      de la 12 pînă la 15                                                               6      peste  15                                                                             7      5. Şoferi de motociclete şi motorolere                                   3  **Note:**      1. În funcţie de tipul de transport condus, la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru şoferi, se aplică următorii coeficienţi, reieşind din complexitatea lucrărilor executate:      camioane şi automobile-furgon de destinaţie generală;      autoturisme (inclusiv speciale)                                                1,15      automobile specializate şi speciale: autobasculante,      cisterne, furgoane, refrigeratoare, maşini de transportat      containere, maşini de pompieri, asistenţă tehnică,      de curăţat zăpada, de spălat, stropit şi măturat străzile,      automacarale, autotractoare, autoîncărcătoare etc.;      automobile sanitare (cu excepţia - salvărilor)                         1,20      autobuze, inclusiv speciale                                                    1,25      salvări şi automobile operative cu semnale sonore      speciale tip "Sirena" (precum şi autobuze speciale şi salvări),      cu capacitatea cilindrică a motorului:      pînă la 3,5 litri                                                                       1,25      peste 3,5 litri                                                                         1,30      camioane pentru transportarea cimentului, substanţelor      chimice toxice, cadavrelor, amoniacului anhidru,      apei amoniacale, gunoiului putred, dejecţiilor                          1,30      2. Salariile tarifare ale şoferilor pe automobile cu remorcă, salarizaţi pe unitate de timp, se majorează pînă la 20 la sută.  *[Anexa nr.5 introdusă prin 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  nr.743 din 11 iunie 2002  **Lista**  **adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter**  **compensatoriu acordate angajaţilor şi mărimea lor minimă**   |  |  | | --- | --- | | Denumirea adaosurilor şi sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu | Mărimea minimă a adaosurilor şi sporurilor la salariul de bază | | 1 | 2 | | Pentru munca intensivă la conveiere, linii în flux şi linii automatizate | 30 la sută din salariul tarifar | | Pentru munca prestată, conform graficului de lucru, cu divizarea zilelor de muncă în părţi şi întreruperi între ele de cel puţin două ore | 30 la sută din salariul tarifar | | Pentru munca în mai multe schimburi: |  | | pentru munca în schimbul II | 20 la sută din salariul tarifar | | pentru munca în schimbul III | 40 la sută din salariul tarifar | | Pentru cumularea profesiilor (funcţiilor) | În funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obţinută de la disponibilizarea personalului | | Pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate | În funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obţinută de la disponibilizarea personalului | | Pentru îndeplinirea obligaţiunilor de muncă ale lucrătorilor care lipsesc temporar | În funcţie de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obţinută de la disponibilizarea personalului | | Muncitorilor care execută lucrări prevăzute pentru lucrătorii cu categorie de calificare inferioară | Diferenţa dintre salariul tarifar al muncitorului, conform categoriei tarifare atribuite şi salariul tarifar pentru munca executată | | Pentru munca prestată la unele obiecte de construcţie şi în raioanele unde apar situaţii excepţionale | 30 la sută din salariul tarifar | | Conducătorilor de brigadă (de echipă) din rîndurile muncitorilor, care nu sînt scutiţi de lucrul lor de bază, pentru conducerea brigăzii (echipei) | Pînă la 15 la sută din salariul de bază, în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de pînă la 10 salariaţi, şi în mărime de pînă la 25 la sută - pentru conducerea unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariaţi. Pentru şefii de echipă - în mărime de 50 la sută din cuantumul procentual al sporului stabilit pentru brigadier | | Şoferilor de autocamioane, autoturisme şi autobuse - pentru clasele de calificare | 10% din salariul tarifar şoferilor de clasa II şi 25% - şoferilor de clasa I, pentru timpul lucrat în calitate de şofer | | Şoferilor de autoturisme de serviciu - pentru intensitatea muncii | Pînă la 25 la sută din salariul tarifar | | Lucrătorilor transferaţi din necesităţi de producţie din iniţiativa administraţiei la un loc mai puţin plătit | Diferenţa dintre cîştigul real pentru timpul lucrat şi cîştigul mediu la locul precedent de muncă |     **Notă:**      Nu se permite cumularea de funcţii în orele de program conducătorilor unităţilor, locţiitorilor şi ajutorilor lor, inginerului şef, contabilului şef, altor specialişti şefi, directorilor de compartimente şi conducătorilor (managerilor, şefilor) de subdiviziunistructurale specializate în activităţi de producţie, iar altor persoane cu funcţii de conducere nu li se permite cumularea a două funcţii de conducere.     *[Anexa nr.6 modificată prin HG1148 din 18.10.04, MO189-192/22.10.04 art.1322]*  Anexa nr.7  la Hotărîrea Guvernului  Republicii Moldova  nr.743 din 11 iunie 2002  **Regulamentul**  **privind salarizarea ucenicilor în perioada de instruire profesională,  precum şi a muncitorilor calificaţi şi specialiştilor antrenaţi în procesul de instruire**      1. În scopul înstruirii profesionale unităţile cu autonomie financiară angajează ucenici pentru care organizează învăţămîntul individual, în brigadă, la cursuri şi alte forme de instruire profesională în producţie din contul unităţilor respective.      2. Lecţiile teoretice şi învăţămîntul în producţie al ucenicilor se desfăşoară în limitele timpului de muncă prevăzut de legislaţia muncii pentru lucrătorii de vîrste, profesii şi producţii respective, perioada de instruire constituind cel mult  6 luni.      3. Munca ucenicilor în perioada de instruire  profesională şi a muncitorilor în perioada de reciclare sau de însuşire a unei profesii noi nemijlocit în producţie se salarizează în acord sau  pe unitate de timp, indiferent de forma de instruire (individuală sau în brigadă). Totodată, cîştigul garantat în toate cazurile se calculează reieşind din cuantumul salariului tarifar pe oră pentru categoria I de calificare a angajaţilor din ramura respectivă, legalizat în contractul colectiv de muncă (nivel ramural)  (în continuare - salariul tarifar pentru categoria I de calificare).      4. Salarizarea  ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salarizaţi în acord se efectuează:      pentru luna întîi de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;      pentru luna a doua - în mărime de  60 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;      pentru luna a treia  - în mărime de  40 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;      pentru luna a patra şi următoarele luni de instruire  - în mărime de  20 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.      În afară de aceasta, pentru producţia utilă fabricată de ucenici, acestora li se calculează salariul conform normelor şi tarifelor în acord în vigoare la întreprindere.      5. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii individuale pe profesii de muncitori salariaţi pe unitate de timp se efectuează:      pentru lunile întîi şi a doua de instruire - în mărime de 75 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;      pentru lunile a treia şi a patra - în mărime de  80 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare;      pentru următoarele luni pînă la expirarea termenului de instruire prevăzut de programul  de instruire - în mărime de  90 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.      În acelaşi mod sînt salarizaţi şi ucenicii ocupaţi la lucrările salarizate în acord în cazul în care instruirea în producţie se efectuează la utilajul ocupat de muncitorii însărcinaţi cu instruirea.      6. Salarizarea ucenicilor în cazul instruirii lor în cadrul brigăzii se efectuează în modul şi în mărimile specificate la punctul 4 al prezentului Regulament.      Pe lîngă aceasta, începînd cu luna a doua de instruire, ucenicilor li se plăteşte suplimentar diferenţa  pînă la 100 % din salariul tarifar pentru categoria I de calificare din salariul în acord al brigăzii. Dacă ucenicii sînt incluşi  în brigăzi, ai căror membri sînt salarizaţi pe unitate de timp, munca  lor se salarizează în modul şi în mărimile specificate la  punctul 5 al prezentului Regulament.      7. Muncitorilor calificaţi şi specialiştilor, antrenaţi fără a fi scoşi din producţia de bază, la pregătirea, reciclarea, recalificarea, asimilarea unor profesii înrudite şi ridicarea nivelului de calificare al muncitorilor în producţie, li se acordă un supliment de plată lunar în mărime de 5 % din salariul tarifar sau de funcţie, stabilit pentru fiecare ucenic sau lucrător instruit, din contul mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii. Totodată, în scopul asigurării unei calităţi înalte a instruirii în producţie, se recomandă ca un muncitor calificat sau specialist să instruiască  concomitent cel mult 2-3 persoane (ucenici).      În funcţie de complexitatea profesiei, numărul persoanelor instruite concomitent, condiţiile de muncă şi gradul de calificare al personalului antrenat în  instruirea de producţie, întreprinderile pot majora de sine stătător mărimea cuantumului suplimentului de plată indicat, în limitele mijloacelor disponibile pentru retribuirea muncii. | | |
| HGM743/2002 Внутренний номер:  296738  [Varianta în limba de stat](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=296738&lang=1) | [Карточка документа](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=296738&lang=2) | |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **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*](http://lex.justice.md/ru/343108/)[*ПП260 от 25.04.2012, МО82-84/27.04.2012 ст.291*](http://lex.justice.md/ru/343020/)[*ПП1105 от 06.12.2010, МО241-246/10.12.2010 ст.1225*](http://lex.justice.md/ru/336950/)  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rus.php?id=6E2DEF4D:31B946F4)ПП896 от 07.08.06, МО126-130/11.08.06 ст.938*  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rus.php?id=F98E5105:47173920)ПП1148 от 18.10.04, MO189-192/22.10.04 ст.1322*  *[http://lex.justice.md/images/link.jpg](http://lex.justice.md/document_rus.php?id=3BF0FCF1:7D55326F)ПП435 от 14.04.03, MO76/22.04.03 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 заработанной 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 вилок 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, MO76/22.04.03 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, MO189-192/22.10.04 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, MO189-192/22.10.04 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, предусмотреннjм 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.131и 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 приложении 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 вилок тарифных коэффициентов, предусмотренных настоящим приложением для соответствующих квалификационных разрядов.      Одновременно при установлении конкретной тарифной сетки должно предусматриваться, чтобы для каждого последующего разряда тарифный коэффициент был в обязательном порядке  выше установленного по предыдущему разряду с обеспечением равного или пропорционального роста от разряда к разряду.      3. Дифференциация  тарифных ставок осуществляется в зависимости от формы оплаты труда (сдельной или повременной) и сферы деятельности.     4. Размер часовой или месячной тарифной ставки для I квалификационного разряда определяется путем коллективных переговоров между юридическими или физическими лицами (работодателями) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляется в коллективных договорах. Конкретный размер часовой или месячной тарифной ставки не может быть ниже часовой или месячной тарифной ставки I квалификационного разряда, устанавливаемой путем переговоров между патронатами и представительными профсоюзами  на 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 (ETCOT), 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 | | b) с численностью работников до 1000 человек | 18 - 20 | | Руководители малых экономических предприятий (до 50 работников) | 15 -17 | | Заместители руководителя предприятия: главный инженер, директор подразделения | 14 -20 | | Главный конструктор, главный технолог, главный бухгалтер главный энергетик, главный агроном, главный экономист, другие главные специалисты | 14 - 19 | | Руководители (менеджеры, начальники) специализированных производственных подразделений (управление, отдел, лаборатория) | 13 - 18 | | Руководители (менеджеры, начальники) основных функциональных служб: финансово-экономической; по маркетингу и сбыту продукции; рекламно-информационной; материально-технического снабжения; информатики; научно-технического развития |  | | 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 сокрашенном 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, MO76/22.04.03 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 приделах 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 десяток.      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 введён ПП435 от 14.04.03, MO76/22.04.03 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 промышленостъ и разработка карьеров | 1,50 | | 4. | Промышленостъ |  | |  | -перерабатывающая промышленостъ и производство табачных изделии | 1,15 | |  | -производство текстильных изделии пошив одежды выделка и крашение меха; производства кожи изделии из кожи и производство обуви | 1,15 | |  | -производство древесины и деревянных изделии мебели производство изделии из пробки соломки и плетёнки | 1,10 | |  | -производство бумаги и картона; полиграфия и воспроизводство информационных материалов | 1,10 | |  | - химическая промышленность производство резиновых пластмассовых изделии | 1,10 | |  | производство цемента ;извести изделии из бетона; гипса; цемента; резка обработка и отделка камня; производство керамических изделии | 1,35 | |  | производство стекла и прочих неметаллических продуктов | 1,15 | |  | Металлургическая промышленостъ | 1,40 | |  | - производство готовых металлических изделии производство машин и оборудования | 1,20 | |  | Производство канцелярского оборудования и вычислителъной 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 пользования | 1,0 | | 8. | Гостиницы и рестораны | 1,0 | | 9. | Транспорт и связь: |  | |  | - железнодорожный транспорт | 1,50 | |  | - троллейбусный транспорт | 1,30 | |  | - прочий городской и дорожный транспорт | 1,00 | |  | - 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 услугипредоставляемые 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, занятых 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 ПП896 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, MO76/22.04.03 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, MO76/22.04.03 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, MO76/22.04.03 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 сменуза работу в III смену | 20 % тарифной ставки40 % 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 работниковРабочим, 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 работниковразница между тарифной ставкой рабочего, исходя из присвоенного  ему разряда, и ставкой по выполняемой работе | | За работу на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций | 30 % тарифной ставки | | Бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном) | до 15 % от основной заработной платы в случае руководства бригадой численностью до 10 рабочих и в размере до 25 %  за руководство бригадой численностью свыше 10 рабочих. Для звеньевых - в размере  50 % от величины надбавки в процентах, установленной для бригадира | | Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов - за классность | 10 % тарифной ставки водителям II класса и 25 % -  водителям I класса за отработанное в качестве водителя время | | Водителям служебных автомобилей -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, MO189-192/22.10.04 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, 7согласно  ПП435 от14.04.03, MO76/22.04.03 ст.468]* | | |