



Asociația "Moldova Apă-Canal"

DIRECȚIA EXECUTIVĂ

PACHETUL DE DOCUMENTE

**cu privire la organizarea remunerării muncii pentru toate categoriile
salariaților întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale**

ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ

**по организации оплаты труда всех категорий работников
на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства**

BIBLIOTECA CONDUCĂTORULUI
БИБЛИОТЕЧКА РУКОВОДИТЕЛЯ

Chișinău 2012



Asociația "Moldova Apă-Canal"

DIRECȚIA EXECUTIVĂ

PACHETUL DE DOCUMENTE

cu privire la organizarea remunerării muncii pentru toate categoriile salariaților întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale

ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ

по организации оплаты труда всех категорий работников на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства

BIBLIOTECA PRIMARULUI

БИБЛИОТЕЧКА ПРИМАРА

Chișinău 2012

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



**Ассоциации
водопроводно-канализационных
предприятий
“MOLDOVA APĂ-CANAL”**

Direcția Executivă

Исполнительная дирекция

MD-2009, mun.Chișinău, str.V.Alecsandri,1
tel./fax: 28-84-32; 28-84-33

www.amac.md, E-mail: apacanal@yandex.ru

c/d 222485400165, cod BSOCMD 2X854, c/f 1002600032811
BC “Banca Socială” S.A. fil.”Telecentru” mun.Chișinău

МД-2009, мун.Кишинэу, ул.В.Александри,1
тел./факс: 28-84-32; 28-84-33

www.amac.md, E-mail: apacanal@yandex.ru

р/счет 222485400165, код BSOCMD 2X854, ф/к 1002600032811
BC “Banca Socială” S.A. фил. «Телечентру» мун.Кишинэу

Nr. _____ din _____

La nr. _____ din _____

Руководителям организаций - членам
Ассоциации „Moldova Apă-Canal”

В связи с тем, что в течение 2012г. вносились значительные изменения в законодательно-нормативные акты Правительства Республики Молдова по вопросам регулирования оплаты труда, направляем Вам, в качестве Методологической помощи, пакет документов по определению должностных окладов и выплат, относящихся к оплате труда всех категорий работников предприятий.

Исполнительный директор

Юрий НИСТОР

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Организация оплаты труда на предприятиях.

II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия.

III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда руководителя хозрасчетного предприятия.

IV. Регулирование оплаты труда всех категорий работников предприятий за исключением руководителей предприятия.

V. Оплата труда, закреплённая Коллективным Соглашением (отраслевой уровень) 2010-2013гг.

VI. Порядок регулирования трудовых отношений.

VII. Приложения.

I. Организация оплаты труда на предприятиях

Порядок организации оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. (Monitorul Oficial al RM № 50-52 din 11.04.2002) и Трудового Кодекса РМ, утвержденного Законом РМ № 154-XV от 28.03.2003г. (Monitorul Oficial al RM № 159-162 din 29.07.2003) с последующими изменениями и дополнениями, а также других нормативных актов, регламентирующих оплату труда.

Заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу (ст.128 ТК).

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

- минимальная заработная плата, ст. 131-133;
- гарантированный минимальный размер заработной платы, ст. 134;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, ст. 137-139.

Статьей 133 ТК установлено, что гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен. Ее размер определяется и пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, прогнозируемого уровня инфляции, а также других социально-экономических факторов.

Порядок установления и выплаты заработной платы на хозрасчетных предприятиях устанавливаются в соответствии с **Трудовым Кодексом глава III статья 135 пункт(2) для работников и пункт (4) для руководителей.**

Основная заработная плата (тарифная система оплаты труда) устанавливается на основе должностных окладов или часовой тарифной ставки I квалификационного разряда (ст. 136 ТК), либо (ст.1361 ТК) на основе бестарифной системы оплаты труда.

Пунктом 5.9. (Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2010-2013гг.)) установлено, что на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства применяется тарифная система оплаты труда на основе 6-ти разрядной тарифной сетки, с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами, которая является основной ее составляющей и устанавливается коллективным трудовым договором (Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. в редакции от 20.11.2008г. ст.3 (4) установлено право выбора системы оплаты труда).

Извлечение из статьи 3¹ – Тарифная система оплаты труда:

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

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

Поправки, внесенные Законом РМ № 254 от 09.12.2011г. (Monitorul Oficial al RM nr.25-28 din 03.02.2012) в ст.14 часть 4 Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. и ст.136 (часть 5) Трудового Кодекса касаются системы тарификации оплаты труда, изложенные в следующей редакции:

«статья 14 часть (4) – Тарифная ставка для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе».

В статье Начальника Главного управления Министерства труда, социальной защиты и семьи г-на Г.Сырку „Aspecte noi privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare”, опубликованной в журнале:

«Начиная с 2012г. тарифная ставка для I разряда:

(1) может быть установлена в размере больше чем минимальная тарифная ставка для I разряда, установленная Правительством, если экономический агент располагает достаточными средствами, которые могут покрыть это повышение;

(2) в обязательном порядке, в размере равным гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе, если экономический агент начисляет работникам только тарифный оклад без предоставления других стимулирующих выплат (надбавки, доплаты, премии), за исключением компенсационных доплат (за работу в неблагоприятных условиях, за ночные часы, за сменную работу);

(3) может быть установлена в размере меньше уровня минимальной тарифной ставки для I разряда, установленная Правительством в случаях, когда условия оплаты труда, установленные на предприятии, обеспечивают гарантированную оплату некоторых надбавок или премий (за исключением вышеперечисленных компенсационных доплат), которые обеспечивают работникам совокупный размер оплаты труда равный или больше чем новый размер гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

В случаях, когда минимальный размер заработной платы на предприятии установлен в размере меньше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а работники в отчетном месяце не пользовались доплатами, которые обеспечили бы заработную плату равную или больше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, установленный Правительством, то доплачивается разница заработной платы».

В бестарифной системе оплаты труда минимальная гарантированная зарплата представляет собой всю зарплату. Для тарифной системы оплаты труда минимальная гарантированная заработная плата равна только тарифу I квалификационного разряда, которая не включает в себя другие оплаты (Закон РМ № 1432 от 28.12.2000г. ст.2 (3)) «В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, компенсационные и поощрительные выплаты».

В соответствии с Трудовым Кодексом ст.132 (1), а также Законом РМ № 1432 от 28.12.2000 ст.3 минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата устанавливается и пересматривается после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Постановлением Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г. в пункт 2 внесены изменения в Постановление Правительства РМ № 165 от 09.03.2010 и установлен новый гарантированный минимум.

Извлечение из Постановления Правительства РМ № 165 от 09.03.2010г. о гарантированном минимальном размере заработной платы в реальном секторе с учетом внесенных изменений Постановлением Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г. (Monitorul Oficial al RM № 82-84 din 27.04.2012):

«Пункт 1. Начиная с 1 мая 2012г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (на хозрасчетных предприятиях, организациях, учреждениях, независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы (в дальнейшем - предприятия), составит 7,70 лея в час или 1300 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

Пункт 3. В случае применения предприятиями тарифной системы оплаты труда или в случае применения бестарифной системы оплаты труда совокупный месячный размер оплаты труда одного работника не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством после консультаций с социальными партнерами.

Пункт 6. Одновременно с установлением гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе ранее установленная основная заработная плата не может быть уменьшена, кроме как в соответствии с частью (2) статьи 20 Закона об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г.

Пункт 6¹. Государственные предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольные предприятия, определенные Правительством, на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, предусмотренный в пункте 1 настоящего Постановления, дальнейшее повышение тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции в действующих ценах, наличия прибыли от ее реализации и рентабельности производства продукции.

В случаях, когда суммарный рост индекса потребительских цен с момента предыдущего повышения тарифной ставки I квалификационного разряда превышает прирост объема производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах, предприятие, располагающее необходимыми финансовыми средствами, вправе повысить тарифную ставку I квалификационного разряда по мере роста индекса потребительских цен.

II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия

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

Глава III ст.22 «Оплата труда руководителей хозрасчетных предприятий».

Основные оклады, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, за исключением указанных в статье 23, устанавливаются органами, наделенными правом назначать этих лиц и закрепляются в договоре, заключенном между сторонами

Глава III статья 23 Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий:

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

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

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

Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003г.
(с внесенными дополнениями и изменениями)

Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей предприятий устанавливаются лицами или органами, уполномоченными назначать этих руководителей и закрепляются в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с ними (статья 135 пункт (4)).

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр остается у Учредителя, второй - у Управляющего. Контракт является основанием для возникновения трудовых отношений между сторонами Контракта со дня, установленного в нем.

**III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда
руководителя хозрасчетного предприятия**

Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.
(с внесенными изменениями и дополнениями)

Должностные оклады и выплаты, относящиеся к оплате труда руководителей предприятий, учреждений устанавливаются при заключении контракта с органами управления, министерствами и ведомствами, в подчинении которых они находятся в соответствии с **Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (опубликован в Monitorul Oficial al RM № 79 din 20.06.2002)** в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241.246 din 10.12.2010) «О внесении изменений и дополнений и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства РМ», Постановлением Правительства Республики Молдова № 260 от 25.04.2012г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства (Monitorul Oficial al RM № 82-84 din 27.04.2012), Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы, регистрационный № 6 от 30.04.2010г. Министерства труда и социальной защиты РМ.

В Пункте 4 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» установлено, что основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий (за исключением указанных в пункте 5 настоящего Постановления), устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц, и фиксируются в договоре, заключенном между сторонами.

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

В Пункте 5 установлено, что 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 (пункт 5 абзац 1, изменен Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г., Monitorul Oficial al RM № 241 -246 от 10.12.2010г.)

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 пункт 5 в редакции Постановления Правительства РМ № 435 от 14.04.2003г. (Monitorul Oficial al RM № 76 din 22.04.2003г ст.468).

В пункте 5¹ установлено, что 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 (пункт 5¹ введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст.1225)).

Приложение № 3 (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.) с учетом Постановления Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г. «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства» (Monitorul Oficial al RM № 126-130 din 11.08.2006) устанавливает коэффициенты сложности, рекомендуемые при установлении тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты) по видам работ и отраслям национальной экономики.

Для отрасли ВК в пункте 5 (абз.2) установлен максимальный размер коэффициента сложности - 1,30.

В примечании к данному Приложению № 3 указано, что:

- отнесение экономических единиц к соответствующим отраслям экономики осуществляется в соответствии с КЭДМ, утвержденным Постановлением Правительства РМ стандарта 694-ST от 09.02.2000г.;

- 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 № 4 абзац 7 (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. изменено Постановлением Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.) устанавливает коэффициент кратности, рекомендуемый для установления должностного оклада руководителя предприятия в диапазоне от 4 до 8 к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии.

В Пункте 7 Постановления установлено, что 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 **12-ти 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 % 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 (пункт 7 абзац 2 и 3, введены Постановлением Правительства РМ 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст. 1225).

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

Пункт 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.

Пункт 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 (Отраслевое положение на получение надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ утверждено Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.).

Пункт 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.

Пункт 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 (пункт 131 и пункт 132, введены Постановлением Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст.1225).

**Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г
«Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях
на основе индивидуальных, трудовых договоров»**

Статьей 3 пункта 1 данного соглашения установлено, что работникам хозрасчетных предприятий устанавливается надбавка за выслугу лет. Порядок и конкретные размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в соответствующих отраслевых положениях (Постановление Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г. «Об утверждении Положения о порядке исчисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства (Monitorul Oficial al RM № 40-41 din 26.02.2008)).

Пунктом 1 данного Положения утверждено, что надбавка за выслугу лет на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства может осуществляться в размере от 10 % (от 2-х до 5 лет) до 30 % (свыше 20 лет).

Пунктом 3 данного Положения установлено, что правом на получение надбавки за выслугу лет пользуются все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы

В Коллективном соглашении (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. в Приложении № 9 представлено «Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли ЖКХ», в котором надбавка в размере 5 % осуществляется уже с 1 года работы на предприятии.

Основные показатели премирования руководителей предприятия установлены в Приложении № 7 к Коллективному соглашению 2010-2013гг. (отраслевой уровень).

Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности производится за следующие показатели:

- выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть	- 30 %
- обеспечение выполнения прибыли (снижение убытков)	- 20 %
- соблюдение качества питьевой воды по ГОСТу	- 20 %
- обеспечение качества очистки сточных вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений	- 20 %
- недопущение увеличения установленного норматива потерь и неучтенных расходов воды (снижение)	- 10 %

Примечание 1. Орган управления может устанавливать и другие показатели премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

IV. Порядок регулирования оплаты труда работников предприятий за исключением руководителей

Основные условия организации оплаты труда, применение различных форм премирования и компенсации, порядок установления надбавок и доплат к заработной плате и другие условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с положениями Закона РМ об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г. статья 6 пункт 1 и пункт 2.

- Конкретные должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в пределах вилки коэффициентов кратности установленной по конкретной должности в соответствии с:

Приложением № 4 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г., должностные оклады устанавливаются в зависимости от их квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности, ответственности и сложности выполняемых 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 (Извлечение из п.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

- 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, (пункт 6 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.). Показатели премирования для работников отрасли ЖКХ установлены в отраслевом Коллективном соглашении 2010-2013гг. (Приложение № 7).

- **Перечень надбавок и доплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам хозрасчетных предприятий на основании трудового договора, и минимальный их размер устанавливается согласно Приложению № 6 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1148 от 18.10.2004г. (Monitorul Oficial al RM № 189-192 din 22.10.2004).**

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 (пункт 9 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

- 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 (пункт 12 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

- В соответствии с п. 13 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. работникам предприятий может устанавливаться надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет к основному окладу за стаж работы в отрасли ЖКХ установлена в размере от 5 % до 30 % (Приложение № 9 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.).

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 (пункт 132 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

Раздел V. Оплата и нормирование труда (ст.136)

Трудовой Кодекс № 154-XV от 28.03.2003г.

Тарифная система оплаты труда

(и статьи 3¹ Закона РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда»)

- **Основная заработная плата для рабочих** устанавливается в виде тарифных ставок (статья 4 п.(2) Закона РМ № 847 от 14.02.2002г.).

Начиная с 01.05.2012г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 7,70 лея в час или 1300 лей в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц (ст.1 Постановления Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г. (Monitorul Oficial al RM № 82-84 din 27.04.2012)).

Согласно Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. предприятия могут применять рекомендуемую тарифную сетку с учетом тарифных коэффициентов в пределах вилок, предусмотренных по квалификационным разрядам в **Приложении № 1** к указанному Постановлению и Приложении № 5 для рабочих автомобильного транспорта

- Действующие тарифные коэффициенты для рабочих ЖКХ закреплены в п.5.9. (раздел 5 «Оплата труда») Коллективным соглашением на отраслевом уровне.

- Базовый размер оплаты труда на уровне отрасли за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом, установлен 1580 лей в месяц (9,35 лей в час) п.5.5. (Раздел 5 «Оплата труда») (Коллективное соглашение на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) зарегистрировано в Министерстве труда, социальной защиты и семьи № 6 от 30.04.2010г. с дополнениями, внесенными _____ 2012г.).

Квалификационный разряд рабочим присваивается или повышается квалификационной комиссией предприятия на основе заявления рабочего после проверки его теоретических знаний и сдачи пробной работы. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда.

Разряд входит в условие индивидуального трудового договора, и он может изменяться лишь с согласия работника.

На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для квалификационного разряда, установленной на предприятии, которая должна быть не ниже размера тарифной ставки 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 РМ после консультаций с социальными партнерами (п.3 абз.1 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

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 (ст.3 абз.2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

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 (ст.3 абз.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

В Приложении № 3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. приведены коэффициенты сложности, которые могут быть применены для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отрасли национальной экономики.

- **Стимулирующие выплаты** устанавливаются в соответствии со ст. 137 Трудового Кодекса, раздел V, глава III (системы премирования, доплаты, надбавки к основной заработной плате) и Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. ст.4 абз.(3).

Показатели премирования утверждены Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013гг., Приложение № 7

Надбавки за выслугу лет установлены Приложением № 9 Отраслевого соглашения в соответствии с отраслевым Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.

- Вознаграждение по итогам работы за год - ст. 138 ТК (раздел V глава III), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст.4 абз.(4).

- Оплата труда в неблагоприятных условиях труда - ст. 139 ТК (раздел V глава III), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст. 15.

- Надбавка за работу в неблагоприятных условиях труда регулируется в порядке, установленном п. 10 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.

Конкретный размер надбавки устанавливается в зависимости от степени вредности и в пределах, предусмотренных Коллективным соглашением (национальный уровень). В настоящее время действует соглашение № 7 от 18.05.2007г. ст.2 (Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г. «О размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях», Приложение № 3).

Оценка условий труда производится в соответствии с Постановлением Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г. (Monitorul Oficial al RM № 146-148 от 11.04.2002г.).

- Оплата труда в особых условиях - ст. 158 ТК (раздел V глава IV «Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни») Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16).

- Оплата работ в ночное время - ст. 103 и 159 ТК (раздел V глава IV) Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16)-

VI. Оплата труда, закрепленная Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. (извлечение из Раздела 5)

Раздел 5 пункт 4. Заработная плата включает основную заработную плату (тарифная ставка, должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются непосредственно руководителем предприятия после консультации с профсоюзным органом (профсоюзным комитетом), а в случае его отсутствия, иными представителями, избранными трудовым коллективом предприятия, через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.

Доля основной оплаты труда в структуре заработной платы не может быть ниже 60 процентов.

Раздел 5 пункт 5. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства на уровне отрасли, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом в размере не менее 1580 леев в месяц (9,35 лей в час) за выполнение работником месячной или часовой нормы труда. Этот размер составляет 92 % к прожиточному минимуму одного городского трудоспособного работника (за 2-й квартал 2012г. – 1455,1 лей) и не может быть уменьшена ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором.

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

Раздел 5 пункт 6. Один раз в год РК профсоюзов „Sindindcomservice” сообщает руководителям предприятий об изменениях индекса потребительских цен для изменения фонда оплаты труда (ФОТ), гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и доведения рассчитанной тарифной сетки для внесения изменений в оплату труда работников предприятия.

Раздел 5 пункт 7. Работодатель вправе устанавливать базовый размер оплаты труда, превышающий размер минимальной заработной платы, установленной на уровне отрасли, в зависимости от финансового и экономического состояния предприятий, социальных, экономических и производственных факторов.

С 1 января 2010г. минимальный размер заработной платы отрасли жилищно-коммунального хозяйства не может быть ниже прожиточного минимума за 2009г.

Раздел 5 пункт 8. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим обеспечивается работодателем по действующему Классификатору занятий Республики Молдова, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих жилищно-коммунального хозяйства и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих. При использовании указанных правовых актов, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, работодателем соблюдается правило их применения в той части, в которой они не противоречат Классификатору занятий Республики Молдова и Трудовому Кодексу РМ, часть (3) статьи 391

Раздел 5 пункт 9. В соответствии с Положениями Закона РМ об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002г., с учетом изменений внесенных Законом РМ № 242-XVI от 20.11.2008г. с учетом специфики производственной деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора для организации оплаты труда применяют тарифную и/или бестарифную систему оплаты труда.

Выбор системы оплаты труда в рамках предприятия (в соответствии с законодательством), осуществляется работодателем после консультации с представителями работников.

В случае применения на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства тарифной системы оплаты труда, для рабочих устанавливается 6-ти разрядная тарифная сетка с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами.

Квалификационные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

Раздел 5 пункт 10. Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих I квалификационного разряда (за час, месяц) полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере, равном произведению минимального размера заработной платы, установленной в отрасли, или превышающий его на коэффициент сложности в зависимости от вида работ в соответствующих отраслях системы жилищно-коммунального хозяйства (металлургическая промышленность; электро- и теплоэнергия, водоснабжение, строительство, транспорт, прочие коллективные, социальные и персональные услуги) и закрепляются в коллективном трудовом договоре.

Раздел 5 пункт 11. В соответствии с Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г., коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в Приложении № 3 Примечание № 2 данного Постановления являются рекомендательными и имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда» статья 4, часть (2); Классификатором видов экономической деятельности РМ (КЭДМ), утвержденным Постановлением «Молдова-Стандарт» 694-ST от 9.02.2000г. и Постановлением Правительства РМ «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» № 743 от 14.06.2002г.; Приложение № 3 и в следующих

размерах:

- производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды	- 1,35
- сбор, очистка и распределение воды	- 1 30
- строительство	- 1 30
- троллейбусный транспорт	- 1 30
- прочий городской и дорожный транспорт	-1,10
- производство готовых и металлических изделий, производство машин и оборудования	- 1,20
- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	- 1,1

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1-го разряда производственного подразделения применяется коэффициент, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

Раздел 5 пункт 12. Рассчитанная минимальная тарифная ставка (за час, месяц) рабочих первого квалификационного разряда служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок шестиразрядной сетки и должностных окладов.

Раздел 5 пункт 13. Конкретные размеры тарифных ставок (за час, месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами 6-ти разрядной тарифной сетки, устанавливаются в размере, равном произведению рассчитанной минимальной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда и отраслевого коэффициента сложности на фиксированные тарифные коэффициенты, установленные настоящим Коллективным соглашением, и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятий.

Глава 5 пункт 14. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих I квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазона, установленного настоящим коллективным соглашением.

Ежегодно, в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и рассчитанной тарифной ставки I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, руководителям предприятий предоставляется право самостоятельно производить изменения в оплате труда в соответствии с нормативными актами, регулируемые действующим законодательством.

Раздел 5 пункт 15. Конкретный коэффициент кратности для специалистов и служащих устанавливается к тарифной ставке 1-го квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности, предусмотренных настоящим Коллективным соглашением.

Обслуживающий персонал (административные служащие)	- 1,58-2,00
Специалисты со средним специальным образованием:	
-I категория	- 2,35-3,00
-II категория	- 2,15-2,70
- без категории	- 1 95-2 40
Специалисты с высшим образованием:	
- ведущие	- 3,50-4,50
-I категория	- 3,10-4,00
- II категория	- 2,75-3,50
- III категория	- 2,55-3,20
- без категории	- 2,40-3,00
Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов	- 4,00-6,00
Главные специалисты(которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий	- 5,00 -7,00
Руководители предприятий	- 6,00-8,00

В соответствии с Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. должностной оклад, порядок и условия оплаты труда руководителям хозрасчетных предприятий (за исключением государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий), устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц, и закрепляются в индивидуальном трудовом договоре между сторонами.

В Приложении № 7 приведены основные показатели премирования руководителей предприятий ВК.

Раздел 5 пункт 16. Должностные оклады руководителей предприятий, учреждений, организаций исчисляются в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности.

В Приложении № 8 приведено положение о порядке установления и пересмотре базового размера оплаты труда предприятий отрасли ЖКХ.

Раздел 5 пункт 19. За счет средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать сверх установленных законодательством конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

Доплаты при совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, производятся без ограничения (на одного человека) в пределах экономии средств на оплату труда, образующейся из тарифных ставок (окладов) высвобождаемых работников, но не могут быть ниже 50 % тарифной ставки (должностного оклада).

Оплата труда всех категорий работающих в пределах выделенных для этих целей средств максимальными размерами не ограничиваются и ориентирована на максимальное стимулирование производительности труда и качества продукции.

Раздел 5 пункт 20. В соответствии со статьей 137 ТК РМ «Стимулирующие выплаты» и отраслевым Положением «О порядке начисления надбавки за выслугу лет **работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства**», устанавливаются надбавки за выслугу лет, выплата которых осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств оплаты труда, утвержденных Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г. «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».

В Приложении № 9 приведено отраслевое положение о наличии надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ.

Раздел 5 пункт 21. В соответствии со статьей 139 ТК РМ часть (2) и Постановлением Правительства РМ № 1487 от 31.12.2004г. «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки», надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда не могут быть меньше, предусмотренных Законом РМ «Об оплате труда» и другими нормативными актами.

Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях труда исчисляются в абсолютном выражении, исходя из гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе, установленной и в последствии пересчитанной по стране, и в зависимости от степени вредности выполняемых работ (количество баллов, процент), определяемой на основании Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного Постановлением Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г., но не ниже, предусмотренных Приложением № 3 Постановления Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.:

- а) для рабочих - за фактически отработанное время;

б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) - за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

Раздел 5 пункт 22. Учитывая специфику работы отдельных предприятий, работникам, которым невозможно предоставить согласно графика работы за учетный период (месяц, квартал) выходные дни по воскресеньям, работодатель производит доплату в размере не менее 20 % от тарифной ставки работника.

Раздел 5 пункт 23. При повременной оплате труда, сверхурочная работа (ст. 104) оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой тарифной ставки (месячного оклада), а за последующие часы не менее чем в двойном размере.

При сдельной оплате труда за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50% тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые 2 часа и в размере 100% этой тарифной ставки за последующие часы. Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

Раздел 5 пункт 24. Работа в выходные дни в случаях, не предусмотренных графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни оплачивается:

а) работникам со сдельной оплатой труда - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

с) работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Раздел 5 пункт 26. За нерабочие праздничные дни (12 календарных дней в году) работникам сохраняется средняя заработная плата, исчисленная за календарный день в соответствии п. 10 и п. 13 Постановления Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г. с внесенными изменениями Постановлением Правительства РМ № 1001 от 20.10.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 211-212 din 29.10.2010).

VII. Порядок регулирования трудовых отношений

Согласно статье 12 ТК определено, что все условия индивидуальных трудовых договоров и коллективных соглашений, а также правовых актов, изданных центральными и местными органами публичного управления, указанными в пунктах d) и e) статьи 4 «ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

В статье 4 ТК «законодательные и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» иерархически систематизированы источники, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, которые регулируются Конституцией РМ, настоящим Кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- a) постановлениями Парламента;
- b) указами Президента РМ;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством экономики и торговли, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;
- e) актами органов местного публичного управления;
- f) нормативными актами на уровне предприятия;
- g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями, а также h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон, которых является Республики Молдова.

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

Приложения:

- образец индивидуального Трудового договора. Коллективное соглашение (национальный уровень) № 4 от 27.07.2005г. с учетом внесенных изменений коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.;

- основные показатели премирования предприятий, оказывающих услуги по ВК по месячным и квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятия. Приложение № 7 к Коллективному соглашению на 2010-2012гг. (отраслевой уровень);

- Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 8;

- Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 9.

Извлечение из Коллективного соглашения (национальный уровень) № 4 от 25.07.2005г. (с учетом внесенных изменений Коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.) Об образце индивидуального Трудового договора.

Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу, образец Индивидуального Трудового договора, утвержденного настоящим Соглашением статья 2.

Образец Индивидуального Трудового договора, утвержденный настоящим Соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий статья 4.