

НРО1238/2000

Внутренний номер: 307631

[Varianta în limba de stat](#)

[Карточка документа](#)



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 1238

от 28.09.2000

**об утверждении Концепции реформирования
системы оплаты труда**

Опубликован : 01.03.2001 в Monitorul Oficial Nr. 25-26 статья № : 80 Дата вступления
в силу : 28.09.2000

Парламент принимает настоящее постановление.

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

Ст.2. - Правительству:
обеспечить реализацию Концепции реформирования системы оплаты труда;
представить Парламенту на рассмотрение проекты законодательных актов,
необходимых для реализации указанной концепции, согласно перечню, представленному
в приложении 2.

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

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

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА**

Думитру ДЪЯКОВ

**Кишинэу, 28 сентября 2000 г.
№ 1238-XIV.**

**КОНЦЕПЦИЯ
реформирования системы оплаты труда**

I. Основные принципы и цели реформирования системы оплаты труда

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

Реформа оплаты труда проводится для совершенствования оценки стоимости рабочей силы, методов регулирования оплаты труда и нормирования труда, тарифной системы, способов и механизмов оценки сложности труда работников разных профессионально-квалификационных групп. При этом реформа оплаты труда предполагает и

одновременную оптимизацию принципов ценообразования, системы социального страхования, системы налогообложения и трудовых отношений.

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

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

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

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

б) повышение уровня минимальных государственных гарантий оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Направления реформирования системы оплаты труда

A. Минимальная заработная плата

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

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

Может быть установлена как минимальная месячная заработная плата, рассчитанная на

основе месячной нормы рабочего времени, так и минимальная часовая заработная плата.

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

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

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

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

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

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

В. Совершенствование тарифной системы

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

Тарифная система состоит из следующих элементов:

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

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

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

- а) восстановление рабочей силы соответствующей квалификации;
- б) обоснование разницы в оплате труда в зависимости от уровня квалификации работников, условий труда, сложности выполняемых ими работ и ответственности за их выполнение;

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

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

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

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

Источником повышения заработной платы на хозрасчетных предприятиях служат доходы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В условиях рыночных отношений функция нормирования труда становится полностью прерогативой предприятий. Самостоятельность предприятий в определении размеров заработной платы посредством нормирования труда позволит увязать оплату труда с увеличением их доходов. Нормы труда должны превратиться в средство обеспечения экономических и социальных интересов не только работников, но и потребителей, а также государства.

С. Особенности реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере

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

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

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

Меры по совершенствованию оплаты труда предусматривают:

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

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

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

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

е) предоставление руководителям бюджетных учреждений права устанавливать специалистам высокой квалификации, а также работникам, проявившим особые

профессиональные качества и навыки (не более 25% от численности персонала), оклады за заслуги, превышающие не более чем на 50% оклад, предусмотренный для разряда оплаты труда, к которому они отнесены, в пределах выделенных дополнительных средств на оплату труда в размере 10% от фонда оплаты труда;

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

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

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

Д. Регулирование оплаты труда

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

Государственное регулирование оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

Государственное регулирование должно включать также степень влияния государства

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

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

Регулирование оплаты труда посредством социального диалога

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

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

Коллективный договор на национальном уровне определяет:

- а) порядок и условия применения Единой тарифной сетки оплаты труда для работников хозрасчетных предприятий;
- б) перечень сквозных профессий и должностей, требующих единых условий оплаты труда независимо от ведомственной подчиненности;
- в) возможности повышения и установления размера тарифной ставки I разряда оплаты труда по национальной экономике.

Коллективный договор на уровне отрасли определяет:

- а) размер тарифной ставки I разряда оплаты труда по соответствующей отрасли и соотношения в уровнях оплаты труда различных профессиональных групп;
- б) особые условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- в) условия оплаты труда за работу в тяжелых и вредных для здоровья условиях.

Коллективный договор на территориальном уровне определяет:

- а) те же условия, что и в коллективном договоре на национальном уровне, а в случае, если это необходимо и возможно, - более высокие гарантии в оплате труда или конкретные условия оплаты труда (в целом или только отдельные из них);
- б) условия оплаты труда по сквозным профессиям и должностям в виде тарифных ставок (должностных окладов) или в виде рекомендуемых размеров среднего заработка.

Коллективный договор на уровне предприятия определяет:

- а) конкретные условия и размеры оплаты труда с учетом положений коллективных договоров на национальном, отраслевом и территориальном уровнях (тарифные ставки, должностные оклады, их дифференцирование в зависимости от сложности работы и условий труда, виды оплаты труда, значимость той или иной профессиональной группы в процессе производства и др.);
- б) конкретные размеры гарантированных выплат и выплат компенсационного характера;
- в) размеры и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавок, доплат, премий, вознаграждений);
- д) круг работников, условия оплаты труда которых устанавливаются в индивидуальном порядке;
- е) сроки выплаты заработной платы и размеры компенсации в случае задержки ее выплаты.

Е. Обеспечение выплаты заработной платы

В целях обеспечения своевременной выплаты заработной платы необходимо:

- а) установить первоочередность выплаты работникам заработной платы по сравнению с другими выплатами;
- б) внедрить механизм обязательного страхования работодателей на случай неспособности своевременно выплачивать заработную плату работникам;
- в) усилить материальную, административную и уголовную ответственность работодателей за нарушение прав работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы;
- г) поддерживать практику обращения работников с судебными исками в случаях задержки выплаты заработной платы;
- е) вводить в действие механизм компенсации потерь, понесенных работниками в случае несвоевременной выплаты заработной платы.

III. Заключительные положения

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

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

Необходимо также пересмотреть и систему государственного социального страхования, частично персонифицировать ее, обеспечить непосредственную связь между добровольными отчислениями из заработной платы работников и социальными выгодами, которые будут ими получены.

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

№ п/п	Название законодательных и других нормативных актов	Срок разработки	Ответственные за разработку
1	2	3	4
1	Закон о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы	II кв. 2000 г.	Министерство труда социальной защиты семьи, Министерств экономики и рефор Министерство финанс Министерство юстиц
2	Закон об оплате труда (в новой редакции)	II кв. 2001 г.	-"-
3	Закон о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и вознаграждения лицам, занимающим ответственные государственные должности	II кв. 2001 г.	
4	Закон об индексации денежных доходов населения (в новой редакции)	второе полугодие 2001 г.	-"-
5	Постановление Парламента об унификации размера надбавок за классные чины	2002 г.	-"-
6	Постановление Правительства об	I кв. 2001	-"-

	установлении размера тарифной ставки I квалификационного разряда для работников хозрасчетных предприятий	г., далее - понеобходи- мости	
7	Постановление Правительства об оплате труда работников хозрасчетных предприятий	2001 г.	Министерство труда, социальной защиты и семьи, Министерство экономики и реформ, Министерство финансов, Министерство юстиции
8	Постановления Правительства о совершенствовании условий оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы	2001 г.	
9	Постановление Правительства об утверждении Положения о размере и порядке использования внебюджетных средств для оплаты труда работников бюджетных учреждений	2001 г.	Министерство финансов, Министерство экономики и реформ, Министерство труда, социальной защиты и семьи, другие министерства и департаменты
10	Постановление Правительства о порядке установления основной заработной платы в бюджетной сфере в пределах, предусмотренных для соответствующего разряда оплаты труда, в соответствии критериями и нормами оценки индивидуальных профессиональных качеств	2002 г.	Министерство труда, социальной защиты и семьи, Министерство экономики и реформ, Министерство финансов, Министерство юстиции
11	Постановление Правительства об установлении хозяйствующим субъектам, использующим государственное имущество, норматива распределения прибыли на потребление и накопление	2002 г.	Министерство финансов, Министерство экономики и реформ, Министерство труда, социальной защиты и семьи, другие министерства и департаменты