



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

ЗАКОН Nr. 847

от 14.02.2002

об оплате труда

Опубликован : 11.04.2002 в Monitorul Oficial Nr. 50-52 статья № : 336

ИЗМЕНЕН

[ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80](#)

[ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79](#)

[ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443](#)

[ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860](#)

 [ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611](#)

Парламент принимает настоящий органический закон.

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет закона

Настоящий закон определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров с работодателями: физическими лицами, предприятиями, организациями и учреждениями (далее - предприятия), независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, и направлен на обеспечение функции заработной платы как основного источника доходов для удовлетворения жизненных потребностей работников и их семей и как формы стимулирования труда.

Статья 2. Основные понятия

Для целей настоящего закона следующие понятия используются в значении:

заработная плата - любое вознаграждение или заработок, исчисляемые в денежном выражении, выплачиваемые работодателем или уполномоченным им органом работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненный труд или за труд, который должен быть выполнен;

тарифно-квалификационный справочник - сборник тарифно-квалификационных характеристик профессий или специальностей и должностей, классифицированных в группы по производственным единицам и родам занятий, предназначенный для тарификации работ и присуждения квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам;

вилка должностных окладов - диапазон окладов, в пределах которого устанавливаются конкретные основные оклады для отдельных должностей или функциональных групп руководителей, специалистов или служащих;

тарифная ставка - основной элемент тарифной системы, определяющий размер основной заработной платы работника в единицу времени (час, день);

[\[Ст.2 понятие изменено ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79\]](#)

[\[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

должностной оклад - ежемесячный размер основной заработной платы, устанавливаемый для руководящих работников, специалистов и служащих в зависимости от занимаемой должности, квалификации и особенностей отрасли;

тарифная сетка - совокупность квалификационных разрядов (разрядов оплаты труда) и соответствующих им тарифных коэффициентов (вилки должностных окладов), с помощью которых устанавливается основная заработная плата работников;

[\[Понятие в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

разряд оплаты - элемент единой тарифной сетки оплаты труда работников бюджетной сферы, на основе которого определяется вилка должностных окладов, установленная для работников в зависимости от их дифференциации по критериям, используемым в соответствующих отраслях деятельности;

квалификационный разряд - элемент тарифной сетки, характеризующий уровень квалификации рабочего. Низший уровень квалификации тарифицируется I разрядом;

[\[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

тарифные коэффициенты - элементы тарифной сетки, показывающие, во сколько раз тарифные ставки II разряда и последующих разрядов тарифной сетки выше ставки I разряда, тарифный коэффициент которого всегда равен единице;

реальный сектор - совокупность хозяйственных предприятий, в том числе пользующихся бюджетными дотациями, независимо от отраслевой принадлежности, вида собственности и организационно-правовой формы;

[\[Понятие изменено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

бюджетная сфера - совокупность предприятий, финансируемых из государственного бюджета, бюджета государственного социального страхования, бюджетов административно-территориальных единиц и специальных средств, независимо от их отраслевой принадлежности;

[\[Ст.2 абз. изменен ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611\]](#)

гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе - обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе;

[\[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

прирост производительности труда на национальном уровне - процентное отношение прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднесписочной численности работников за год, предшествующий отчетному периоду;

[\[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

работник - физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора.

[\[Понятие введено ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860\]](#)

Статья 3. Условия, формы и системы оплаты труда

(1) Оплата труда работника зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, количества, качества, сложности и условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его труда и/или хозяйственной деятельности предприятия.

(2) Труд оплачивается повременно (за час, день), посредством фиксированных месячных окладов или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

[\[Ст.3 ч.\(2\) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79\]](#)

(3) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифную и/или бестарифные системы оплаты.

(4) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.

[Ст.3 ч.(3)-(4) введены ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 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.

(3) В бюджетной сфере применяется установленная законом Единая тарифная сетка, состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.

(4) Тарифная сетка на отраслевом уровне или на уровне предприятия устанавливается для рабочих или для всех категорий работников (рабочие, служащие, специалисты и руководящие работники) на основе квалификационных разрядов или других критериев.

Статья 3². Бестарифные системы оплаты труда

(1) Бестарифные системы оплаты труда представляют собой способы дифференциации оплаты труда в зависимости от индивидуальных и/или коллективных достижений и занимаемой работником должности.

(2) Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем путем переговоров с профсоюзами или представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

(3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре на уровне предприятия.

(4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

[Ст.3¹-3² введены ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 4. Структура заработной платы

(1) В тарифной и бестарифных системах оплаты труда заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

[Ст.4 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Основная заработная плата устанавливается в виде тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих, специалистов и руководящих работников за работу, выполненную в соответствии с нормами труда, установленными в соответствии с квалификацией, уровнем профессиональной подготовки и компетентностью работника, качеством, ответственностью и сложностью выполняемых работ.

(3) Дополнительная заработная плата представляет собой вознаграждение за работу сверх установленных норм, за эффективность труда и изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты и надбавки к основной заработной плате, другие гарантированные выплаты и текущие премии, которые устанавливаются в соответствии с достигнутыми результатами, конкретными условиями труда, а в ряде случаев, предусмотренных законодательством, - и с учетом стажа работы.

(4) Другие стимулирующие и компенсационные выплаты включают вознаграждения по

итогах работы за год, премии в соответствии со специальными системами и положениями, компенсации, а также другие выплаты, не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему.

Статья 5. Источники средств на оплату труда

(1) Источником средств на оплату труда работников реальному сектору является часть дохода, получаемого в результате хозяйственной деятельности предприятия.

[Ст.5 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Для работников бюджетной сферы источником средств для выплаты заработной платы являются средства, утвержденные для них в бюджете, за счет которого осуществляется их содержание, а также, при необходимости, специальные средства, формируемые в соответствии с законодательством.

[Ст.5 ч.(2) изменена ЗП154-XVI от 21.07.05, МО126-128/23.09.05 ст.611]

(3) Общественные организации, патронаты и объединения граждан оплачивают труд наемных работников из денежных средств, формируемых в соответствии с положениями уставов указанных организаций, патронатов и объединений.

Статья 6. Законодательство в области оплаты труда

(1) Законодательство в области оплаты труда основывается на Конституции Республики Молдова и включает Кодекс законов о труде, настоящий закон и другие нормативные акты, регламентирующие оплату труда.

(2) В случае, если законодательство в области оплаты труда противоречит международным правовым актам, стороной которых Республика Молдова является, приоритет имеют международные нормы.

Статья 7. Нормативная база организации оплаты труда

Организация оплаты труда осуществляется на основании:

а) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда;

б) коллективного соглашения на национальном уровне;

с) коллективного соглашения на отраслевом уровне;

[Ст.7 пкт.б)-с) изменены ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

[Ст.7 пкт.д) исключен ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

е) коллективного договора на уровне предприятия;

ф) индивидуального трудового договора.

Статья 8. Субъекты организации оплаты труда

Субъектами организации оплаты труда являются:

а) органы центрального и местного публичного управления и их представители;

б) работодатели, патронатные организации;

с) профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы;

д) работники.

[Ст.9 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 10. Применение положений настоящего закона

Положения настоящего закона применяются:

а) к лицам, принятым на работу и постоянно проживающим в Республике Молдова или имеющим разрешение работать в стране;

б) к гражданам Республики Молдова, принятым на работу на предприятия, созданные на территории страны, но работающим за рубежом.

Глава II

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Статья 11. Государственное регулирование оплаты труда

Государство регулирует оплату труда работников предприятий, независимо от вида

собственности и организационно-правовой формы, путем установления размера минимальной заработной платы по стране, гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и тарифной ставки для I разряда оплаты труда работников бюджетной сферы, других норм и государственных гарантий, установления системы и условий оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов.

[Ст.11 изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 12. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе

(1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

(2) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами.

(3) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

[Ст.12 в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

[Ст.13 исключена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 14. Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда)

(1) При применении тарифной системы оплаты труда тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления в коллективных договорах и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

[Ст.14 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) как норматив, определяющий уровень оплаты труда работников за конкретный период, устанавливается:

а) в бюджетной сфере – законом и в размере, равном или превышающем размер минимальной заработной платы по стране;

б) в отдельных отраслях реального сектора – путем переговоров в коллективных соглашениях на отраслевом уровне, а для работников хозрасчетных предприятий соответствующих отраслей – путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

[Ст.14 ч.(2), пкт.б) изменен ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Стороны, подписавшие коллективное соглашение на отраслевом уровне, наделяются правом решать вопрос о применении установленного в соглашении размера тарифной ставки для I квалификационного разряда ко всем работникам и работодателям отрасли, применяющим тарифную систему оплаты труда, или только к работникам и работодателям, уполномочившим их на заключение соответствующего соглашения.

(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.

[Ст.14 ч.(4) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Ст.14 ч.(2)-(4) в редакции ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 15. Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях

(1) Размер компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях един для

работников любой квалификации, работающих в одинаковых условиях на соответствующем предприятии.

(2) Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, но не ниже 25 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и не ниже 50 процентов минимальной заработной платы по стране на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

[Ст.15 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Компенсационные надбавки выплачиваются за фактически отработанное в неблагоприятных условиях время.

[Ст.15 ч.(2)-(3) в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 16. Другие нормы и гарантии по оплате труда

(1) Специфические нормы оплаты труда (за работу в сверхурочное время; в выходные и праздничные дни; в ночное время; за время простоя не по вине работника; при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника; работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности их ежедневной работы и т.д.) и гарантии для работников (оплата ежегодных отпусков; на время выполнения государственных или общественных обязанностей; для работников, направляемых на повышение квалификации или на обследование в медицинские учреждения; при переводе на другую работу в связи с производственной необходимостью; при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; при производственном обучении, переквалификации и обучении другим специальностям; для доноров и т.д.), а также другие нормы, гарантии и компенсации для работников устанавливаются Кодексом законов о труде и другими нормативными актами.

(2) Специфические нормы и гарантии по оплате труда, предусмотренные в части (1) настоящей статьи и в Кодексе законов о труде, являются минимальными государственными гарантиями. Конкретные размеры норм и гарантий, предусмотренных в настоящей статье, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективных договорах.

[Ст.16 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 17. Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога

Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога включает в себя применение коллективных соглашений на национальном и отраслевом уровнях, коллективного договора на уровне предприятия и разграничение проблем в области оплаты труда, решаемых соответствующим коллективным соглашением и коллективным договором.

[Ст.17 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 18. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

[Ст.18 изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАВОК ОПЛАТЫ ТРУДА

[Название гл.III изменено ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 19. Условия оплаты труда

Основные условия организации оплаты труда, включая тарифные требования в соответствии с профессией, должностью и уровнем квалификации, порядок тарификации работников, критерии и нормы оценки индивидуальных и/или коллективных достижений, нормы труда, устанавливаются при заключении коллективных или индивидуальных трудовых договоров.

[Ст.19 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 20. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий

(1) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателями (юридическими или физическими лицами) и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателей и закрепляются в коллективных договорах, а в случае их отсутствия - в индивидуальных трудовых договорах.

[Ст.20 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, может быть произведено по требованию договаривающихся сторон только по истечении срока действия коллективного договора, но не ранее одного года со дня их установления.

[Ст.20 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 21. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий, получающих бюджетные дотации, осуществляется в соответствии со статьей 20, но в пределах сумм дотаций и собственных доходов, определяемых для указанных предприятий в установленном порядке, и с учетом условий, установленных Правительством.

Статья 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.

Статья 23. Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий

[Название ст.23 в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(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.

[Ст.23 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), может варьировать в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

[Ст.23 ч.(2) в редакции ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80]

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

[Ст.23 ч.(3) введена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(4) Размер годовой премии и других годовых выплат для руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

[Ст.23 ч.(4) введена ЗП284 от 13.12.12, МО22-25/01.02.13 ст.80]

Статья 24. Оплата труда членов руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ

(1) Членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ (административный совет, совет общества) устанавливаются месячные вознаграждения в

размере до трех минимальных заработных плат по стране, определенных согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432-XIV от 28 декабря 2000 года.

[Ст.24 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Месячные вознаграждения устанавливаются за счет средств соответствующих хозяйственных единиц и аннулируются в случаях, когда члены советов уклоняются от исполнения обязанностей.

[Ст.24 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 25. Оплата труда работников бюджетной сферы

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

(2) Условия оплаты труда, размеры надбавок и доплат, других выплат, учитывающих специфические условия и сложность деятельности некоторых отраслей и профессиональных групп бюджетной сферы, устанавливаются Правительством после консультаций с профсоюзами по предложению Министерства труда, социальной защиты и семьи и Министерства финансов.

[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]

[Ст.25 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 26. Оплата труда совместителей

(1) Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу или фактически отработанное время.

(2) Установление размера тарифной ставки или должностного оклада для совместителей, а также их премирование, выплата надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, производится в порядке, установленном в коллективном или индивидуальном трудовом договоре.

[Ст.26 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Другие нормы, регламентирующие работу по совместительству, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Глава IV

ПРАВА РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ЗАЩИТА

Статья 27. Право работника на оплату труда

(1) Работник имеет право на оплату своего труда в соответствии с законодательством в области оплаты труда и коллективным договором на основании индивидуального трудового договора.

(2) При заключении индивидуального трудового договора работодатель обязан уведомить работника об условиях оплаты труда (размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления, периодичности и месте выплаты заработной платы, удержаниях).

(3) При установлении заработной платы не допускается дискриминация по возрасту, полу, расовой и национальной принадлежности, политическим убеждениям, вероисповеданию и материальному положению.

Статья 28. Гарантии реализации прав по оплате труда

(1) Предприятия осуществляют выплату заработной платы работникам в приоритетном перед другими выплатами порядке с одновременным отчислением взносов на обязательное государственное социальное страхование.

(2) Субъекты организации оплаты труда не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающие условия, установленные законодательством и коллективными договорами.

Статья 29. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте Республики Молдова.

[Ст.29 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Разрешается выплата заработной платы денежными чеками или денежными

переводами. Порядок выплаты заработной платы денежными чеками или денежными переводами устанавливается Правительством по согласованию с Национальным банком Молдовы.

(3) Запрещается выплата заработной платы в натуральной форме, в том числе в виде спиртных напитков, табачных изделий или наркотических веществ.

Статья 30. Сроки, периодичность и место выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе доверенности, заверенной по месту его работы, в рабочие дни, установленные в коллективном договоре или индивидуальном трудовом договоре, но:

а) не реже двух раз в месяц для работников с повременной или сдельной оплатой труда;

б) не реже одного раза в месяц для работников, заработная плата которых установлена на основе месячных должностных окладов.

(2) В каждом отдельном случае работодатель обязан проинформировать работника в письменном виде об общей сумме заработной платы, произведенных удержаниях с указанием их размера и причин, о сумме, причитающейся к выплате, а также обязан обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских регистрах.

(3) С письменного согласия работника выплата заработной платы может производиться через банковские учреждения или путем почтовых переводов на указанный работником счет (адрес) с обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.

(4) В случае смерти работника причитающаяся ему заработная плата и другие выплаты выдаются супругу (супруге), детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 31. Запрет на ограничение работника в свободном распоряжении заработанными им средствами и на удержания из заработанных им средств

(1) Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

(2) Запрещаются удержания из заработанных работником средств в пользу работодателя или других юридических и физических лиц, а также любые другие вычеты, не предусмотренные законодательством.

(3) Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Статья 32. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

(1) Средняя заработная плата гарантируется работникам в предусмотренных законодательством случаях коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами.

(2) В среднюю заработную плату работника включаются все виды оплаты труда, на которые согласно действующему законодательству начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат.

[Ст.32 ч.(2) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(3) Порядок исчисления средней заработной платы работника устанавливается постановлением Правительства.

(4) При отвлечении работника от основной работы в не предусмотренных законодательством случаях предприятие, задание которого работник выполняет, выплачивает или компенсирует ему заработную плату в размере не ниже его средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 33. Защита прав работников в случае несостоятельности предприятия

(1) Средства на оплату труда работников гарантируются доходом и имуществом работодателя.

(2) В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке

согласно обязательствам перед ним.

(3) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного в соответствии с настоящим законом.

[Ст.33 ч.(3) введена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

Статья 34. Ответственность банков и должностных лиц предприятий
за несвоевременную выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, ответственность за несвоевременную выдачу наличности несут банки, выплачивая за счет своих средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день задержки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

Статья 35. Компенсация потерь в связи
с несвоевременной выплатой заработной платы

(1) Компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более после истечения месяца, следующего за месяцем, за который следовало выплатить заработную плату.

(2) Компенсация потерь части несвоевременно выплаченной заработной платы производится отдельно по каждому месяцу путем повышения ее в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты заработной платы на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты.

(3) Компенсация потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится в случае, когда коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превышает 2 процента.

(4) Выплата сумм по компенсации потерь несвоевременно выплаченной части заработной платы производится из средств на оплату труда, указанных в статье 5.

(5) Порядок расчета сумм для компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством.

Статья 36. Разрешение трудовых споров, связанных с оплатой труда

Трудовые споры, связанные с оплатой труда, рассматриваются в порядке, установленном законодательством для разрешения трудовых споров.

Статья 37. Сведения о заработной плате работника

Сведения о заработной плате работника предоставляются только с его согласия или по его просьбе, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 38. Контроль за выполнением настоящего закона

Контроль за выполнением на предприятиях настоящего закона возлагается на:

- а) государственные органы по труду;
- б) органы финансового контроля;
- с) органы, представляющие интересы работников и работодателей.

Глава V

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 39

Правительству в течение 2002 года:

представить Парламенту проект закона о системе установления основной заработной платы в бюджетной сфере и месячных вознаграждений лицам, занимающим ответственные государственные должности;

принять нормативные акты, входящие в компетенцию Правительства, необходимые для реализации положений настоящего закона;

привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

Статья 40

До приведения законодательства в соответствие с настоящим законом действующие нормативные акты применяются в той мере, в какой они не противоречат настоящему закону.

Статья 41

Со дня вступления в силу настоящего закона признать утратившими силу Закон об оплате труда № 1305-ХІІ от 25 февраля 1993 года, с последующими изменениями, за исключением статьи 5 и приложений 1 - 4 и 6.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА**

Еуджениа ОСТАПЧУК

**Кишинэу, 14 февраля 2002 г.
№ 847-ХV.**