



20 ANI

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 (situația pe data 01.12.2020)***

ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ

***по организации оплаты труда всех категорий работников
на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства
(по состоянию на 01.12.2020 г.)***



**(VERSIUNEA ELECTRONICĂ INTERACTIVĂ PENTRU CP CU CONEXIUNE
LA INTERNET)**

**(ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ С ИНТЕРАКТИВНЫМ СОДЕРЖАНИЕМ ДЛЯ ПК
ИМЕЮЩЕГО ВЫХОД В ИНТЕРНЕТ)**

mun. Chișinău

2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Организация оплаты труда на хозрасчетных предприятиях.
2. Особенности регламентирования оплаты труда руководителя предприятия.
3. Составляющие заработной платы руководителя хозрасчетного предприятия
 - 3.1 образец типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием.
 - 3.2. рекомендуемые должностные оклады руководителей в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий. (основание п.5.16. Отраслевого Коллективного соглашения 2017-2021 гг)
4. Регулирование оплаты труда всех категорий работников, за исключением руководителей предприятий.
 - 4.1. образец индивидуального трудового договора «работодателя» и «работника».
 - 4.2.тарифные ставки рабочих и должностные оклады специалистов
5. Порядок регулирования трудовых отношений установленный Трудовым Кодексом РМ.
6. Оплата труда дистанционных работников и в случае пандемии. Изменения в Трудовом кодексе РМ по правовым вопросам по состоянию на 01.08.2020 г.
- 7.Оплата труда, закрепленная Коллективным Соглашением (отраслевой уровень) 2017-2021 гг. (извлечение из раздела 5)
- 8.Приложения с №5 по № 9 к Коллективному Соглашению на 2017-2021гг (отраслевой уровень).
 - 8.1. основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства .
 - 8.2.коллективное соглашение № 12 от 01.09.2012 г.(национальный уровень) «Об утверждении формуляров штатного расписания и именного пропуска на рабочее место»
9. Справочный материал по трудовому законодательству, вопросам налогообложения, социальному и медицинскому страхованию.
10. Некоторые законодательные акты регламентирующие порядок определения заработной платы работников бюджетной сферы , а также лиц,

исполняющих «ответственные государственные должности» и государственных служащих.

I. Организация оплаты труда на хозрасчетных 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) и 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 (обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе,) ст.134 (2) ТК
- доплаты и надбавки компенсационного характера, ст. 137-139.

Статьей 132-133 ТК предусматривается, 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 пересмотра минимальной заработной платы и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе установлен статьей 12 Закона РМ «Об оплате труда». В редакции Закона РМ № 253 от 17.11.2016г.

Статья 12 Закона РМ «Об оплате труда» включает следующие

положения :

(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.

(4) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе служит основой для дифференциации должностных окладов/тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности, который предполагают выполняемые обязанности/работы, и сложности последних.

(5) В гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе не включаются дополнительная заработная плата и другие стимулирующие или компенсационные выплаты.

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 при тарифной системе оплаты труда устанавливается на основе должностных окладов или часовой тарифной ставки I-го квалификационного разряда (ст.136 ТК), **либо на основе бестарифной системы оплаты труда.** (ст.136' ТК)

Пунктом 5.9. (Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2017- 2021гг.)) установлено, что 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, которая является основной ее составляющей и закрепляется коллективным трудовым договором.

В соответствии с положениями Закона РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. (в редакции статьи 3 (4) Закона РМ № 242 от 20.11.2008г.) при организации оплаты труда на предприятии, работодателю после консультаций с профорганизатором предоставлено право выбора системы оплаты труда.

Извлечение из статьи 3' — 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.

(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 квалифицированных разрядов или других критериев.

Положения ст.136 ТК РМ касаются состава, назначения и элементов тарифной системы оплаты труда.

Поправки, внесенные в статью 14 Закона РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. Законом РМ № 253 от 17.11.2016 (Monitorul Oficial al RM № 441-451 от 16.12.2016) относительно применения тарифной ставки I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) изложены в следующей редакции:

«статья 14 часть (1) - При применении тарифной системы оплаты труда тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

статья 14 часть (2) b) - В реальном секторе тарифная ставка I-го квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне и в размере, по меньшей мере, равном или превышающем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно Постановлением правительства, а на уровне предприятия соответствующей отрасли - в размере не ниже установленного на отраслевом уровне».

Что касается Минимальной заработной платы, то она представляет собой установленный государством размер заработной платы в леях за простой, неквалифицированный труд, ниже которого работодатель не вправе производить оплату за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

Законом РМ « о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» № 1432 от 28.12.2000г(Monitorul Oficial Nr. 21-24 от 27.02.2001) предусмотрено следующее ;

-ст.2 (2) Месячная оплата труда работника, который отработал установленную норму времени за определенный период и который выполнил возложенные на него обязанности или норму труда, не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы.

-ст.2 (3)) «В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, компенсационные и поощрительные выплаты».

-ст.2 (4) Соблюдение размера минимальной заработной платы является обязательным для всех хозяйствующих субъектов независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. Этот размер не может быть уменьшен ни коллективным договором, ни индивидуальным трудовым

договором.

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 Правительством и пересматривается после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Постановлением Правительства РМ №232 от 24.04.2019 (MO148-158/26.04.19 ст.265; в силу с 26.04.19) в пункт 1 в Постановления Правительства РМ № 165 от 09.03.2010 внесены изменения и установлен новый гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

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 № 232 от 24.04.2019 г.

«Пункт 1. Начиная с 1 мая 2019 г. 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 16,42 лея в час, или 2775 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 РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г.**

Ст.20 (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.

Пункт 6¹. Государственные предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольные предприятия, определенные Правительством, на которых размер тарифной ставки I-го квалификационного разряда превышает гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, предусмотренный в пункте 1 настоящего Постановления, дальнейшее повышение тарифной ставки I-го 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-го квалификационного разряда превышает прирост объема производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах, предприятие, располагающее необходимыми финансовыми средствами, вправе повысить тарифную ставку I-го квалификационного разряда по мере роста индекса потребительских цен.

Оплата труда работников хозрасчетных предприятий осуществляется в соответствии со статьей 2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 от 19.05.2017):

«на предприятиях, применяющих тарифные системы оплаты труда или другие, нетарифные системы оплаты труда, основная заработная плата работников, а

также основные условия организации оплаты труда, применение различных форм премирования и компенсации, порядок установления надбавок и доплат к заработной плате и другие условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с положениями Закона РМ «Об оплате труда».

В соответствии с положениями **Закона № 246 от 22-11-2017 «О государственном и муниципальном предприятиях»** (Опубликован : 22-12-2017 в Monitorul Oficial № 441-450 статья № 750), установлены правовые, организационные и экономические условия относительно функционирования государственного и муниципального предприятий.

Относительно регулирования нового порядка и условий вознаграждения управляющего, утверждения штатного расписания и фонда заработной платы на предприятии установлено следующее :

Положениями Главы III (статья 7,8, 9,10) Регулирование оплаты труда управляющего предусмотрено осуществлять посредством Учредителя и Административного совета .

Главой III (ст. 8, (7) j) устанавливаются полномочия руководящих органов государственного и муниципального предприятия в лице Административного совета по вопросу утверждения годовой сметы доходов и расходов, штатного расписания предприятия и фонд заработной платы;

Согласно главы IV (ст.18)

1) в обязанности предприятия входит размещение на своей официальной веб-странице и официальной веб-странице учредителя устав предприятия, внутренние положения, годовой отчет предприятия и аудиторские отчеты.

2) а) информацию о количестве работников предприятия, о созданных рабочих местах, среднемесячной заработной плате по предприятию. Заработная плата руководящего состава (учредителей, членов административных советов, управляющих, членов ревизионной комиссии) указывается отдельно.

II. Особенности регламентирования оплаты труда руководителя предприятия

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

Правовая основа регулирования труда руководителя предприятия относительно прав и обязанностей в области трудовых отношений определяются Трудовым Кодексом (**Глава IV ст.258-266**) , иными нормативными актами, учредительными документами предприятия, индивидуальным трудовым договором.

Глава IV определяет особенности регулирования труда руководителя, а ее Положения распространяются на руководителей всех предприятий, за исключением случаев, когда руководитель (работодатель) является одновременно собственником предприятия, а именно :

- Заклучение индивидуального трудового договора с руководителем предприятия (**ст.260 ТК**);

- Работа по совместительству руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом (**ст.261 ТК**);

- Материальная ответственность руководителя предприятия (**ст.262 ТК**);

- Дополнительные основания для прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия (**ст.263 ТК**);

- Компенсация в связи с прекращением индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия (**ст.264 ТК**);

- Отставка руководителя предприятия (**ст.265 ТК**);

- Действующим законодательством и/или учредительными документами предприятия могут быть предусмотрены и другие особенности регулирования труда руководителя предприятия, а также особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа предприятия, работающих на основе индивидуального трудового договора (**ст.266 ТК**).

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), 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.

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

(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.

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 (ТК 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 (ст.4 Закона РМ «О предпринимательстве и предприятиях» № 845 от 03.01.1992г

Постановлением № 484 от 18.10.2019 г. « Об утверждении некоторых нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона № 246/2017 о государственном и муниципальном предприятиях»(Опубликован : 02-11-2019 в Monitorul Oficial № 326-327 статья № 729) утвержден **Образец индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием, согласно приложению № 4.**

«Условия оплаты труда управляющего» Глава V. 5.1-5.8. вышеназванного договора регламентирует порядок, условия и размеры его оплаты ,которые устанавливаются в соответствии с положениями Постановления № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий и Трудового кодекса РМ.

В соответствии с Законом № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях» (Опубликован ; 22.12.2017 г. в Monitorul Oficial № 441-450 статья № 750) **Глава III Ст.7,** Учредитель государственного предприятия и учредитель муниципального предприятия во взаимодействии с исполнительным органом осуществляют в пределах своих полномочий права по управлению предприятием посредством административного совета и управляющего.

Извлечение из главы III статьи 7 относительно полномочий учредителя в отношении порядка и условия вознаграждения управляющего:

(2) с) назначает и отзывает председателя и членов административного совета, членов ревизионной комиссии, определяет численный состав административного совета и ревизионной комиссии, **устанавливает размер месячной оплаты труда управляющего, председателя, членов административного совета и ревизионной комиссии.** Положение о порядке отбора и назначения управляющего, членов административного совета и ревизионной комиссии государственного предприятия и условия их вознаграждения утверждаются Правительством;

(3) **Учредитель государственного предприятия назначает и освобождает от занимаемой должности управляющего государственным предприятием по предложению административного совета.** Учредитель государственного предприятия передает полномочия по управлению имуществом и осуществлению предпринимательской деятельности управляющему на основании индивидуального трудового договора.

(4) **Учредитель муниципального предприятия отбирает на конкурсной основе и наделяет орган исполнительной власти правом передачи полномочий по управлению имуществом и осуществлению предпринимательской деятельности управляющему на основании утвержденного индивидуального трудового договора.** Конкурсная комиссия создается учредителем из числа его представителей и представителей органа исполнительной власти.

(5) **Индивидуальный трудовой договор управляющего** устанавливает права и обязанности сторон, включая ограничение прав пользования и распоряжения имуществом

государственного/муниципального предприятия, **предусматривает порядок и условия вознаграждения управляющего**, устанавливает показатели эффективности для управляющего, материальную ответственность сторон, а также условия прекращения и расторжения договора. Типовой индивидуальный трудовой договор управляющего государственным/муниципальным предприятием утверждается Правительством.

Извлечение из главы III статьи 8 (7) относительно полномочий Административного совета относительно выбора кандидатуры управляющего и конкретном предельном размере оплаты труда, а также утверждения штатного расписания:

(7) j) утверждает годовую смету доходов и расходов, штатное расписание предприятия и **фонд заработной платы;**

(7) n) выбирает на конкурсной основе кандидатуру управляющего государственным предприятием и представляет ее учредителю для назначения. Типовое положение об организации и проведении конкурса для занятия вакантной должности управляющего государственным предприятием утверждается Правительством;

(7) p) принимает решения о **конкретном предельном размере оплаты труда** управляющего государственным предприятием, подлежащем ограничению, на текущий год.

Ш. Составляющие заработной платы руководителя хозрасчетного предприятия

Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (опубликован в Monitorul Oficial al RM № 79-81 din 20.06.2002)
(с внесенными изменениями и дополнениями)

Базовым по вопросам оплаты труда руководителей предприятий является Закон № 847 от 14.02.2002 года «Об оплате труда».

Руководителю хозрасчетного предприятия устанавливается (основная и дополнительная заработная плата, а также другие стимулирующие выплаты в соответствии с положениями Постановления Правительства № 743/2002 «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий»,

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 оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями.

В совокупный месячный размер оплаты труда управляющих

государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий за исключением руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, указанных в пункте 5² настоящего постановления, 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.

Административный совет государственного предприятия или совет акционерного общества, на основании финансово-экономических отчетов за предыдущий год, ежегодно, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере оплаты труда руководителя на предстоящий год .

(Смотри также Закон № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях» Опубликован ; 22.12.2017 г. в Monitorul Oficial № 441-450 Глава III, статья 8 пункт (7) р)

При оценке финансово-экономических результатов предприятия будет учитываться динамика основных показателей: чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду предыдущего года, а также другие показатели, касающиеся конкретных условий деятельности соответствующих предприятий (пункт 5 изменен Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014).

В пункте 5¹ установлено, что для руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, 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 (в редакции Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014).

В пункте 5² даны разъяснения по совокупному месячному размеру оплаты труда руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, находящихся на самофинансировании, включительно со статусом государственного предприятия, указанных в Приложении № 8 к настоящему постановлению, не должен превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца (пункт 5² введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014).

В пункте 5³ установлено, что в совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с пунктами 5 или 5² настоящего постановления, не включаются единовременные премии в связи с юбилейными датами работника или предприятия к профессиональным праздникам, годовая премия и другие годовые выплаты, установленные согласно пункту 13³ настоящего постановление, а также материальная помощь, выделенная руководителю для лечения и отдыха (пункт 5³ и 13³ введены в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.

Постановлением Правительства РМ
№ 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014).
Приложение №3 (Постановление Правительства РМ № 743
от 11.06.2002г.) **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 Молдова- Стандарт 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. 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 Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017) -
установлено, что показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом. Минимальный размер премии для руководителей монопольных предприятий, государственных предприятий и предприятий с преобладающим

государственным капиталом не может превышать шести месячных должностных окладов в год.

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 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 предприятий ЖКХ утверждено постановлением правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.). Работникам предприятий ЖКХ размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) составляет от 10 до 30 %.

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 разъясняет, что 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, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов (пункт 13² в редакции Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

Пункт 13³ устанавливает, что размер годовой премии (установленной в условиях, предусмотренных статьей 138 Трудового Кодекса) и других годовых выплат, выплачиваемых руководителям единиц, указанных в пунктах 5 или 5² настоящего постановления, из годовой чистой прибыли предприятия, не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов (пункт 13³ введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul

Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014).

Условия оплаты труда управляющего изложены в пунктах 5.1-

5.8 Приложения № 4 к Постановлению Правительства № 484 от 18.10.2019 « Об утверждении некоторых нормативных актов обеспечивающих функционирование Закона № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях Опубликован : 02-11-2019 в Monitorul Oficial № 326-327 статья № 729

Извлечение из Типового индивидуального трудового договора

управляющего государственным/муниципальным предприятием

5.1. В соответствии с положениями Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий, Управляющему назначается должностной оклад в размере _____ леев, (увеличенный размер тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий на сумму _____ леев, на коэффициент повышения _____ и отраслевой коэффициент сложности _____), который выплачивается за счет средств Предприятия.

5.2. В случае повышения тарифной ставки для I квалификационного разряда, одновременно производится перерасчет должностного оклада Управляющего, после предварительного согласования с Административным советом.

5.3. К ежегодному отпуску сроком на _____ календарных дней Управляющему предоставляется материальная помощь в размере одного ежемесячного должностного оклада.

5.4. Управляющему могут назначаться и другие выплаты (материальная помощь, премии по случаю юбилеев, профессиональных праздников, а также по случаю праздников, установленных в статье 111 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003), размер которых определяется Учредителем в каждом отдельном случае, по предложению Административного совета, за счет экономии средств на оплату труда работников Предприятия или фонда потребления. Размер этих выплат в течение года не должен превышать трех должностных окладов.

5.5. Управляющий может получать ежеквартальные премии в установленном Учредителем размере, по предложению Административного совета, при условии выполнения критериев оценки управленческой эффективности, установленных в приложении к настоящему Договору. Максимальный размер премии устанавливается согласно положениям пункта 7 Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

5.6. По предложению административного совета, Управляющий может получать ежегодную премию от годовой чистой прибыли Предприятия в определенном

Учредителем размере, при распределении чистой прибыли за отчетный год. Эта премия не может превышать в сумме шести ежемесячных должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

5.7. Общий размер ежемесячной заработной платы Управляющего устанавливается с учетом положений пункта 5³ Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

5.8. Административный совет, на основе годового финансово-экономического отчета за предыдущий год, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере заработной платы Управляющего, подлежащем ограничению, на текущий год. Оценка финансово-экономических результатов Предприятия осуществляется с учетом специфики и области деятельности Предприятия, динамики основных показателей (чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду прошлого года), а также динамики других показателей, согласно приложению к настоящему Договору.

**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.

Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы (Monitorul Oficial al RM № 109-118 din 07.04.2017).

В Коллективном соглашении (отраслевой уровень) на 2017-2021гг. 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 2017-2021 гг. (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

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

3.1 образец типового индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием.

Приложение № 4
к Постановлению Правительства № 484/2019

УТВЕРЖДЕНО:

(учредитель государственного/муниципального предприятия)

(подпись, печать, дата)

ОБРАЗЕЦ ТИПОВОГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА управляющего государственным/муниципальным предприятием

№ _____ от _____ 20__ г.

(населенный пункт)

_____, в дальнейшем – *Учредитель*,
(учредитель/ исполнительный орган государственного/муниципального предприятия)

в лице _____, с одной стороны, и
(должность, фамилия и имя)

_____, в дальнейшем –
(фамилия и имя Управляющего государственным/муниципальным предприятием, домашний адрес, данные удостоверения личности)

Управляющий, с другой стороны, заключили Договор, согласившись о
нижеследующем:

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. На основании настоящего Договора Управляющий (исполняющий обязанности управляющего) обязуется руководить текущей финансово-экономической деятельностью государственного/муниципального предприятия _____ (в дальнейшем – *Предприятие*) непосредственно и через аппарат, сформированный им в строгом соответствии с Уставом Предприятия, а Учредитель обязуется обеспечить ему необходимые условия деятельности.

1.2. Учредитель/уполномоченное учредителем лицо передает, а Управляющий принимает в оперативное управление государственную собственность административно-территориальной единицы, состав и стоимость которой отражены в акте приема-передачи, который прилагается к настоящему Договору (положения пунктов 1.2.-1.4. действительны только для нового назначенного управляющего).

1.3. В акте приема-передачи отражаются следующие данные:

- 1) краткое описание Предприятия, а также отчет Управляющего о финансовом положении за предыдущий отчетный год;
- 2) расшифровка дебиторской и кредиторской задолженности Предприятия;

- 3) наличие денежных средств (на счете и в кассе);
- 4) структура основных средств;
- 5) техническое оснащение Предприятия (обеспечение водой, системой канализации, газоснабжения, электронными коммуникациями, теплоэнергией и электроэнергией);
- 6) информация о спорах Предприятия;
- 7) перечень документов, передаваемых Управляющему.

1.4. К акту приема-передачи прилагаются:

- 1) перечень имущества, включенного в уставный капитал Предприятия, перечень имущества, переданного в ведение Предприятия;
- 2) протокол о результатах инвентаризации имущества Предприятия и его инвентаризационные списки;
- 3) план деятельности Предприятия на текущий год с приложением информации об его осуществлении, включая основные показатели финансово-экономической деятельности за отчетный период;
- 4) трехлетний бизнес-план Предприятия;
- 5) структура Предприятия;
- 6) штатное расписание Предприятия;
- 8) перечень заключенных (действующих) договоров.

1.5. Стороны обязуются осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством, Уставом Предприятия и настоящим Договором.

1.6. Управляющий осуществляет деятельность по вопросам, входящим в его компетенцию, на основе принципа единоличного руководства.

1.7. Управляющий обеспечивает исполнение решений учредителя и административного совета Предприятия (в дальнейшем – *Административный совет*), в пределах закона.

1.8. Учредитель и административный совет не имеют права вмешиваться в оперативную деятельность Предприятия после заключения и регистрации индивидуального трудового договора с Управляющим, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, уставом и настоящим Договором.

1.9. В отсутствие Управляющего его обязанности осуществляет уполномоченное им лицо.

II. ПОЛНОМОЧИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО

2.1. Управляющий является единоличным исполнительным органом

Предприятия и осуществляет следующие полномочия:

- 1) руководит деятельностью Предприятия и обеспечивает его эффективное функционирование;
- 2) обеспечивает исполнение решений Учредителя и Административного совета;
- 3) обеспечивает проведение аудита годовых финансовых отчетов и заключает договор на проведение аудита, с субъектом аудита, отобранным Административным советом и утвержденным Учредителем;
- 4) представляет Административному совету информацию о результатах проверок, проведенных уполномоченными органами, в том числе о выявленных недостатках, а также план действий по устранению выявленных отклонений и недостатков;
- 5) ежеквартально представляет Административному совету отчет о результатах деятельности Предприятия;
- 6) представляет Учредителю и Административному совету годовой отчет о результатах финансово-экономической деятельности Предприятия, отчет Ревизионной комиссии и аудиторское заключение;
- 7) представляет Административному совету на утверждение проект сметы доходов и расходов Предприятия, проект его штатного расписания на год, следующий за отчетным годом;
- 8) представляет на согласование Административному совету предложения по распределению годовой чистой прибыли Предприятия;
- 9) обеспечивает разработку и ежегодное обновление трехлетнего бизнес-плана и представляет его на утверждение Административному совету;
- 10) обеспечивает сохранность, эффективное использование и развитие имущества Предприятия;
- 11) ежеквартально представляет Административному совету информацию о спорных ситуациях;
- 12) запрашивает предварительное разрешение Учредителя и решение Административного совета на закупку Предприятием товаров и услуг, рыночная стоимость которых составляет более 25 процентов стоимости чистых активов Предприятия, согласно последнему финансовому отчету, или превышает 400 000 леев;
- 13) публикует план закупки и обеспечивает соблюдение принципа прозрачности процедур закупок товаров, работ и услуг, предназначенных как для покрытия своих потребностей, так и для обеспечения материально-технической базы и формирования производственной программы Предприятия;
- 14) проводит процедуры закупки товаров, работ и услуг для производственных нужд и обеспечения материально-технической базы в соответствии с Положением о закупке товаров, работ и услуг, утвержденным Правительством;

15) обеспечивает своевременный перевод установленных Учредителем отчислений из годовой чистой прибыли в государственный бюджет – в случае государственных предприятий и местный бюджет – в случае муниципальных предприятий;

16) обеспечивает представление, в установленном законом порядке, финансовых отчетов, налоговых отчетов, статистических и других видов отчетов в соответствующие государственные органы;

17) обеспечивает выплату заработной платы в порядке и в сроки, установленные законодательством;

18) выполняет другие обязанности, связанные с организацией и обеспечением деятельности Предприятия, согласно законодательству;

19) обеспечивает организацию и непрерывное ведение бухгалтерского учета с даты государственной регистрации Предприятия до даты его ликвидации;

20) организует систему внутреннего контроля;

21) обеспечивает выполнение других обязанностей, установленных законодательством о бухгалтерском учете, другими нормативными актами и Уставом Предприятия;

22) утверждает, в случае государственных предприятий, после согласования с Учредителем, перечень оказываемых услуг и тарифы на них, за исключением установленных нормативными актами;

23) несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, установленных в индивидуальном трудовом договоре Управляющего;

24) увольняет персонал Предприятия, обеспечивает поощрение труда работников, наложение взысканий или их привлечение к ответственности;

25) обеспечивает раскрытие информации о Предприятии, согласно положениям статьи 18 Закона № 246/2017 о государственном и муниципальном предприятиях;

26) представляет Министерству финансов копию аудиторского заключения о Предприятии;

27) представляет Учредителю аудиторское заключение о Предприятии для размещения на официальной веб-странице.

2.2. Управляющий, в случаях, когда ему необходимо принять решение или участвовать в принятии решения, либо предпринять для осуществления своих полномочий другие действия, влияющие или способные повлиять на личные интересы (сделка с конфликтом интересов), обязан незамедлительно проинформировать Административный совет, который после проведения консультации с Учредителем, наделен исключительной компетенцией по принятию решений в подобных ситуациях.

2.3. Если управляющий действует с нарушением обязанности, предусмотренной в пункте 2.2, он должен возместить причиненный

Предприятию ущерб, и несет административную или уголовную ответственность, согласно положениям настоящего Договора и законодательства.

III. ПРАВА УЧРЕДИТЕЛЯ

3.1. Учредитель государственного/муниципального предприятия вместе с исполнительным органом в пределах возложенных компетенций, осуществляет права по управлению Предприятием посредством Административного совета и Управляющего.

3.2. Учредитель имеет право:

- 1) ежегодно оценивать управленческую эффективность в соответствии с критериями оценки управленческой эффективности, установленными совместно с Управляющим;
- 2) давать согласие на премирование Управляющего за эффективную деятельность Предприятия, по предложению Административного совета;
- 3) принимать решения о служебных командировках Управляющего;
- 4) применять дисциплинарные взыскания к Управляющему, согласно законодательству.

IV. ПРАВА УПРАВЛЯЮЩЕГО

4.1. Управляющий самостоятельно решает все вопросы, связанные с деятельностью Предприятия, за исключением тех, которые согласно Уставу Предприятия входят в компетенцию Учредителя или Административного совета.

4.2. Управляющий имеет право:

- 1) действовать без доверенности от имени Предприятия;
- 2) представлять интересы Предприятия в отношениях с физическими и юридическими лицами, а также в судебных инстанциях, предоставляя такие полномочия и другим лицам в соответствии с законодательством;
- 3) заключать необходимые договоры для обеспечения надлежащей экономической деятельности Предприятия, выдавать доверенности персоналу Предприятия;
- 4) открывать банковские счета на территории Республики Молдова и за рубежом, с уведомлением Учредителя;
- 5) осуществлять расчеты с банковских счетов;
- 6) управлять средствами Предприятия;
- 7) принимать на работу и увольнять персонал Предприятия;
- 8) решать другие вопросы, в пределах своей компетенции, согласно Уставу, решениям Учредителя и Административного совета.

4.3. Управляющий вправе, с согласия Административного совета и с

разрешения Учредителя, сдавать в аренду, имущественный наем или безвозмездное пользование, передавать в залог имущество Предприятия, продавать имущество, не используемое в технологическом процессе, списывать, хранить или передавать имущество, отнесенное к основным средствам, в соответствии с положениями законодательства.

4.4. Управляющий предлагает, а Административный совет утверждает штатное расписание Предприятия и фонд оплаты труда.

4.5. В период действия настоящего Договора Управляющий имеет право на выплаты, связанные со служебными командировками, согласно Положению об откомандировании работников субъектов Республики Молдова, утвержденному Постановлением Правительства № 10 /2012.

4.6. Управляющий пользуется социальным и медицинским страхованием в соответствии с положениями законодательства.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УПРАВЛЯЮЩЕГО

5.1. В соответствии с положениями Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий, Управляющему назначается должностной оклад в размере _____ леев, (увеличенный размер тарифной ставки для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий на сумму _____ леев, на коэффициент повышения _____ и отраслевой коэффициент сложности _____), который выплачивается за счет средств Предприятия.

5.2. В случае повышения тарифной ставки для I квалификационного разряда, одновременно производится перерасчет должностного оклада Управляющего, после предварительного согласования с Административным советом.

5.3. К ежегодному отпуску сроком на _____ календарных дней Управляющему предоставляется материальная помощь в размере одного ежемесячного должностного оклада.

5.4. Управляющему могут назначаться и другие выплаты (материальная помощь, премии по случаю юбилеев, профессиональных праздников, а также по случаю праздников, установленных в статье 111 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003), размер которых определяется Учредителем в каждом отдельном случае, по предложению Административного совета, за счет экономии средств на оплату труда работников Предприятия или фонда потребления. Размер этих выплат в течение года не должен превышать трех должностных окладов.

5.5. Управляющий может получать ежеквартальные премии в установленном Учредителем размере, по предложению Административного совета, при условии выполнения критериев оценки управленческой эффективности, установленных в приложении к настоящему Договору. Максимальный размер премии устанавливается согласно положениям пункта 7 Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

5.6. По предложению административного совета, Управляющий может получать ежегодную премию от годовой чистой прибыли Предприятия в определенном Учредителем размере, при распределении чистой прибыли за отчетный год. Эта премия не может превышать в сумме шести ежемесячных должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

5.7. Общий размер ежемесячной заработной платы Управляющего устанавливается с учетом положений пункта 5³ Постановления Правительства № 743/2002 об оплате труда работников хозрасчетных предприятий.

5.8. Административный совет, на основе годового финансово-экономического отчета за предыдущий год, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере заработной платы Управляющего, подлежащем ограничению, на текущий год. Оценка финансово-экономических результатов Предприятия осуществляется с учетом специфики и области деятельности Предприятия, динамики основных показателей (чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду прошлого года), а также динамики других показателей, согласно приложению к настоящему Договору.

VI. ЛОЯЛЬНОСТЬ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

6.1. Управляющий обязан использовать всю свою трудоспособность в интересах Предприятия, проявляя себя в деятельности как хороший коммерсант.

6.2. Управляющему запрещены любые виды деятельности в пользу предприятий или обществ-конкурентов, с такой же сферой деятельности, или коммерческих обществ, находящихся в коммерческих отношениях с Предприятием. Этот запрет распространяется и на супруга или супругу Управляющего, а также на их родственников и свойственников до четвертой степени родства включительно.

6.3. В течение всего срока действия Договора Управляющий обязан строго соблюдать конфиденциальность информации и данных, касающихся деятельности общества, имеющих такой характер или представленных как

таковые Административным советом или Учредителем. Эта обязанность сохраняется и в течение пяти лет после прекращения договора.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

7.1. В случае невыполнения или неполного выполнения обязанностей по договору, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством и настоящим Договором.

7.2. Управляющий отвечает перед Предприятием за ущерб, причиненный действиями работников в том случае, когда ущерб не был бы причинен, если бы управляющий осуществлял надзор, который требуют его должностные обязанности.

7.3. Управляющий несет солидарную ответственность со своим предшественником, если, зная о совершенных последним нарушениях, он не сообщает о них Ревизионной комиссии.

7.4. Прекращение статуса Управляющего, на любом основании, не снимает ответственности с лица за нарушение обязанностей в период его работы управляющим.

7.5. Учредитель или Административный совет обращаются в компетентные органы для привлечения к ответственности Управляющего, в том числе обязывая его возместить причиненный Предприятию ущерб, в порядке, предусмотренном законодательством.

7.6. Индивидуальные трудовые споры, возникшие в течение срока действия Договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Молдова № 154/2003 и другими нормативными актами.

7.7. Возникшие между сторонами разногласия разрешаются судебными инстанциями или передаются, с согласия сторон, в арбитражный суд, если разногласия невозможно было решить мирным путем.

VIII. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА

8.1. В случае существенного изменения условий управления в соответствии с нормативными актами, по предложению одной из сторон, Индивидуальный трудовой договор Управляющего может быть изменен, исходя из поправок к нормативной базе, путем дополнительного соглашения, подписанного сторонами.

8.2. Договор прекращается при:

- 1) истечении срока его действия;

2) по письменному соглашению сторон;
3) несостоятельности Предприятия;
4) роспуске, преобразовании или реорганизации Предприятия;

5) наступлении случая несовместимости;
6) по инициативе Учредителя, до истечения его срока действия, в случае:

a) повторного нарушения Управляющим, в течение одного года, своих договорных обязанностей, если ранее на него были наложены дисциплинарные взыскания;

b) неисполнения решений Административного совета;

c) констатации/установления, на основе акта ревизии или аудиторского заключения, отклонений от положений закона или договора, которые отрицательно повлияли на результаты деятельности Предприятия;

d) грубого (даже единственного) нарушения трудовых обязанностей;

e) нарушения пункта 2.2 настоящего Договора;

f) подписания Управляющим юридического акта или совершение других действий в ущерб интересам Предприятия, которые нанесли или могли нанести материальный ущерб или ущерб имиджу Предприятия;

g) допущения убытков или их увеличения в течение не более двух отчетных периодов подряд;

h) получения неудовлетворительного результата оценки управленческой эффективности, ежеквартально проводимой Административным советом, согласно приложению к настоящему Договору;

i) получения неудовлетворительного результата в период испытательного срока (если был назначен такой срок);

j) утраты доверия Учредителя вследствие некоторых действий или бездействия Управляющего;

k) признание настоящего Договора недействительным по решению судебной инстанции;

l) увольнения согласно статье 200 Гражданского кодекса Республики Молдова №1107/2002;

m) наличия других оснований, предусмотренных трудовым законодательством Республики Молдова;

7) по инициативе Управляющего, до истечения срока действия Договора, с письменным уведомлением Учредителя за один месяц до этого, в случае:

a) систематического невыполнения учредителем договорных обязанностей;

b) принятия Учредителем решений, которые ведут к ограничению компетенции или нарушению прав Управляющего;

- с) вмешательства в деятельность Управляющего, которое может привести или привело к отрицательным финансово-экономическим результатам для Предприятия;
- д) нетрудоспособности, препятствующей выполнению договорных обязанностей;
- е) по другим обоснованным причинам, предусмотренным законодательством.

8.3. Если в течение ____ кварталов подряд показатели финансово-экономической деятельности, установленные Административным советом/Учредителем, демонстрировали только отрицательные тенденции, Управляющему не назначаются премии и прочие надбавки, и Административный совет принимает решение о целесообразности расторжения Договора с Управляющим.

8.4. В случае прекращения Договора на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) Учредителя, при отсутствии других вменяемых в вину действий или бездействия, Управляющий письменно предупреждается за месяц до этого, и ему назначается компенсация в размере ____-кратной (не менее трех и не более шести среднемесячных зарплат).

IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

9.1. Договор заключается на ____ -летний срок, начиная с ____ до ____.

9.2. Стороны обязуются соблюдать конфиденциальность положений настоящего Договора, за исключением случаев, когда:

- 1) стороны совершают отступления от этого правила, во взаимному согласию;
- 2) стороны ссылаются на условия Договора при защите своих интересов в судебных инстанциях;
- 3) с условиями Договора ознакомлены и другие работники в связи с необходимостью выполнения Договора. В таких случаях стороны обеспечивают соблюдение конфиденциальности положений Договора этими работниками.

9.3. Для проверки профессиональных навыков Управляющему назначается испытательный срок в ____ месяцев.

9.4. Если в течение испытательного срока Индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным в Договоре, действие Договора продолжается, и его дальнейшее прекращение произойдет на общих основаниях.

9.5. В условиях выполнения Управляющим взятых по Договору обязанностей по истечении срока стороны могут договориться путем дополнительного соглашения, о его продлении на согласуемый срок, который, однако, не может быть больше срока, установленного в Договоре.

9.6. Условия оплаты труда, предусмотренные в настоящем Договоре, ежегодно пересматриваются и корректируются исходя из изменений в нормативных актах, регулирующих оплату труда руководителей обществ с мажоритарным государственным капиталом, путем составления соответствующего дополнительного соглашения к договору.

9.7. Во всех случаях, которые не регулируются настоящим Договором, стороны руководствуются законодательством Республики Молдова, Уставом Предприятия, нормативными актами и другими документами, являющимися обязательными для сторон.

9.8. Договор, вместе с его приложениями, которые являются его составной частью, выражает волю сторон и исключает любую другую устную договоренность между ними, существовавшую до или после заключения Договора.

9.9 Договор заключен в двух экземплярах, по ____ листов, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Учредитель

Управляющий _____

Приложение
К Образцу индивидуального трудового договора
Управляющего государственным/муниципальным предприятием

Показатели эффективности

№ п/ п	Показатели эффективности	Единица измерения	Квартал _____					
			Фактически получено в соответствии с периодом предыдущего года	Запланировано на соответствии с периодом текущего года	Фактически получено в соответствии с периодом текущего года	Процент выполнения показателя	Процент должностного оклада	Расчет
1.	Рост доходов от продаж продукции, товаров, предоставления услуг, выполнения работ ($\geq 10\%$)	тыс. леев					10,0	x
2.	Увеличение чистой прибыли	тыс. леев					10,0	x
3.	Рентабельность активов (оптимальный показатель от 10 – 15%)	%					10,0	Прибыль (убыток) до налогообложения (или чистая прибыль/убыток в отчетный период) x 100% / средняя стоимость общих активов
4.	Рентабельность доходов от продаж (не менее 20%)	%					15,0	Валовая прибыль x 100% / доходы от продаж
5.	Сохранение оптимального (>1) уровня	%					15,0	Всего активов / всего

	общей платежеспособности							обязате льств
6.	Скорость оборота остатков	количес тво					10,0	Стоимо сть проданн ого товара / стоимос ть среднег о остатка
7.	Производител ьность персонала	леев/ работни к					15,0	Оборот/ общая численн ость работни ков
	ИТОГО	х					100,0	

3.2 Рекомендуемые должностные оклады руководителей в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий. (основание п.5.16. Отраслевого Коллективного соглашения 2017-2021 гг)

Таблица 3

Должностные оклады руководителей предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере коммунального хозяйства, исчисляются в кратном отношении к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, с учетом отраслевого коэффициента сложности в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий (ставка 1 квалификационного разряда 2775 лей)

№ л/п	Среднесписочная численность работников предприятия (человек)	до 30	от 31 до 50	от 51 до 100	от 101 до 200	от 201 до 500	от 501 и выше
1	2	3	4	5	6	7	
1.	Диапазон коэффициентов кратности к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	применяется поправочный коэффициент к 8*
2	Месячный размер должностного оклада (лей)	11100	13875	16650	19425	22200	27750
3	Предприятия оказывающие услуги водоснабжения и канализационные в городах	Бессарабка	Чореску Криуляны Сынжерея Кантемир Леово Теленешты Шолданешты Штефан-Водэ Вулканешты	Криково Страшены Глодяны Рашканы Тараклия Бричаны Дондшаны Хынчешты Дрокия Каушаны Комрат Чадыр-	Н-Анены Фалешты Кагул Орхей Резина Флорешты Сороки Унгены Калараш "Glorin	Бельцы	Кишинев

				Лунга Окница Чимишлия	Ingineri"		
--	--	--	--	-----------------------------	-----------	--	--

*) от 501лея до 1000лей - 1,1; от 1001лея до 1500лей 1,2; от 1501лея до 2000лей 1,25; от 2001лея и выше — 1,3. Поправочный коэффициент применяется к рассчитан- ному должностному окладу с учетом базового размера тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне и максимального коэффициента кратности— 8.

Таблица 4

**Совокупный месячный размер оплаты труда управляющих
государственных предприятий**

№ п.п.	Наименование предприятий	средняя зарплата по предприятию за 2019 год	Совокупный месячный размер оплаты труда управляющих варьирует в пределах	
			от трех- кратного размера	до пяти- кратного размера
1	S.A."Apă-Canal Chișinău"	10812	32436	54060
2	Î.M. "RCL" Cricova	5210	15630	26050
3	Î.M. "RCL" Ciorescu	5138	15414	25690
4	Î.M. D.P. "Apă-Canal" Anenii Noi	4681	14043	23405
5	Î.M. "Comunservice" Criuleni	5125	15375	25625
6	Î.M."Apă-Canal" Strășeni	6180	18540	30900
7	Î.M.C."Floreni-service"			
8	Î.M.Regia "Apă-Canal Bălți"	5172	15516	25860
9	Î.M. D.P. "GLC" Făleşti	4314	12942	21570
10	Î.M. "Servicii Comunale Glodeni"	2640	7920	13200
11	Î.M. "Gospodăria Comunală Rîșcani"	4883	14649	24415
12	Î.M. D.P. "Apă-Canal" Sîngerei	5625	16875	28125
13	Î.M. "Apă-Canal" Cahul	6070	18210	30350
14	Î.M. "Apa-Canal" Cantemir	4443	13329	22215
15	Î.M. "GCL" Briceni	6038	18114	30190
16	Î.M. "Apă-Canal" Dondușeni	4758	14274	23790
17	Î.M. "Apă-Canal" Basarabeasca	3990	11970	19950

18	S.A. "Apă-Canal" Leova	5327	15981	26635
19	.A."Operator Regional Apa Canal Hincesti"	5642	16926	28210
20	Î.M. Regia "Apă-Canal" Orhei	5859	17577	29295
21	Î.M. D.P. "Apă-Canal" Telenești	4792	14376	23960
22	Î.M. "Regia Apă-Șoldănești"	3113	9339	15565
23	Î.M. "Apă-Canal" Drochia	4300	12900	21500
24	S.A."Servicii Comunale" Florești	6071	18213	30355
25	S.A. "Regia Apă-Canal Soroca"	6900	20700	34500
26	Î.I.S. "Acva Nord"			
27	Î.M. "Apă-Canal" Căușeni	6488	19464	32440
28	Î.M. D.P. "Apă-Canal" Ștefan Vodă	6143	18429	30715
29	Î.M. "Apă-Canal" Ungheni	7496	22488	37480
30	Î.M. "GCL" Călărași	3842	11526	19210
31	Î.M. "Su-Canal" Comrat	6406	19218	32030
32	Î.M. "Apă-Canal" Vulcănești	4875	14625	24375
33	S.A. "Apă-Termo" Ceadâr-Lunga	5221	15663	26105
34	Î.M. "SCL" Rezina	5453	16359	27265
35	Î.M. "Servicii Publice" Cimișlia	4099	12297	20495
36	Î.M. "Apă-Canal" Taraclia	4864	14592	24320
37	Î.M. "Apă-Canal" Ocnița	3968	11904	19840
38	S.R.L. "Glorin Inginering"	6610	19830	33050

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

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., отнесение работников к определенным категориям осуществляется в соответствии с Классификатором видов деятельности Республики Молдова «CORM 006-14».

Дифференциация должностных окладов специалистов в зависимости от установленных квалификационных разрядов руководителей согласно иерархии, осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах диапазона установленного для соответствующей категории персонала. При этом конкретные должностные оклады не могут быть меньше, чем оклады, исчисленные для соответствующих категорий работников исходя из коэффициентов кратности, установленных по нижним пределам диапазона и гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе. (Извлечение из Приложении № 4 в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017 (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017)).

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 абз.4 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.

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 2017-2021гг. (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.**

- 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.

- 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 2017-2021 гг.).

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.).

Оплата и нормирование труда (ст.136) Трудовой Кодекс

№ 154-XV от 28.03.2003г.

Тарифная система оплаты труда

(и статьи 3' 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 01.05.2019г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 16,42 лея в час или 2775 лей в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц (ст.1 Постановления Правительства РМ № 232 от 24.04.2019г. (Monitorul Oficial al RM №

148-158 din 26.04.2019).

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 фиксированные 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 п.5.5. (Раздел 5 «Оплата труда») (Коллективное соглашение на 2017-2021 годы (отраслевой уровень)).

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.

В соответствии с пунктом 3 (абз.1 и абз.2) Постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г. (в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017г. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017)).

На предприятиях, применяющих тарифную систему оплаты труда, тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (оплаты труда) тарифной сетки является главным и обязательным элементом и служит основой для установления конкретных тарифных ставок и должностных окладов.

Тарифная ставка для I-го квалификационного разряда (оплаты труда) устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне и в размере, по меньшей мере, равном или превышающем гарантированный

минимальный размер заработной платы в реальном секторе, устанавливаемый ежегодно постановлением правительства, а на уровне предприятия соответствующей отрасли — в размере не ниже установленного на отраслевом уровне.

Согласно статьи 3 абз.3) Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (в редакции Постановления Правительства РМ № 294 от 11.05.2017. (Monitorul Oficial al RM № 155-161 din 19.05.2017).

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 труда, установленного в пункте 2' настоящего постановления.

Пункт 2'. Основой для дифференциации должностных окладов/тарифных ставок в зависимости от квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности работника, а также от уровня ответственности и сложности, который предполагают выполняемые обязанности/работы, служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

Минимальные должностные оклады/тарифные ставки, установленные вследствие их дифференциации согласно критериям, указанным в предыдущем абзаце, следующие:

Категории работников по уровню профессиональной подготовки	Коэффициент кратности к гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе
Неквалифицированные рабочие	1,0
Рабочие средней квалификации	1,20
Рабочие высшей квалификации	1,40
Специалисты	1,50
Руководящий персонал	2,00

В гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе не включается дополнительная заработная плата (доплаты, надбавки и

текущие премии) и другие компенсационные выплаты.

Новый пункт 2', относительно установления размера заработной платы работников этих предприятий, принят в целях исполнения изменений, внесенных Законом РМ № 253 от 17.11.2016г. в Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г.

В **Приложении № 3** Постановления Правительства РМ № 743 от 1 i.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).

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.

Показатели премирования утверждены Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2017-2021 гг., 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).

Другие стимулирующие и компенсационные выплаты включают вознаграждения по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами и положениями, компенсации, а также другие выплаты, не предусмотренные законодательством, но не противоречащие ему.

- Оплата труда в неблагоприятных условиях труда - ст. 139 ТК (раздел V глава III), (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.

- [Ст.139 ч.(2) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

- Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст. 15.(в редакции закона № 271 от 23.11.2018, м/о 441-447 от 30.11.2018)

- 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, а также 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.) (в редакции Постановления Правительства РМ № 153 от 07.04.2015г. (Monitorul Oficial al RM № 89-92 от 10.04.2015г.))

- 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).

- Оплата труда совместителей

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

(2) Размеры тарифных ставок или должностных окладов для совместителей, а также размеры премий, надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, устанавливаются в коллективном или индивидуальном трудовом договоре и не могут превышать размеры, предусмотренные для остальных работников соответствующего предприятия. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 155.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника:

(1) Работникам, которые наряду со своей основной работой, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, выполняют на том же предприятии дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняют трудовые обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом), выплачивается надбавка за совмещение профессий (должностей) или исполнение трудовых обязанностей временно отсутствующего работника.

(2) Размер надбавок за совмещение профессий (должностей) устанавливается сторонами индивидуального трудового договора, но не может быть ниже 50 % тарифной ставки (должностного оклада) по

совмещаемой профессии (должности). Выплата надбавки за совмещение профессий (должностей) производится без ограничений в пределах средств, предназначенных для оплаты труда. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 156 часть (2).

(3) Конкретный размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в зависимости от реального объема выполненных работ, но не может превышать 100 % тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника. В случае, если обязанности временно отсутствующего работника выполняются несколькими работниками, размер надбавки устанавливается каждому из них пропорционально объему выполненных работ в пределах тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 156 часть 3.

Оплата сверхурочной работы

(1) При повременной оплате труда (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа (статья 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

[Ст.157 ч.(1) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

(2) При сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 процентов этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 процентов часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 процентов за последующие часы.

Введение новых и изменение существующих условий оплаты труда:

(1) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 140 часть (1).

(2) Введение новых или изменение существующих условий оплаты труда допускается только при соблюдении положений части (1) статьи 68. Трудовой кодекс РМ № 154 от 28.03.2003г. статья 140 часть (2) .

Примечание:

1. КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4 от 25-07-2005 коллективное соглашение (национальный уровень) об образце Индивидуального трудового договора Опубликован : 29-07-2005 в Monitorul Oficial № 101-103 статья № 827

ИЗМЕНЕН

КСМЭИ18 от 28.02.20, МО70-74/06.03.20 ст.242; в силу с 06.03.20

2. таблица № 1

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях

3. таблица № 2

Должностные оклады

Руководителей заместителей руководителей предприятий, главных специалистов,

Руководителей соответствующих подразделений и филиалов специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4
от 25-07-2005**

**коллективное соглашение (национальный уровень)
об образце Индивидуального трудового договора**

Опубликован : 29-07-2005 в Monitorul Oficial № 101-103 статья № 827
ИЗМЕНЕН

КСМЭИ18 от 28.02.20, МО70-74/06.03.20 ст.242; в силу с 06.03.20

В целях обеспечения единообразного применения положений Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154-XV от 28 марта 2003 г., касающихся заключения индивидуальных трудовых договоров, подписывающие стороны согласились о нижеследующем.

Ст.1. - Утвердить образец Индивидуального трудового договора согласно приложению.

Ст.2. - 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, утвержденный настоящим соглашением.

Ст.3. - Индивидуальные трудовые договоры, заключенные до 1 октября 2003 г. (дата вступления в силу Трудового кодекса), составляются в письменной форме согласно утвержденному образцу только с согласия их сторон.

Ст.4. - Образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий.

Ст.5. - Настоящее коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

от Правительства:

Премьер- министр

Василе ТАРЛЕВ

от патронатов:

Председатель

Национальной

патроната

Леонид ЧЕРЕСКУ

от профсоюзов:

Председатель

Конфедерации

профсоюзов

Петру КИРИЯК

Председатель

свободных профсоюзов

"Solidaritate"

Леонид МАНЯ

[Приложение изменено КСМЭИ18 от 28.02.20, МО70-74/06.03.20 ст.242; в силу с 06.03.20]

Приложение
к Коллективному соглашению
(национальный уровень) № 4
от 25 июля 2005 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (образец)

№ _____

" _____ " _____ 200__

(населенный пункт)

_____ (наименование предприятия или фамилия, имя работодателя - физического лица)
именуемое (ый/ая) в дальнейшем "Работодатель", в лице _____

_____ (фамилия, имя, должность)

с одной стороны, и г-н (г-жа) _____

(фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положениями статей 45-94 Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154-XV от 28 марта 2003 г., заключили настоящий Индивидуальный трудовой договор, согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве _____
(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы _____
(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:

- a) основной;
- b) по совместительству.

4. Срок договора является:

- a) неопределенным
- b) определенным _____
(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны договорились) _____
(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

- a) со дня подписания;
- b) _____
(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности _____

_____ (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда и т.п.)

8. Работник имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
- b) другие права _____

_____ (указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;
- b) исполнять другие обязанности _____

_____ (указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:

а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;

б) другие права _____
(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:

а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;

б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим Индивидуальным трудовым договором, среди которых _____

(указываются дополнительные обязанности)

12. Условия оплаты труда работника (обязательная минимальная величина оплаты за труд, затраченный работниками в реальном секторе, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе или, по обстоятельствам, меньше чем тарифная ставка для I квалификационного разряда, установленная в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре) _____

(должностной оклад или тарифная ставка, надбавки, доплаты, премии,

материальная помощь, компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу, работу с вредными

и/или опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п., а также периодичность их выплаты)

12¹. От размера установленной заработной платы зависит:

- размер отпускного пособия;
- размер пособия по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования;
- размер выходного пособия;
- размер пособия по безработице;
- размер пенсии по возрасту, пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности

13. Режим труда _____
(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип рабочей недели,

продолжительность ежедневной работы, неполное рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

14. Режим отдыха _____
(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

15. Ежегодные отпуска:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск _____
(продолжительность)

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____
(продолжительность)

16. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

18. Особые условия (если стороны договорились) _____

(мобильность, конфиденциальность, другие условия,

которые не противоречат действующему законодательству)

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в пункте 18

20. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

21. Изменением настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по меньшей мере одного из условий, предусмотренных частью (1) статьи 49 Трудового кодекса.

23. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.

24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и b) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий Индивидуальный трудовой договор.

25. Перевод работника на другую работу допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 20 - 21 настоящего Индивидуального трудового договора.

26. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
- б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
- с) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).

27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);

а¹) по письменному соглашению сторон (статья 82¹ Трудового кодекса);

б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

28. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего Индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.

29. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

Реквизиты сторон Договора:

"Работодатель"

"Работник"

Адрес _____

Адрес _____

Фискальный код _____

Удостоверение личности _____

Подпись _____

выдано _____

идентификационный номер _____

Место для печати _____

Личный код социального страхования _____

Подпись _____

таблица № 1

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по б-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по б-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях, в том числе и на тех, которые получают бюджетные дотации (ст.ст.20, 21 Закона об оплате труда) независимо от организационно-правовой формы, вида собственности по отраслям, соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ.

в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка)

№ n.n		ед. изм.	Квалификационные разряды					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2775	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	2775	3497	4412	5023	5744	6549
	- часовая	лей	16,42	20,69	26,11	29,72	33,99	38,75

к) жилищно-коммунальное хозяйство (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги)

№ R/R		ед. «	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2775	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	2775	3497	4412	5023	5744	6549
	- часовая	лей	16,42	20,69	26,11	29,72	33,99	3875

1.

Примечание

- Установленная тарифная ставка I-го квалификационного разряда соответствует минимальному размеру заработной платы за простую неквалифицированную работу по отраслям, соответствующих основной деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, без учета отраслевого коэффициента сложности.
- Часовые (месячные) тарифные ставки, должностные оклады водителям устанавливаются в порядке, указанном в приложении №5 к постановлению Правительства №743 от 11.01.2002 года.

Установленные в приложении №5 коэффициенты сложности касаются вида управляемого транспорта и едины для всех отраслей экономики, а отраслевые коэффициенты сложности применяются при установлении тарифных ставок по отрасли или виду работ.

таблица № 2**Должностные оклады**

Руководителей заместителей руководителей предприятий, главных специалистов,

Руководителей соответствующих подразделений и филиалов специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций

№ п / п		Диапа- зон коэф- фициент кратности	Водопроводно- канализационное хозяйство (водо- снабжение, ка- нализация и очистка)		Жилищно- коммунальное хозяйство (ж/ф, сано- чистка бытовых отходов и др. услуги)	
			Та- риф I кв. разряда (лей)	Диа- пазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапа- зон для окладов (лей)
1	2	3	4	5	6	7
1	Административные служащие	1,58-2,0	2775	4385 5550	2775	4385 5550
2	специалисты со средним спец. обра- зованием I-ой категории	2,35-3,0	2775	6521 8325	2775	6521 8325
	II -ой категории	2,15-2,70	2775	5966 7493	2775	5966 7493
	без катего- рии	1,95-2,40	2775	5411 6660	2775	5411 6660
3	Специали- сты с выс- шим спец. образова- нием: Ведущие	3,50-4,50	2775	9712 12487	2775	9712 12487
	I-ой кате- гории	3,10-4,0	2775	8603 11100	2775	8603 11100
	II-ой кате- гории	2,75-3,50	2775	7631 9713	2775	7631 9713
	III-ей категории	2,55-3,20	2775	7076 8880	2775	7076 8880
	Без категории	2,40-3,00	2775	6660 8325	2775	6660 8325

4	Руководители (менеджеры, начальники)внутренних подразделений(секторов ,бюро, отделов, участков и др.) гл.специалисты	4,00-6,00	2775	11100 16650	2775	11100 16650
5	Главные специалисты(которые имеют в подразделении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятия	5,00—7,00	2775	13875 20545	2775	13875 20545
6	Руководители предприятий	6,00-8,00	2775	16650 22200	2775	16650 22200

Примечание

Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда для работников отраслей жилищно-коммунального хозяйства устанавливается путем переговоров в коллективном трудовом договоре предприятия в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

На предприятиях с численностью до 50 человек, при исчислении работникам фиксированного месячного должностного оклада, к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне применяется диапазон коэффициентов кратности, установлен в приложении №4 постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г., но не меньше его нижнего предела.

В зависимости от сложности работ оказываемых публичных услуг в соответствующих отраслях жилищно-коммунального хозяйства фиксированные месячные должностные оклады конкретным работникам предприятий устанавливаются с учетом отраслевого коэффициента сложности согласно п. 5,10 коллективного соглашения и закрепляются в коллективном и/или индивидуальном трудовом договоре предприятия.

V. Порядок регулирования трудовых отношений установленный Трудовым Кодексом РМ

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 Республики Молдова;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты, 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 Республика Молдова.

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

VI. Оплата труда дистанционных работников и в случае пандемии (а также , другие изменения внесенные в ТК вступившие в силу с 31 августа 2020 года.

Учитывая текущий эпидемиологический контекст и важность принятия своевременных и быстрых мер, Парламент принимает ряд законов (№. 69 от 21-05-2020 , № 115 от 07.09.2020 и № 114 от 09-07-2020 г.) для внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова №. 154 от 28.03.2003 г.

1. Вступивший в силу Закон № 69 от 21-05-2020 г , установил некоторые меры на период чрезвычайного положения в области общественного здоровья ,а именно: регламентирование порядка выполнения работы на дому или дистанционно в период чрезвычайного положения, природных и техногенных катаклизмов, эпидемий и пандемий путем дополнения **статьи 73 Трудового кодекса частью (2), Статьи 95 частью (3) и Раздела X новой главой IX¹.**
2. Вступившим в силу Законом № 115 от 9 июля 2020 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РМ № 154/2003». было изменено и/или дополнено порядка 30 статей Трудового кодекса . Внесенные данным законом изменения, предусматривают обязанность работодателя утверждать/изменять штаты работников, возможность применять гибкие графики работы, условия временного перевода работника на другую работу на том же предприятии и др.

ЗАКОН №. 69 от 21-05-2020 об установлении мер чрезвычайного положения в области здравоохранения и внесении изменений в некоторые нормативные акты

В период карантина гибкий режим рабочего времени и дистанционная работа могут устанавливаться в приказе (распоряжении) работодателя и без обязательного заключения в письменной форме трудового договора о дистанционной работе .(Закон № 69 от 21-05-2020 **Глава III** ,статья 73 абзац (2) «временное изменение места и специфики работы»)

Используя указанные выше дополнения , работодатели могут надлежащим образом оформить изменение условий работы своего персонала, переведя работников на дистанционную работу или установив гибкий режим рабочего времени (в случаях, если введение надомной работы невозможно). Для этого в

условиях введенного карантина руководителю достаточно выдать соответствующие приказы (распоряжения) и ознакомить с ними работников.

Глава III В статья 73 «временное изменение места и специфики работы» дополнена абзацем

(2) В случае невозможности выполнения работником работы на организованном работодателем рабочем месте и с целью обеспечения охраны здоровья и безопасности работника во время чрезвычайных ситуаций, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, **работодатель, с учетом специфики труда работника, может мотивированным приказом (распоряжением, решением, постановлением) распорядиться о временной перемене рабочего места работника с выполнением работы на дому или дистанционно, без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.** Приказ (распоряжение, решение, постановление) сообщается работнику своевременно, в том числе при помощи электронных средств.

Статья 95 «понятие рабочего времени»

дополнена частью (3) В чрезвычайных ситуациях, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, компетентные органы, ответственные за управление соответствующим положением, могут предусматривать для некоторых категорий работников иную продолжительность рабочего времени.

Раздел X «особенности регулирования труда отдельных категорий работников» дополнен новой Главой IX¹ :

Глава IX¹ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

Статья 292¹. Работники, выполняющие дистанционную работу

(1) **Дистанционная работа представляет собой форму организации работы в трудовой сфере,** посредством которой работник выполняет присущие его занятию, должности или профессии функции вне рабочего места, организованного работодателем, в том числе с использованием средств информационно-коммуникационных технологий.

(2) **Дистанционными работниками** являются работники, которые заключили индивидуальный трудовой договор или дополнительное соглашение к существующему договору, содержащие положения о дистанционной работе.

Статья 292². Принципы организации дистанционной работы

(1) Дистанционный работник пользуется всеми правами и гарантиями, предусмотренными законом, коллективным трудовым договором, индивидуальным трудовым договором или иным нормативным актом на уровне субъекта, применимым к работникам, рабочее место которых организовано работодателем.

(2) Особенности дистанционной работы могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре, коллективном трудовом договоре, правилах внутреннего распорядка субъекта или в другом нормативном акте на уровне субъекта.

Статья 292³. Заключение, изменение и содержание индивидуального трудового договора, предусматривающего условия дистанционной работы

(1) **Индивидуальный трудовой договор** о дистанционной работе заключается и изменяется на условиях, предусмотренных настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

(2) Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе должен содержать, помимо условий, предусмотренных статьей 49, положения относительно:

- a) **условий выполнения дистанционной работы;**
- b) графика работы, в пределах которого работодатель вправе проверять деятельность работника, и способа осуществления контроля;
- c) порядка учета часов, отработанных дистанционным работником;
- d) условий несения расходов, связанных с дистанционной работой;
- e) других положений, согласованных сторонами.

Статья 292⁴. Организация охраны здоровья и безопасности труда дистанционных работников

Работодатель организует охрану здоровья и безопасность труда дистанционных работников в соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008, а также другими нормативными актами в области охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 292⁵. Прекращение индивидуального трудового договора о дистанционной работе

Прекращение индивидуального трудового договора о дистанционной работе производится на общих условиях, предусмотренных

настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

ЗАКОН №. 115 от 07.09.2020 о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 Опубликовано: 31.07.2020 в Официальном вестнике № 194-197 арт. 386

Относительно штатного расписания предприятия, которое является чрезвычайно важным документом в области трудовых отношений, и необходимо как работодателю, так и работникам. (**Статья 10. Права и обязанности работодателя часть (2)** дополнена пунктом

b¹) руководитель утверждает и/или изменяет штаты работников предприятия в соответствии с условиями, установленными настоящим кодексом;
Соответствующее дополнение ТК вновь прямо предусматривает обязанность работодателя утверждать штатное расписание предприятия - обязанность, которая ранее была аннулирована (с 1 января 2019 года)

Статья 74 Относительно перевода на другую работу, дополнена частью 2¹)
С письменного согласия сторон, на основании приказа работодателя работник может быть временно переведен на другую работу на том же предприятии на период до одного месяца, с возможностью продления этого срока до одного года

[(2²) В случае перевода в соответствии с частью (2¹) работодатель сохраняет должность работника, занимаемую до перевода.

[изменения введены ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Введена новая статья 100¹ . Гибкий график работы ,которая
регламентирует два различных/самостоятельных режима труда - «гибкий график работы» и «разделение рабочего дня на две части: фиксированный период, в течение которого работник находится на своем рабочем месте, и переменный период, в течение которого работник сам выбирает время прихода и ухода».

(1) Гибкие графики работы устанавливаются работодателем по согласованию с работником, по его запросу, если такая возможность предусмотрена коллективным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия или иным нормативным актом на уровне предприятия.

(2) Гибкие графики работы предполагают иной порядок организации рабочего времени по сравнению с режимом труда, установленным на предприятии.

(3) Гибкий график работы устанавливается на основе соглашения между сторонами, при контроле работодателем ежедневного рабочего времени работника.

(4) Условия деятельности при гибком графике работы устанавливаются индивидуальным трудовым договором.

(5) Гибкий график работы применяется без ущерба для положений статьи 100.

(6) Ежедневная продолжительность рабочего времени может быть разделена на две части: фиксированный период, в течение которого работник находится на своем рабочем месте, и переменный период, в течение которого работник сам выбирает время прихода и ухода.

[Ст.100¹ введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Статья 102. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней дополнена частью (4) следующего содержания:

На непрерывно действующих предприятиях и на некоторых непрерывных работах, где продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, не может быть сокращена, час/часы работы, которые невозможно сократить, считаются сверхурочной работой.

[Ст.102 ч.(4) введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Таким образом, благодаря указанному дополнению, в случае работников, работающих на непрерывно действующих предприятиях и на некоторых непрерывных работах, которые не позволяют сократить продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, час/часы работы, которые невозможно сократить, будут признаваться сверхурочной работой и, соответственно, компенсироваться согласно положениям ст.157 ТК (путем повышенной оплаты), или же согласно положениям новой ч.(8), которой была дополнена ст.104 ТК (путем предоставления свободного времени).

Статья 103. Работа в ночное время дополнена

частью 3¹) Работники, которые должны быть переведены на постоянную работу в ночное время, перед переводом проходят медицинский осмотр за счет работодателя.

[Ст.103 ч.(3¹) введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

частью (7) Работники, которым работа в ночное время противопоказана в соответствии с медицинским заключением, должны быть переведены на работу в дневное время, для которой они квалифицированы, с соблюдением положений статьи 74.

[Ст.103 ч.(7) введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Соответствующее дополнение имеет в своей основе цель организовать рабочее время так, чтобы ночные работники, испытывающие проблемы со здоровьем, признанные в качестве связанных с тем фактом, что данные работники выполняют ночную работу, переводились всякий раз, когда это возможно, на работу в дневное время, которую они способны выполнять.

Статья 104. Сверхурочная работа дополнена частью (8) следующего содержания

(8) Допускается предусмотреть в коллективном трудовом договоре или индивидуальном трудовом договоре возможность компенсации сверхурочной работы свободным временем с письменного согласия сторон. В этом случае свободное время предоставляется в течение 30 дней с момента выполнения сверхурочной работы.

[Ст.104 ч.(8) введена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Исходя из вышеизложенного, и во избежание в дальнейшем возможных индивидуальных трудовых споров, компенсировать сверхурочную работу только путем повышенной оплаты, согласно положениям ст.157 ТК.

Статья 107. Перерывы для питания и ежедневный отдых часть(2) изложить в новой редакции

(2) Продолжительность перерыва для питания и момент его предоставления устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором. Перерывы для питания не включаются в рабочее время, за исключением случаев, предусмотренных правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором.

[Ст.107 ч.(2) в редакции ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

(4) Продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше 11 часов подряд.

[Ст.107 ч.(4) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

В результате внесенного изменения, в настоящее время продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше 11 часов подряд *(а не меньше двойной продолжительности ежедневной работы, как было предусмотрено ранее)*.

Соответствующее изменение сделано в целях усовершенствования и конкретизации нормативного содержания указанной правовой нормы; чтобы любой работник пользовался в течение каждого двадцатичетырехчасового периода правом на минимальный период отдыха в одиннадцать последовательных часов.

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

Перефразировать часть(3) Главным и обязательным элементом тарифной системы является тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки, служащая основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов. Тарифная ставка для I квалификационного разряда в реальном секторе устанавливается на отраслевом уровне и на уровне предприятия в порядке, предусмотренном Законом об оплате труда № 847/2002.

[Ст.136 ч.(3) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Данное изменение имело своей целью конкретизацию нормативного содержания указанной правовой нормы;

Статья 139. Оплата труда в неблагоприятных условиях

Часть (2) Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закреплённых коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях.

[Ст.139 ч.(2) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

, Закон об оплате труда № 847/2002 более не предусматривает минимальные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях.

Статья 157. Оплата сверхурочной работы дополнить

часть (1) **При повременной оплате труда** (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа (статья 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

[Ст.157 ч.(1) изменена ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

В статье 157

часть (1) после слов «При повременной оплате труда» была дополнена словами «(с тарифной ставкой или с должностным окладом)».

Как следствие внесенного изменения, ч.(1) ст.157 предусматривает, что при повременной оплате труда (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа (ст.104) оплачивается **за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.**

Соответствующее дополнение имело своей целью конкретизацию нормативного содержания указанной правовой нормы (труд оплачивается повременно (за час, день), посредством фиксированных месячных окладов или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты - см. ч.(2) ст.3 Закона об оплате труда № 847/2002):

Глава III ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

внесены изменения в ст.179,ст.180ст.181ст Соответствующие изменения были призваны гармонизировать положения ТК с положениями Кодекса об образовании № 152/2014

глава IV ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА внесены изменения в ст.183 и ст 184

Статья 183. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников

2) При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:

Дополнить пункт е) работники, повышающие свою квалификацию в высших и профессионально-технических учебных заведениях без отрыва от работы;

[Ст.183 ч.(2), пкт.е) изменен ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Статья 184 часть1 Работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки:

Дополнить пункт с) за 14 календарных дней – в случае увольнения по причине наличия у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт у¹ части (1) статьи 86 и пункт с) части (1) статьи 301).

[Ст.184 ч.(1), пкт.с) введен ЗП115 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.386; в силу с 31.08.20]

Указанное дополнение было призвано обеспечить защиту прав и законных интересов работников, которые имеют статус пенсионера по возрасту и, соответственно, могут быть уволены работодателем согласно п.у¹ ч.(1) ст.86 или п.с) ч.(1) ст.301 ТК.

Также, считаем необходимым отметить, что согласно положениям ч.(2) ст.184 ТК, на периоды, указанные в ч.(1) *(то есть, и на период в 14 календарных дней, предусмотренный пунктом с))*, работнику предоставляется не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы. Следовательно, в период извещения работников со статусом пенсионера по возрасту о предстоящем увольнении согласно п.у¹ ч.(1) ст. 86 или п.с) ч.(1) ст.301 ТК, работодатель обязан будет предоставлять данным работникам не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы.

ЗАКОН №114 от 09-07-2020 о внесении изменений в некоторые нормативные акты Опубликован : 31-07-2020 в Monitorul Oficial № 194-197
статья № 384

Законом № 114 от 09-07-2020 в шесть статей Трудового кодекса были внесены дополнения и /или изменения :

Часть (3) ст.29 (статья регламентирует гарантии и компенсации, которые предоставляются участникам коллективных переговоров) изложена в новой

редакции. Согласно которой, на представителей работников , участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть наложены дисциплинарные взыскания ,они не могут быть переведены на другую работу или уволены без предварительной консультации с уполномочившими их профсоюзными органами.

[Ст.29 ч.(3) в редакции ЗП114 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.384; в силу с 31.08.20]

Добавлена **Часть (7) Статья 42¹**. Информирование и консультирование работников .

Во всех случаях, предусмотренных настоящим кодексом, когда работодатель обязан провести консультации с работниками/представителями работников перед принятием решения, которое ущемляет права и интересы работников, работодатель уведомляет профсоюзный орган/представителей работников и запрашивает его/их консультативное мнение в письменной форме.

Срок представления мнения составляет 10 рабочих дней со дня получения уведомления.

В случае непредставления мнения в указанный срок консультативное мнение соответствующего органа/представителей работников подразумевается.
[Ст.42¹ ч.(7) изменена ЗП114 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.384; в силу с 31.08.20]

Статья 87. изложена в новой редакции касается процедуры запроса консультативного мнения профсоюзного органа в случае увольнения работников.

Статья 89. Восстановление на работе

(1) Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

(2) При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником–членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

[Ст.89 ч.(2) изменена ЗП114 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.384; в силу с 31.08.20]

Так же в новой редакции изложена части (1) и (2)

Статьи 387. Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы. Части (1) и (2) статьи 387 изложить в следующей редакции:

«(1) На лиц, избранных в состав профсоюзных органов всех уровней и не

освобожденных от основной работы, не могут быть наложены дисциплинарные взыскания, они не могут быть переведены на другую работу без предварительной консультации с профсоюзными органами, членами которых они являются.

(2) На руководителей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, не могут быть наложены дисциплинарные взыскания без предварительной консультации с вышестоящим профсоюзным органом.».

[Ст.387 ч.(2) в редакции ЗП114 от 09.07.20, МО194-197/31.07.20 ст.384; в силу с 31.08.20]

Перечень приложений к 6 разделу

1.Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159–162, ст. 648), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

2.ЗАКОН № 69 от 21-05-2020 об учреждении некоторых мер на период чрезвычайного положения в области общественного здоровья и внесении изменений в некоторые нормативные акты

3.ЗАКОН № 114 от 09-07-2020 о внесении изменений в некоторые нормативные акты Опубликован : 31-07-2020 в Monitorul Oficial № 194-197 статья № 384

*4.Журнал «бухгалтерские и налоговые консультации» №10 октябрь2020 г. г. Серджиу Морарь
Юрист. ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯ, ВНЕСЕННЫХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА ЗАКОНОМ № 114 ОТ 9 ИЮЛЯ 2020 Г.*

5.ЗАКОН № 115 от 09-07-2020 о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 Опубликован : 31-07-2020 в Monitorul Oficial № 194-197 статья № 386

*6.Журнал «бухгалтерские и налоговые консультации» №9 сентябрь2020 г. Серджиу Морарь
Юрист. ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ И ДОПОЛНЕНИЯ, ВНЕСЕННЫХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА ЗАКОНОМ № 115 ОТ 9 ИЮЛЯ 2020 Г.*

7.Постановление №32 от 24 сентября 2020 г. Национальной чрезвычайной комиссии общественного здоровья

8. В период кампании по противодействию распространению коронавируса на вопросы отвечает Виталий Секеевский, юрист по вопросам трудового права

9. Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты, Национального агентства общественного здоровья(НАОЗ) и Государственного университета медицины и фармации им. Николае Тестемицану, Инструкция для работодателей по профилактике COVID-19 на рабочем месте

10. Ряд рекомендаций сформулированных Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты для работодателей и работников основанных на Трудовом кодексе.

11. Технический простой в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса.

VII. Оплата труда, закреплённая Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2017-2021г.г. (извлечение из раздела 5)

5.4. 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, профорганизатором), через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.

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

5.5. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий отраслей, осуществляющих свою деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства и оказывающих публичные услуги в соответствии с Законом «О публичных службах коммунального хозяйства» № 1402-XV от 24.10.2002г., с учетом гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, который устанавливается ежегодно Правительством Республики Молдова — признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I разрядом на предприятиях:

а) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды — 23 10,0 леев/месяц и 13,67 лея/час;

б) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) — 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

с) строительных, строительно-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ — 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

д) городского общественного электрического транспорта — 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

е) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, — 2210,0 лея/месяц и 13,08 лея/час;

ф) городского общественного и дорожного транспорта 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;

г) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) — 2156,0 лея/месяц и 12,76 лея/час.

Работодатели, подписавшие коллективное соглашение, гарантируют применение установленного базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемой по I - му квалификационному разряду, для всех работников-членов профсоюзов предприятий, применяющим тарифную систему оплаты труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

5.6. Руководители предприятий ежегодно производят повышение уровня реального содержания заработной платы путем ее индексации на основе статистических данных об индексе потребительских цен за истекший год, опубликованного в „Monitorul Oficial al Republicii Moldova” и с учетом установленного базового размера оплаты труда, тарифицируемого I разрядом на предприятиях соответствующей отрасли.

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

5.8. 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.

5.9. В соответствии с Положениями Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 года, 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 профсоюзным комитетом (профорганизатором).

В случае применения на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства тарифной системы оплаты труда, для рабочих устанавливается б-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

5.10. Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих первого 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.

5.11. В соответствии с постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002г. коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в приложении

№3, примечание №2 данного постановления является рекомендательным и имеет ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для 1-го 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 Республики Молдова 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, примечание пункт 2 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	1,1

и другие услуги	
-----------------	--

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

5.13. Конкретные размеры тарифных ставок (за час, месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами устанавливаются в размере, равном произведению базового размера оплаты труда, как минимального размера оплаты за простую неквалификационную работу, тарифицируемую 1 разрядом согласно п.5.5, на фиксированные тарифные коэффициенты б-разрядной тарифной сетки, п.5.9 и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятия.

Приложение №5 к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 г.г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение N.5.

5.14. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазон а, установленного настоящим коллективным соглашением и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятий.

Приложение №6 к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017- 2021г.г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение N.6.

Ежегодно в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и рассчитанной тарифной ставки для первого квалификационного разряда работников

хозрасчетных предприятий, руководителем предприятий предоставляется право самостоятельно производить изменения в оплате труда в соответствии с нормативными актами, регулируемые действующим законодательством.

- 5.15. Конкретные коэффициенты кратности для специалистов и служащих устанавливаются к тарифной ставке I-го квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности, предусмотренных настоящим коллективным соглашением, и не могут быть ниже его минимального предела.

Обслуживающий персонал (административные 1,58-2,00 служащие):

Специалисты со средним специальным образованием:

I-ой категории	2,35-3,00
II-ой категории	2,15-2,70
без категории	1,95-2,40

Специалисты с высшим образованием:

ведущие	3,50-4,50
I-ая категория	3,10-4,00
II-ая категория	2,75-3,50
III-ья категория	2,55-3,20
без категории	2,40-3,00
Руководители (менеджеры, начальники)	4,00-6,00

внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов:

Главные специалисты(которые имеют в 5,00 -7,00 подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий:

Руководители предприятий: 6,00-8,00

В соответствии с постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002 года должностной оклад порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий устанавливается органами уполномоченные назначать этих лиц и закрепляются в индивидуальном трудовом договоре между сторонами.

Заработная плата руководителей государственных предприятий, предприятий с преимущественным государственным капиталом, монопольных предприятий устанавливается в размере от 3 до 5

среднемесячных заработных плат по руководимому предприятию в период с начала года и до месяца, установленного в зависимости от положительных финансово-экономических показателей.

- 5.16. Независимо от организационно-правовой формы и вида собственности предприятий, учреждений, организаций должностные оклады руководителей и основные показатели премирования по результатам финансово-экономической деятельности предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, устанавливаются при заключении контракта с их учредителями (органы местного публичного управления, министерства, департаменты, ведомства и др.).

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства и размеры премирования по основным показателям отрасли водопроводно-канализационного хозяйства устанавливаются в соответствии с Приложением.

Приложение N.7.

- 5.17. Рассчитанные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие соответствующие уровни оплаты труда по конкретным профессиональным группам и квалификационным категориям, гарантируются каждому работнику при условии выполнения возложенных на них обязанностей (нормы труда) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Оплата ниже установленным тарифных ставок и должностные оклады производится в

соответствии с действующим законодательством (при простоях, выпуске бракованной продукции, частично по вине работника, невыполнении норм выработки, при оплате за фактически отработанное время, а также в других случаях).

В случаях, когда должностные оклады (месячные тарифные ставки) отдельных работников после введения настоящих изменений и дополнений окажутся ниже действующих должностных окладов, то сохраняются действующие должностные оклады на период до следующего повышения уровня реального содержания заработной платы, которая обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

- 5.18. В соответствии с Положением о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства работодатели также могут устанавливать

более высокий размер оплаты труда, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда, в сравнении с оговоренным в коллективном соглашении на уровне отрасли, отраженный в коллективном трудовом договоре предприятия.

Приложение №8.

- 5.19. За счет средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать сверх установленных законодательством конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Доплата за совмещение профессий (должностей): экономист-бухгалтер; механик-диспетчер; садовник-дворник; водитель-грузчик и т.д. выплачивается надбавка в размере 50 и более процентов тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) в пределах экономии средств на оплату труда, образующейся из тарифных ставок (окладов) высвобождаемых работников. 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 (услуг).

Размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск без сохранения заработной платы, медицинский отпуск, учебный отпуск, ежегодно оплачиваемый отпуск и др. случаях) устанавливается в зависимости от реального объема выполняемых работ, без освобождения от своей основной работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, в размере не более 100% тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника.

- 5.20. 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», утвержденным постановлением Правительства РМ №169 от 16 февраля 2008г. «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».

Приложение №9

Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальных и коллективных трудовых договорах предприятий: вознаграждение по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами премирования и положениями, единовременные премии в связи с юбилейными датами, профессиональными и нерабочими праздничным

днями, материальная помощь и другие стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда», утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

Конкретные размеры таких выплат устанавливаются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств через коллективный трудовой договор предприятия.

- 5.21. 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

«Об оплате труда» и другими нормативными актами.

Конкретные размеры компенсационные 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 октября 2002г.

- а) для рабочих — за фактически отработанное время
- б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

Приложение №10

- 5.22. 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.

5.23. Сверхурочная работа (ст 104 ТК РМ) при повременной оплате труда оплачивается

в двойном размере установленной работнику часовой тарифной ставки, при сдельной оплате труда производится доплата в размере 100 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда.

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

5.24. Работа в выходные дни в случаях, не предусмотренных графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни оплачивается:

а) работникам со сдельной оплатой труда — по двойным и более сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам— в размере двойной и более часовой или дневной ставки;

с) работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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.

5.25. Оплата времени простоя не по вине работника или по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением времени технического простоя (ст.80), в случае, если работник письменно известия работодателя о начале

простоя, производится в размере $\frac{2}{3}$ часовой тарифной ставки (должностного оклада), установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством за каждый час простоя.

В случаях технического простоя по объективным экономическим причинам, который не может превышать 3 месяцев в течение календарного года, работники получают пособия в размере 75% основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) ст 77 Трудового кодекса.

На период технического простоя работники обязаны находиться в распоряжении работодателя. В случае приостановки индивидуального трудового договора, по соглашению сторон, по причине технического простоя, пособие не выплачивается.

5.26 Соблюдая установленные Международные и Европейские стандарты и нормы Трудового кодекса РМ (п. h) ст.4; (n.d) ст.5; часть (1) ст.8; п.е) часть (1) ст.9; п.а) часть

(2) ст.10; часть (1) ст.11 и ст.13) о принципах равноправия всех работников в рамках трудовых отношений, производить обязательную выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, установленные частью (1) ст.111 (13 календарных дней в году) и части (3) ст.130 ТК РМ всем категориям работников (рабочим, специалистам и служащим) в соответствии с системой оплаты труда, установленной на предприятии через коллективный трудовой договор.

Исчисление средней заработной платы за час или за день осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РМ №426 от 26.04.2004 г.

5.27 Если у работника в текущем месяце по независящим от него причинам в пределах продолжительности рабочего времени, установленного действующим законодательством, заработная плата ниже тарифной ставки (оклада) по его профессии, должности, квалификации, ему гарантируется соответствующая доплата согласно действующему законодательству.

Работодатель производит оплату труда отдельным категориям рабочих, которым согласно статьи 96 Трудового Кодекса РМ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в тех же размерах, что и труд работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 40 часов в неделю.

5.28 В случае возбуждения процесса несостоятельности предприятия, учреждения, организации работникам гарантируется первоочередное погашение необеспеченных требований по возмещению вреда, причиненного здоровью или в связи со смертью лиц, выплата заработной платы, пенсий и пособий, как привилегированным кредиторам, в соответствии с законом РМ «О несостоятельности».

Оплата труда работников, получивших предупреждение (извещение) за 2 месяца до ликвидации предприятия либо, о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников производится на равных с другими работниками условиях.

В случае передачи предприятия в концессию и сокращения численности или штата работников предприятия, работникам выплачивается за первый месяц выходное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы умноженной на количество проработанных лет на данном предприятии, но не менее 10 среднемесячных заработных

плат высвобождаемого работника, за счет средств экономического агента (концессионера), который взял в концессию предприятие или отдельный его объект, согласно условиям концессионного договора.

5.29 В случае повышения тарифной ставки I-го квалификационного разряда конкретный размер выплат: отпускного пособия, пособия за учебный отпуск, оплата за время прохождения курсов профессиональной подготовки, выходного пособия и других компенсационных выплат, предусмотренных законодательством, работодатель осуществляет в соответствии с Постановлением Правительством №426 от 26.04.2004г. «Об исчислении средней заработной платы».

nr. 01-16/74 din 08.10.2020

Conducătorului Întreprinderii
Președintelui Comitetului Sindical

Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” și Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova, vă informează că prin Hotărârea Comisiei ramurale pentru consultări și negocieri din 26 iunie 2020 s-a decis de a efectua unele modificări în Convenția colectivă și anume:

Capitolul 10

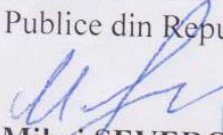
Anexa nr. 9 pct. 5 lit. e) la Convenția colectivă se expune în următoarea redacție:

e) perioada de muncă în organele autorităților publice care efectuează gestionarea gospodăriei locativ-comunale.

Totodată, având în vedere că Guvernul Republicii Moldova nu a aprobat modificările de rigoare la Hotărârea Guvernului nr. 165 din 2010, privind majorarea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real pentru anul 2020, Comisia a decis de a recomanda tuturor Întreprinderilor din Ramură de a majora începând cu 1 iulie 2020 salariul minim garantat în sectorul real de 2935 lei. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nu se includ salariul suplimentar și alte plăți de stimulare sau compensare.

Solicităm angajatorului de a efectua consultări și negocieri cu reprezentanții salariaților în Întreprindere, conform Hotărârii Comisiei ramurale pentru consultări și negocieri.

Președintele Asociației
Patronale a Serviciilor
Publice din Republica Moldova


Mihai SEVEROVAN



Președintele Consiliului
Federației Sindicatelor
„Sindindcomservice”




Ana SELINA

**Federația Sindicatelor
Lucrătorilor din Sfera
Deservirii Sociale
și Producției de Mărfuri
"SINDINDCOMSERVICE"**



**Федерация профсоюзов
работников
общественных услуг
и производства товаров
"SINDINDCOMSERVICE"**

Republica Moldova
MD-2012, mun. Chișinău,
str. 31 August, 1989, 129
el/fax 23-75-31, tel. 23-75-32
e-mail: sindindcomservice@gmail.com

Республика Молдова
MD-2012, мун. Кишинэу,
ул. 31 Августа, 1989, 129
tel./fax 23-75-31, tel. 23-75-32
e-mail: sindindcomservice@gmail.com

Nr. 11 din 16.8.2017
a nr. _____ din _____

**Conducătorului
Președintelui comitetului sindical**

Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” Vă informează că prin Hotărâre comisiei ramurale pentru consultări și negocieri colective din 12 octombrie 2017, au fost stabilite mărimile salariilor noi minimale pentru munca simplă necalificată, tarifată cu categoria I de calificare la întreprinderile:

- a) de producere și distribuire a energiei electrice și termice, a apei calde - 2475 lei/lună și 13,67 lei oră;
- b) gospodăriei de apeduct și de canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare a apei) - 2450 lei/lună și 14,49 lei oră;
- c) de construcții, de construcții și montaj, de drumuri, de construcții și reparații în sistemul gospodăriei locativ-comunale - 2450 lei/lună și 14,49 lei oră;
- d) din transportul electric public urban - 2450 lei/lună și 14,49 lei oră;
- e) din industria metalurgică (fabricarea produselor metalice finite, producerea mașinilor și utilajului pentru necesitățile gospodăriei locativ-comunale), uzina de utilaj termotehnic din or. Florești - 2420 lei/lună și 14,32 lei/oră;
- f) din transportul public și rutier - 2450 lei/lună și 14,49 lei oră;
- g) din gospodăria locativ-comunală (deservirea fondului locativ, sanarea și evacuarea deșeurilor menajere, epurarea sanitară, amenajarea teritoriilor și alte servicii ale gospodăriei comunale) - 2400 lei/lună și 14,20 lei/oră,

care sunt obligatorii pentru includerea în Contractele colective de muncă.

Angajatorul este în drept, în rezultatul negocierilor cu reprezentanții salariaților, să stabilească mărimea salariului I categoriei de calificare mai favorabilă decât negociată de partenerii la Convenția colectivă (nivel de ramură).

**Președintele Consiliului
Federației Sindicatului
„Sindindcomservice”**

Ana Selin

**VIII. Приложения с №5 по № 9 к Коллективному
Соглашению на 2017-2021гг (отраслевой уровень).**

**Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих
тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по
трудовом у договору на предприятиях ЖКХ.**

- Приложение №5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на
2017-2021 годы,

**Размер должностных окладов руководителей, соответствующих
подразделений, специалистов и служащих предприятий, учреждений и
организаций отрасли ЖКХ.**

- Приложение №6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на
2017-2021 годы,

**Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования
руководителей предприятий.**

- Приложение №7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на
2017-2021гг.,

**Наложение о порядке установления и пересмотра базового размера
оплаты труда на уровне отрасли.**

- Приложение № 8 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на
2017-2021 годы,

**Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу
лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-
коммунального хозяйства.**

- Приложение №9 к Коллективному у соглашению (отраслевой уровень) на
2017-2021гг.

-Коллективное соглашение (национальный уровень) №12 от 09.07.2012 г. м/о
№ 149/154 от 20.07.2012 г. Об утверждении формуляров штатного расписания и
именного пропуска для доступа на рабочее место.

- Аттестация персонала. Основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства.

- Scrisoarea Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” și Asociația patronală a serviciilor publice din RM privind modificari in Conventie. COLECTIVĂ Nr. 750 din 07-04-2017(nivel de ramură) pentru anii 2017-2021 № 01-16 /74 din 08.10.2020 (recomanda salariul minim garantat în sectorul real -2935 lei)

Приложения с №5 по № 9 к Коллективному Соглашению на 2017-2021гг (отраслевой уровень).

дополнительная информация по вопросам :

об установлении отраслевого коэффициента, штатного расписания и основные положения о порядке проведения аттестации работников жилищно-коммунального хозяйства ;

образцы Индивидуальных Трудовых договоров, при оформлении трудовых отношений для всех категорий работников, включая руководителей.

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

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, утвержденного настоящим Соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий статья 4.

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по трудовому договору на предприятиях ЖКХ

- Приложение №5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы

Размер должностных окладов руководителей, соответствующих подразделений, специалистов и служащих предприятий, учреждений и организаций отрасли ЖКХ.

- Приложение №6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы

Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий.

- Приложение №7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021гг.

Нормы о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.

- Приложение № 8 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы

IX. Справочный материал по трудовому законодательству, вопросам налогообложения, социальному и медицинскому страхованию.

- **Трудовой кодекс РМ №154 от 28 марта 2003 года**
- **ЗАКОН о внесении изменений в некоторые нормативные акты № 114 от 09-07-2020**
Опубликован : 31-07-2020 в Monitorul Oficial №194-197 статья № 384
- **ЗАКОН об установлении мер чрезвычайного положения в области здравоохранения и внесении изменений в некоторые нормативные акты №. 69 от 21-05-2020**
Опубликовано: 26.05.2020 в Официальном вестнике № 124-125 арт. 222
- **ЗАКОН о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 №. 115 от 07.09.2020** Опубликовано: 31.07.2020 в Официальном вестнике № 194-197 арт. 386
- **Закон РМ «О государственном бюджете на 2020г.» № 172 от 19.12.2019г. (Monitorul Oficial № 393-399 от 27.12.2019г.).**
- **Закон РМ «О фондах обязательного медицинского страхования на 2020г.» № 174 от 19.12.2019г. (Monitorul Oficial № 393-399 от 27.12.2019г.).**
- **Закон РМ «О бюджете государственного социального страхования на 2020г. № 173 от 19.12.2019г. (Monitorul Oficial № 393-399 от 27.12.2019г.).**
- **Постановление № 98 от 04-02-2013 «Об утверждении Положения о порядке организации нормирования труда в отраслях национальной экономики .Опубликован : 08-02-2013 в Monitorul Oficial № 27-30 статья № 143 Глава II Система норм и нормативов для нормирования труда**
- **Постановление № 484 от 18.10.2019 г. « Об утверждении некоторых нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона № 246/2017 о государственном и муниципальном предприятиях»** Опубликовано : 02-11-2019 в Monitorul Oficial № 326-327 статья № 729 см. Образец индивидуального трудового договора управляющего государственным/муниципальным предприятием, согласно приложению № 4;
- **Правительство. Коллективное соглашение № 4 от 25-07-2005 коллективное соглашение (национальный уровень) об образце Индивидуального трудового договора (между работодателем и работником)**
Опубликован : 29-07-2005 в Monitorul Oficial № 101-103 статья № 827 Изменен КСМЭИ18 от 28.02. 20,МО70-74/06.03.20ст.242; в силу с06.03.20.

- Закон № 246 от 22.11.2017 « О государственном и муниципальном предприятиях»
Опубликован ; 22.12.2017 г. в Monitorul Oficial № 441-450 статья № 750 изменен ЗП19 от 20.02.20, МО85/17.03.20; ст.90; в силу с 14.04.20 См.Глава VI Раскрытие информации государственным и муниципальным предприятиями

- Постановление Правительства РМ № 568 от 06.05.2008г «Об организации учета публичного имущества, его движении и исполнения функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства административно-территориальной единицы».
Опубликован 16.05.2008 в Monitorul Oficial Nr. 86-87 статья № 556. Приложение № 1 ' "Информация об исполнении функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства/ административно-территориальной единицы " (с 2018 г. новая редакция)

- Постановление Правительства РМ № 678 от 27 декабря 2019 года « Об утверждении размера среднемесячной заработной платы по экономике, прогнозируемой на 2020 год» опубликовано в Monitorul Oficial № 400-406 от 31 декабря 2019 года (в размере 7953 лей для использования в порядке, установленном законодательством).

Национальное бюро статистики .

-Câștigul salarial mediu lunar și indicele numărului mediu al salariaților în trimestrul II 2020
Средняя оплата труда во II квартале 2020 года -7849,0 лей в том числе водоснабжение и обработка отходов 6967,9 лей .) 01.09.2020

-"Ежеквартальный статистический бюллетень, январь-июнь 2020 года"

Раздел XV. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ. VENITURILE POPULAȚIEI

Câștigul salarial mediu lunar al unui angajat, pe activități economice Среднемесячная оплата труда одного работающего по видам экономической деятельности(смотри страница 89 раздел 15.1- (среднемесячная за 2019 год - 7356,1 лей . в том числе водоснабжение и обработка отходов 6886,7 лей.).

Приказ Министра труда, социальной защиты и семьи № 22 от 03.03.2014г «Об утверждении Классификатора профессий в Республике Молдова (CORM 006-14)

-НАЦИОНАЛЬНОЕ БЮРО СТАТИСТИКИ ПРИКАЗ № 28 от 07-06-2019 об утверждении Классификатора видов экономической деятельности

Молдовы Опубликован : 14-06-2019 в Monitorul Oficial № 193-202 статья № 1007

-ЗАКОН № 756 от 24-12-1999 о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Опубликован : 23-03-2000 в Monitorul Oficial № 31-33 статья № 192

Изменен законом № 149 от 16.07.2020 г. MO199-204/07.08.20 ст.426; в силу с 07.08.20 (Статья 16. Пособие по ограничению возможностей)

- **Информация о размере среднемесячной заработной платы по стране в 2019г** Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты. Постановление правительства № 181 от 25.03.20 г.. (Monitorul Oficial Опубликовано: 27-03-2020 № 94-98 арт. 252 смотри приложение №3, строка 2019 год графа 2 среднемесячная заработная плата 7356,1 лей.

- **Акты Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты Республики Молдова . Информация № 266 от 13.03.2020 относительно размера среднемесячной заработной платы по экономике, достигнутой в 2019 году** Опубликовано: 13.03.2020 в Monitorul Oficial № 75-83 арт. 266

(Заработная плата для возмещения суммы ущерба ,причиненного увечьями, либо др. повреждениями.- 7356,1 лей)

-**Закон парламента № 218 от 24.10.2008 года КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА О ПРАВОНАРУШЕНИЯХ*** (Повторно опубликован) Опубликовано : 17-03-2017 в Monitorul Oficial № 78-84 статья № 100 Изменен ЗП137 от 04.10.19, МО310-313/18.10.19 ст.454; в силу с 18.10.19

-**Журнал № 9 2020 год. « Кадры и заработная плата »** Думитру Стэвилэ- директор Государственной инспекции труда, **Комментарий к Кодексу о правонарушениях**

-**Приказ Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты № 1463 от 20-12-2019 « Об утверждении проверочного листа в области трудовых отношений»** Опубликовано : 17-01-2020 в Monitorul Oficial № 7-13 статья № 28

-**Журнал № 2 2020 год. « Кадры и заработная плата »** Думитру Стэвилэ-директор Государственной инспекции труда, Андрей Мартыненко- магистр права **Комментарий к проверочному листу в области трудовых отношений(на двух языках)**

-**Журнал № 7 2020 год. « Кадры и заработная плата »** Думитру Стэвилэ, директор- Государственной инспекции труда **Нина Костюк- магистр права** **Статья - Оформляем ночную работу**

-**Журнал № 7 2020 год. « Кадры и заработная плата »**

Tudor Carșa-доктор трудового права, государственный советник I класса **Consultații privind dreptul muncii**

Consultații privind dreptul muncii (Оплата труда, Ежегодный отпуск, Труд в особых условиях)

-Журнал № 8 2020 год. « Кадры и заработная плата »

Думитру Стэвилэ-директор Государственной инспекции труда, Андрей Мартыненко-магистр права Статья - Компенсируем сверхурочную работу по новым правилам.

- Журнал № 8 2020 год. « Кадры и заработная плата » Stavilă, Martînenco

Consultații offerite de inspectoratul de stat al muncii (-Меняем название должности, Меняем штатное расписание, Увольнение по соглашению сторон и расходы на обучение)

-Журнал № 8 2020 год. « Кадры и заработная плата » Tudor Carșa-доктор трудового права, государственный советник I класса Consultații privind dreptul muncii (-Профессиональная подготовка, -Командировка)

-Журнал №8 2019 год “Contabilitate și audit” Светлана Слободяну, аудитор, сертифицированный бухгалтер СРА, доктор экономики. Раздел организация и оплата труда. Оплата труда сторожей и прочих работников при суммированном учете рабочего времени.

-Журнал № 10 2020 год « Бухгалтерские и налоговые консультации» Серджиу Морарь.,юрист.

О некоторых вопросах, касающихся штатного расписания.

Об изменениях и дополнениях, внесенных в Трудовой кодекс и закон о профессиональных союзах,законом № 114 от 9 июля 2020 года.

- Динамика изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для хозрасчетных предприятий

№ п/п	Постановления Правительства Республики Молдова	Тарифная ставка для I квалифика- ционного разряда (месяц)	Часовая тарифная ставка
1	Постановление Правительства РМ №232 от 24.04.2019	2775	16,42
2	Постановление Правительства РМ №396 от 25.04.2018	2610	15,44
3	Постановление Правительства РМ №242 от 26.04.2017	2380	14,09
4	Постановление Правительства РМ № 488 от 20.04.2016г.	2100	12,43

5	Постановление Правительства РМ № 299 от 23.04.2014г.	1650	9,77
6	Постановление Правительства № 287 от 30.04.2013г.	1400	8,28
7	Постановление Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г.*	1300	7,70
8	Постановление Правительства № 165 от 09.03.2010г. (основное)	1100	6,51
9	Постановление Правительства РМ № 782 от 04.07.2007г.	900	5,33
10	Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	700	4,15
11	Постановление Правительства РМ № 869 от 18.08.2005г.	550	3,26
12	Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.	440	2,60
13	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. С 01.07.2003г.	340	2,02
14	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г с 01.04.2003г.	300	1,78
15	Постановление Правительства РМ № 853 от 28.06.2002г.	250	1,48
16	Постановление Правительства РМ № 841 от 14.08.2001г.	169	1,0
17	Постановление Правительства РМ № 35 от 17.01.2001г.	150	0,89
18	Постановление Правительства РМ № 455 от 16.05.2000г.	115	0,68
19	Постановление Правительства РМ № 771 от 13.08.1997г.	66,45	-

* С 2012г. Устанавливается гарантированный минимальный размер заработной платы в месяц

Примечание:

Постановление Правительства РМ № 550 от 09.07.2014г. - установлена минимальная заработная плата по стране - 1000 лей, что составляет 5,92 лея в час

Х. Некоторые законодательные акты регламентирующие порядок определения заработной платы работников бюджетной сферы , а также лиц, исполняющих «ответственные государственные должности» и государственных служащих.

- Закон РМ «О государственной должности и статусе государственного служащего» № 158 от 04.07.2008г. (Опубликован. 23.12.2008г. в Monitorul Oficial №230-232 статья № 840, дата вступления в силу. 01.01.2009г.).

Часть 3. Профессиональное развитие государственного служащего

Часть 4. Оплата труда и социальные гарантии государственного служащего

-Закон № 270 от 23-11-2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере Опубликован : 30-11-2018 в Monitorul Oficial № 441-447 статья №15.Смотри главу III Элементы оплаты системы оплаты труда.

- Закон РМ «Об утверждении Единого классификатора государственных должностей» № 155 от 21.07.2011г. (Опубликован 04.10.2011г. в М/О 164-165 статья № 480).

-Закон РМ «О статусе лиц, исполняющих ответственные государственные должности» № 199 от 16.07.2010г. (Опубликован. 05. 10.2010г. в Monitorul Oficial №194-196 статья № 637). Глава III Оплата труда и социальные гарантии

-Закон РМ «О статусе персонала кабинета лиц, исполняющих ответственные государственные должности» № 80 от 07.05.2010г. (Опубликован. 09.07.2010г. в Monitorul Oficial №117-118 статья №357). Глава У Оплата труда и социальные гарантии

-Постановление Правительства № 1231 от 12-12-2018 о введении в действие положений Закона№270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере Опубликован : 14-12-2018 в Monitorul Oficial № 480-485 статья №1310 (с изменениями внесенными постановлением № 636 от 19.08.2020г. смотри главу IV, приложение № 1 Описание критериев оценки должностей ,приложение

№ 2 форма оценки должностей и приложение № 3 критерии и уровни упрощенной оценки должности)

- Постановление Правительства РМ «Об оплате труда государственных служащих» № 331 от 28.05.2012г. (Опубликован. 01.06.2012г. в Monitorul Oficial №104-108 статья № 371). Версия в силе с 14.12.18 согласно ПП1231 от 12.12.18,

-Постановление Правительства РМ «О выплате годовой премии работникам бюджетные единиц» № 180 от 11.03.2013г. (Опубликован: 15.03.2013г. в Monitorul Oficial Nч 56-59 статья № 230). (ст. 1- ст.1У Положение о порядке исчисления и выплаты годовой премии работникам бюджетных единиц. Ст. V. Порядок исчисления и выплаты годовой премии государственным служащим).

- ПОСТАНОВЛЕНИЕ об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления № 1234 от 12-12-2018 Опубликован : 14-12-2018 в Monitorul Oficial № 480-485 статья № 1311

-ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 837 от 06-07-2016 об утверждении Положения об оплате труда работников публичных медико-санитарных учреждений, включенных в систему обязательного медицинского страхования Опубликован : 12-07-2016 в Monitorul Oficial № 204-205 статья № 906 ИЗМЕНЕН ПП557 от 31.07.20, МО198/01.08.20 ст.678; в силу с 01.09.20

- Письмо Министра финансов 25.07.2019 № 08-06-415 privind achitarea premiilor unice în anul 2019