

Закон Об оплате труда

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет закона

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

Статья 2. Основные понятия

Для целей настоящего закона следующие понятия используются в значении:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

минимальная заработная плата

Статья 3. Условия, формы и системы оплаты труда

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

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

(3) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты

труда тарифную и/или бестарифные системы оплаты.

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

Статья 3-1. Тарифная система оплаты труда

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

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

(3) - утратила силу.

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

Статья 3-2. Бестарифные системы оплаты труда

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

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

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

(4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит минимальная заработная плата.

Статья 3-3. Единая система оплаты труда в бюджетной сфере

(1) В бюджетной сфере применяется единая система оплаты труда, представляющая иерархизацию основных заработных плат по должностям и квалификационным разрядам.

(2) Единая система оплаты труда в бюджетной сфере основана на единой системе ранжирования, состоящей из уровней и классов оплаты труда.

Статья 3-4. Система оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда

(1) Работодатель независимо от применяемой им системы оплаты труда должен использовать на предприятии систему оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда.

(2) Система оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обуславливающих определение заработной платы за равный труд или труд равной ценности на предприятии.

(3) Чтобы оценить, выполняют ли работники труд равной ценности, работодатель должен принять во внимание такие аспекты труда работника, как:

- a) степень ответственности;
- b) уровень квалификации и опыт;
- c) усилия и характер поставленных задач;
- d) условия труда.

(4) Система оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда должна исключать дискриминацию по признаку пола и обеспечивать отсутствие у работников, выполняющих равный труд и труд равной ценности, необоснованных различий в оплате труда.

(5) Если гендерный разрыв в оплате труда превышает 5 процентов и этот разрыв не может быть обоснован объективными факторами, нейтральными с гендерной точки зрения, работодатель должен принять меры по исправлению ситуации.

(6) Государственная инспекция труда и Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства имеют право запросить у работодателя дополнительные разъяснения и подробные данные о гендерном разрыве в оплате труда, в том числе объяснения любого разрыва в оплате труда женщин и мужчин, который не обосновывается объективными факторами.

Статья 4. Структура заработной платы

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

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

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

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

Статья 5. Источники средств на оплату труда

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

(2) Для работников бюджетной сферы источником средств для выплаты заработной платы являются средства, утвержденные для них в бюджете, за счет которого осуществляется их содержание.

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

Статья 6. Законодательство в области оплаты труда

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

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

Статья 7. Нормативная база организации оплаты труда

Организация оплаты труда осуществляется на основании:

- a) законов и постановлений Парламента, указов Президента Республики Молдова, постановлений и распоряжений Правительства, а также других нормативных актов в области оплаты труда;
- b) коллективного соглашения на национальном уровне;
- c) коллективного соглашения на отраслевом уровне;
- e) коллективного договора на уровне предприятия;
- f) индивидуального трудового договора.

Статья 8. Субъекты организации оплаты труда

Субъектами организации оплаты труда являются:

- a) органы центрального и местного публичного управления и их представители;
- b) работодатели, патронатные организации;
- c) профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы;
- d) работники.

Статья 10. Применение положений настоящего закона

Положения настоящего закона применяются:

- a) к лицам, принятым на работу и постоянно проживающим в Республике Молдова или имеющим разрешение работать в стране;
- b) к гражданам Республики Молдова, принятым на работу на предприятия, созданные на территории страны, но работающим за рубежом.

Глава II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Статья 11. Государственное регулирование оплаты труда

Государство регулирует оплату труда работников предприятий, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, путем установления размера минимальной заработной платы по стране, базовой ставки для расчета основных заработных плат работников бюджетной сферы, других норм и государственных гарантий, установления системы и условий оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов.

Статья 12. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы

(1) Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается Правительством в порядке, предусмотренном законодательством, после консультаций с социальными партнерами, в зависимости от среднегодового уровня инфляции и прироста производительности труда на национальном уровне.

(5) В минимальную заработную плату не включаются дополнительная заработная плата и другие стимулирующие или компенсационные выплаты.

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

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

(2) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) в реальном секторе устанавливается путем коллективных переговоров на отраслевом уровне, в размере по меньшей мере равном или превышающем минимальную заработную плату, а на уровне предприятия – в размере по меньшей мере равном или превышающем минимальную заработную плату на отраслевом уровне.

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

(4) На предприятиях, где работники и работодатели не уполномочивали своих представителей участвовать в коллективных переговорах на отраслевом уровне или на уровне предприятия о применении тарифной системы оплаты труда, тарифная ставка для I квалификационного разряда устанавливается в размере, по меньшей мере, равном или превышающем минимальную заработную плату, устанавливаемую ежегодно постановлением Правительства.

Статья 15. Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях

(1) Размер компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях един для работников любой квалификации, работающих в одинаковых условиях на соответствующем предприятии.

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

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

Статья 15-1. Компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья

(1) За работу в условиях повышенного риска для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья работникам может предоставляться компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья.

(2) Компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья устанавливается в размере до 100 процентов основной заработной платы в единицу времени (час или день), в зависимости от объема работы и уровня профессиональной подготовки работника, за каждый час или день

работы в условиях повышенного риска для здоровья.

(3) Категории работников, выполняющих работу в условиях повышенного риска для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья, устанавливаются Комиссией по чрезвычайным ситуациям Республики Молдова или в случае необходимости Национальной чрезвычайной комиссией по общественному здоровью.

Статья 16. Другие нормы и гарантии по оплате труда

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

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

Статья 17. Регулирование оплаты труда посредством партнерства и социального диалога

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

Статья 18. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Глава III. MODUL DE STABILIRE A SALARIILOR

Статья 19. Условия оплаты труда

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

Статья 20. Оплата труда работников хозрасчетных предприятий

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

(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.

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

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

Статья 22. Оплата труда руководителей хозрасчетных предприятий

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

Статья 23. Оплата труда руководителей государственных предприятий,

муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов

(1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда руководителей государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями, в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

(2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать пять среднемесячных заработных плат 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) Совокупный размер премий и единовременных выплат, назначенных в течение года руководителям, указанным в части (1), не может превышать размер пяти должностных окладов.

Статья 24. Оплата труда членов руководящих органов государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом и субъектов-монополистов, указанных Правительством, а также членов комитетов по аудиту субъектов публичного интереса

(1) Членам административных советов и ревизионных комиссий государственных предприятий, муниципальных предприятий, акционерных обществ с полным или преимущественно государственным капиталом, а также членам комитетов по аудиту субъектов публичного интереса устанавливаются месячные вознаграждения в размере до одной минимальной заработной платы, определенной согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432/2000.

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

Статья 25. Оплата труда работников бюджетной сферы

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

Статья 25-1. Оплата труда работников Национального банка Молдовы

Оплата труда работников Национального банка Молдовы производится в соответствии с настоящим законом и регламентом, утвержденным Надзорным советом Национального банка Молдовы.

Статья 26. Оплата труда совместителей

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

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

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

Глава IV. ПРАВА РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ЗАЩИТА

Статья 27. Право работника на оплату труда

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

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

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

Статья 28. Гарантии реализации прав по оплате труда

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

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

Статья 29. Формы выплаты заработной платы

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

(2) Разрешается выплата заработной платы денежными чеками или денежными переводами. Порядок выплаты заработной платы денежными чеками или денежными переводами устанавливается Правительством по согласованию с Национальным банком Молдовы.

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

Статья 30. Сроки, периодичность и место выплаты заработной платы

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

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

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

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

(3) Выплата заработной платы может производиться через банковские учреждения и/или платежные системы, лицензированные Национальным банком Молдовы или путем почтовых переводов на указанный работником счет (адрес) с

обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.

(3-1) Распределение заработной платы персоналу хозрасчетных предприятий, получающих финансовые средства из национального публичного бюджета, управляемые через единый казначейский счет Министерства финансов, осуществляется посредством правительственной услуги электронных платежей на платежные счета работников в установленном Правительством порядке.

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

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

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

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

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

Статья 32. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

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

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

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

(4) При отвлечении работника от основной работы в не предусмотренных законодательством случаях предприятие, задание которого работник выполняет, выплачивает или компенсирует ему заработную плату в размере не

ниже его средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 33. Защита прав работников в случае несостоятельности предприятия

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

(2) В случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним.

(3) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в соответствии с настоящим законом.

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

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

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

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

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

(2) Компенсация потерь части несвоевременно выплаченной заработной платы производится отдельно по каждому месяцу путем повышения ее в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным посредством деления последнего опубликованного индекса потребительских цен на момент реальной выплаты

заработной платы на индекс потребительских цен месяца, следующего за месяцем, за который производится выплата заработной платы. Индекс потребительских цен определяется нарастающим итогом с начала года по отношению к декабрю года, предшествующего году выплаты.

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

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

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

Статья 36. Разрешение трудовых споров, связанных с оплатой труда

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

Статья 37. Сведения о заработной плате работника

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

Статья 38. Контроль за выполнением настоящего закона

Контроль за выполнением на предприятиях настоящего закона возлагается на:

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

Глава V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 39. Правительству в течение 2002 года: представить Пар...

Правительству в течение 2002 года:

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

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

привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим законом.

Статья 40. До приведения законодательства в соответствие с на...

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

Статья 41. Со дня вступления в силу настоящего закона признат...

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

Закон действующий. Актуальность проверена 03.09.2021