

Administrația  
S.A.«Drumuri Rîșcani»

Comitetul Sindical  
S.A.«Drumuri Rîșcani»

Director-general

Președinte



V.TRESTIAN



T.BEZVERHNEAIA

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

pentru anii 2021-2025

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă

sub Nr. 128 din 15.10.2021

Sef ITM Drochia

G. Buse

RIȘCANI



Contractul Colectiv pe anii 2021-2025 stabilește acțiuni în scopul protejării drepturilor și intereselor profesionale de muncă a salariaților, asigurarea garanțiilor social-economice, reglementarea condițiilor de muncă și securitatea muncii, regimului de muncă și odihnă, salarizarea, drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în conformitate cu Legislația Republicii Moldova în vigoare, Convenția Colectivă (nivel ramural) pe anii 2021-2025.

## ARTICOLUL I

### *Dispoziții generale*

- 1.1. Părțile Contractului Colectiv sunt:
  - a) *Administrația SA Drumuri Rîșcani* - reprezentată de directorul-general Valerii Trestian ;
  - b) *Sindicatul SA Drumuri Rîșcani* - reprezentată de Președintele Comitetului Sindical Tatiana Bezverhneia.
- 1.2. Părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul, că sunt egale și libere la negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se obligă să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate.
- 1.3. Pe durata de valabilitate a prezentului Contract Colectiv nici una din Părți nu poate să schimbe sau să stopeze unilateral îndeplinirea obligațiilor asumate.
- 1.4. Fiecare dintre Părți, în caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, este în drept să ceară în termen de 10 zile lucrătoare convocarea Comisiei pentru negocieri colective în vederea prevenirii, medierii sau soluționării situațiilor de conflict.
- 1.5. Prezentul Contract Colectiv constituie un act normativ și Părțile își vor racorda acțiunile în conformitate cu prevederile acestuia.
- 1.6. Prevederile prezentului Contract Colectiv cuprind drepturile și obligațiunile părților cu privire la:
  - Forma și quantumul retribuirii muncii;
  - Plata indemnizațiilor și compensațiilor;
  - Timpul de muncă și odihnă, modul acordării și durata concediilor;
  - Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților;
  - Ocrotirea sănătății în procesul de producere;
  - Garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de

muncă cu studii;

- Recuperarea sănătății, odihna salariaților, a membrilor familiilor lor;
- Controlul executării clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, procedura de modificare a acestuia;
- Răspunderea părților.

1.7. Organizația Sindicală își asumă obligațiunea de a apăra și promova drepturile și interesele profesionale, economice, sociale și culturale ale salariaților - membri de sindicat, prevăzute de legislația muncii și Contractul Colectiv de Muncă.

## ARTICOLUL II

### *Unele măsuri de redresare și stabilizare al activității antiprenoriale, utilizarea forței de muncă.*

2.1. Părțile au convenit în limitele competenței lor:

- De a conlucra constructiv în scopul menținerii locurilor de muncă;
- Perfecționării cadrelor, instruirii profesionale a angajaților;
- A întreprinde măsuri de rigoare pentru sistarea practicii negative de reîncheiere a contractelor individuale de muncă pe durată determinată cu salariații angajați în muncă pe un termen nedeterminat

2.2. În limitele împuternicirilor ce le revin, Părțile se obligă să asigure crearea condițiilor favorabile pentru activitatea economică prin:

- Întreprinderea acțiunilor pentru excluderea aplicării regimului incomplet de muncă;
- Respectarea legislației muncii și securității muncii;
- Asigurarea transparenței la elaborarea, adoptarea și aplicarea actelor normative privind protecția social-economică a salariaților.

2.3. În cazul în care reorganizarea sau lichidarea întreprinderii presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, Administrația v-a iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.

Părțile au convenit să se considere concediere în masă pentru întreprindere cu numărul total de angajați de la 101 până la 1000 persoane - 10% lunar;

2.4. Comitetul Sindical se obligă să contribuie la menținerea înțelegerii sociale în colectivul de muncă și întăririi disciplinei de muncă.

2.5. Părțile vor asigura acces la informația solicitată în limitele legislației în vigoare;

- 2.6. Părțile au convenit în caz de strictă necesitate reglementarea activității întreprinderii prin aplicarea art.80 și art.97 din Codul Muncii RM ”Șomajul tehnic” și ”Timpul de muncă parțial”.
- 2.7. La reducerea de personal, administrația, în scopul evitării disponibilizării în masă va:
  - a) desface contracte individuale de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;
  - b) transfera lucrătorii din secțiile lichidate sau de la locurile reduse la locurile de muncă vacante de natură similară celor reduse;
  - c) stabili, cu consimțământul comitetului sindical și acordul salariaților, ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială.

### ARTICOLUL III

#### ***Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și rezilierea contractului individual de muncă***

- 3.1. Pentru stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariatului, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.
- 3.2. Contractul Individual de Muncă se încheie în formă scrisă în două exemplare, și se atribuie un număr din registrul întreprinderii, aplicându-se ștampila întreprinderii. Un exemplar al contractului se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.
- 3.3. Încheierea, modificarea și rezilierea contractelor individuale de muncă se efectuează în dependență de competența profesională a persoanelor angajate în conformitate cu prevederile Codului Muncii – Titlul III (art.45-90) și Normelor Dreptului Internațional, stipulate în Convențiile Organizației Internaționale a muncii – OIM, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.
- 3.4. Încheierea Contractului Individual de Muncă poate fi precedată verificarea aptitudinilor profesionale ale candidatului stabilindu-i-se o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni persoanelor cu funcție de răspundere.
- 3.5. muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește cu excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice.
- 3.6. La angajare, conducerea întreprinderii și Comitetul Sindical familiarizează angajatul despre prezența Contractului Colectiv de Muncă și prezintă informația respectivă la solicitarea acestuia.

3.7. Drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre Administrația Întreprinderii și Sindicat sunt stabilite în prezentul Contract și contractele individuale de muncă.

3.8. Contractul Individual de Muncă poate fi modificat numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrală a acestuia.

Modificarea contractului se consideră orice schimbare ce se referă la:

- durata contractului;
- specificul muncii;
- cuantumul retribuirii muncii;
- regimul de muncă și de odihnă;
- specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- caracterul înlesnirilor și modul de acordare.

Modificarea unilaterală de către angajator a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile prevăzute de articolele 69-74 din Codul Muncii al Republicii Moldova. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării cu două luni înainte.

3.9. **Suspendarea** contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale de către administrație conform art.75-78 din Codul Muncii al Republicii Moldova .

Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în următoarele circumstanțe:

- *În circumstanțe ce nu depind de voința părților*-art.76 al CM (concediu de maternitate, boală sau tratament, carantină, încorporare în serviciul militar, forța majoră);
- *Prin acordul Părților* –art.77 al CM( acordarea concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună, stagiere (cursuri) cu scoatere din activitate pe o perioadă mai mare de 60 zile, îngrijirea copilului bolnav în vârsta de până la 7 ani, îngrijirea copilului invalid până la vârsta de 16 ani);
- *La inițiativa uneia dintre părți*- art.78 al CM (din inițiativa salariatului – concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 6 ani, concediu pentru îngrijirea unui bolnav din familie cu durata de până la 1 an, stagiere, condiții nesatisfăcătoare din punct de vedere al protecției muncii);

3.9.1. **Încetarea** contractului individual de muncă poate parveni în următoarele temeuri:

- *În circumstanțe ce nu depind de voința părților* - art.82 ,305 și 310 al CM(decesul salariatului,angajatorului, hotărîrea instanței de judecată, retragerea autorizației etc., )
- *La inițiativa uneia din părți* - art.85 și 86 al CM .

3.9.2. Salariatul are dreptul la **demisie** .Demisia reprezintă desfacerea contractului individual de muncă pe durată nedeterminată,cu excepția prevederii alin(4), din

proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte, conform art.85 alin.(1) din CM.

3.9.3. **Concedierea** – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata nedeterminată precum și a celui pe durată determinată - se admite în conformitate cu art.86 din Codul Muncii al Republicii Moldova).

Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în(I) concediu medical, (II) concediu de odihnă anual,(III) concediu de studii,(IV)concediu de maternitate,(V) concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani,(VI)concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de la 3 la 6 ani,(VII)în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat și obștești,precum și în (VIII) perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității, conform art.86 alin(2) din CM.

Concedierea salariaților, membrilor de sindicat, poate avea loc doar cu **acordul** preliminar al Comitetului sindical în următoarele cazuri:

- Lichidarea întreprinderii;
- Constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare;
- Încălcarea repetată pe parcursul unui an a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- Prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut de Codul Muncii al Republicii Moldova, art.76 lit. ”c”.

Concedierea în celelalte cazuri, se admite cu **consultarea** prealabilă a Comitetului sindical de întreprindere.

3.9.4. Comitetul Sindical va comunica acordul sau dezacordul privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către administrație. Președintele Comitetului Sindical al întreprinderii, neeliberat de la locul de muncă de bază, nu poate fi concediat fără acordul Federației Sindicatelor Transportatorilor și Drumarilor din Republica Moldova.

## ARTICOLUL IV

### *Timpul de muncă și timpul de odihnă*

4.1. Organizarea programului de muncă a salariaților se efectuează în conformitate cu prevederile Titlului IV(art.95-106), din Codul Muncii al Republicii Moldova și actele legislative și normative cu privire la regimul de muncă.

4.2. Durata normală a timpului de muncă include:

- pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;

- îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori;
- timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncii insalubre cu durata de 10 minute;
- timpul destinat îmbrăcării echipamentului individual de protecție cu durata de 10 minute;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncii insalubre cu durata de 10 minute;
- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului de protecție cu durata de 10 minute.

4.3. Săptămîna de lucru e de 5 zile (luni-vineri) cu 2 zile de repaus (sîmbătă, duminică), durata zilei de muncă fiind de 8 ore.

Conform Regulamentului Intern al întreprinderii, programul de muncă începe la ora 8:00 și se sfîrșește la ora 17:00, cu pauza de masă de la ora 12:00 pînă la ora 13:00.

4.4. Durata normală a timpului de muncă nu poate depăși 40 de ore pe săptămîna (8 ore pe zi), cu excepția salariaților cărora li se prevede o durată redusă a timpului de muncă conform art.100 (p.2-4) din Codul Muncii al Republicii Moldova.

4.5. **Durata de conducere** - Timpul de conducere zilnic nu trebuie să depășească 9 ore. Cu toate acestea, de doua ori pe săptămîna, acesta poate fi extins pînă la 10 ore de șofat pe zi.

Timpul de conducere într-o săptămîna nu trebuie să depășească 56 de ore. Timpul de conducere total, acumulat de-a lungul oricăror două săptămîni consecutive, nu trebuie să depășească 90 de ore.

După o perioadă de șofat de 4,5 ore, șoferul trebuie să ia o pauză neînteruptă de cel puțin 45 de minute, în cazul în care nu-și ia o perioadă de odihnă.

Pauza indicată poate să fie înlocuită cu o pauză de cel puțin 15 minute, urmată de o pauză de cel puțin 30 de minute, fiecare dintre acestea distribuită pe parcursul perioadei de șofat de 4,5 ore.

Șoferii ar trebui să beneficieze de perioadă de odihnă zilnică (cel puțin 11 ore sau două perioade reprezentate de o perioadă fără întrerupere de 3 ore, respectiv de o perioadă fără întrerupere de 9 ore).

Șoferii ar trebui să beneficieze de perioadă de odihnă săptămînală (o perioadă de odihnă de cel puțin 45 de ore sau, în anumite condiții, orice perioadă de odihnă de mai puțin de 45 de ore, care poate fi redusă la un minim de 24 de ore).

4.6. Durata zilnică a salariaților serviciilor de pază constituie 12 ore, urmată de cel puțin 24 ore de repaus, conform Convenției colective de nivel ramural pe anii 2021-2025.

4.7. Durata muncii zilnice în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce **cu cel puțin o oră** pentru toți salariații.

4.8. Munca de noapte se consideră munca prestată de salariați între orele 22:00 și 6:00.

Nu se admite atragerea la muncă de noapte a salariaților în vârstă de pînă la 18 ani, femeilor gravide, persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

4.9. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână se consideră **muncă suplimentară** și este reglementată prin art.104 al CM din RM.

Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de administrație:

- fără acordul salariatului – pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru înlăturarea consecințelor unei avarii sau a unei calamități naturale; situațiilor ce ar periclita buna funcționare a căilor de comunicații și a mijloacelor de transport;
- cu acordul scris al salariatului – pentru efectuarea lucrărilor de reparație a mecanismelor legate de condițiile tehnice ale procesului de producere; pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă.

4.10 Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei hotărîrii) motivat a administrației, cu acordul scris al reprezentanților salariaților, care se aduce la cunoștință salariaților respectivi sub semnătură.

4.11 Administrația este obligată să țină evidența timpului de muncă prestat suplimentar, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

4.12. În cadrul programului zilnic de muncă salariatului i se acordă pauză de masă cu durata de o oră (12:00 – 13:00), care nu se include în timpul de muncă.

4.13. În timpul executării lucrărilor, oprirea cărora nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă doar pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt.

Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații specifici muncii cărui acestora necesită prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, dispecer etc.).

4.14. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile – sîmbăta, duminica.

4.15. Munca în zilele de repaus este interzisă. Prin excepție se admite prestarea muncii în zilele de repaus în modul și cazurile prevăzute de art.104 alin.2 și 3 din Codul Muncii al Republicii Moldova și pct.4.9 a prezentului Contract.

4.16. Conform articolului 111 din Codul Muncii al Republicii Moldova angajaților li se acordă zile de odihnă cu menținerea salariului mediu în zilele de sărbătoare nelucrătoare:

- a) 1 ianuarie – Anul Nou;
- b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul);
- c) 8 martie – Ziua internațională a femeii;
- d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni peste o săptămînă după Paște (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- h) 27 august – Ziua Independenței;
- i) 31 august – sărbătoarea “Limba Noastră”;
- j) 25 decembrie-Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou)
- k) ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă declarată în modul stabilit de consiliul localității.

4.17. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, stipulate în art.111 al Codului muncii, salariații li se poate acorda o zi liberă cu menținerea salariului mediu, reeșind din posibilitățile financiare ale întreprinderii.

4.18. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toti salariații întreprinderii și nu poate fi obiectul unei cesiuni renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță total sau parțial la acest drept este nulă.

4.19. Programarea concediilor de odihnă anuale se face de angajator, de acord comun cu comitetul sindical,cu cel puțin cu 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic. Soții care lucrează la întreprindere au dreptul la concediu în același timp . Programarea concediilor de odihnă este obligatorie atât pentru angajator cât și pentru salariat.

4.20. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit,cu o durată minimă de 28 zile calendaristice. În durata concediului de odihnă nu se includ zilele de sărbătoare nelucrătoare,conform art.111 din CM.

4.21.Concediu de odihnă se acordă anual, în baza unei cereri scrise de salariatul, conform programării prevăzute de art.116 din Codul muncii.

La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării funcționării bune a unității. La programarea concediilor de odihnă anuale se vor respecta următoarele condiții:

– concediul va fi planificat pentru fiecare salariat, astfel încât o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival.

Angajatorul este obligat să avertizeze pe salariatul, în formă scrisă, despre data începerii concediului de odihnă anual cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

În cazul amânării concediului de odihnă anual în legătură cu aflarea salariatului în concediu medical, îndeplinirea de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege, angajatorul și salariatul vor conveni asupra unei nouă perioade de acordare a acestuia.

4.22. În temeiul art.121 din Codul Muncii al Republicii Moldova se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite:

a) personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psihoemoționale sporite și regim intensiv; /Anexa nr.1/

b) salariaților care lucrează în condiții vătămătoare, specifice și practică anumite profesii ; /Anexa nr.1 /

c) salariaților din ramura transporturi, construcții și deservire a drumurilor, pentru vechime în muncă în unitate, respectiv:

- de la 3 până la 10 ani - 1 zi ;
- de la 10 până la 20 ani - 2 zile;
- mai mult de 20 ani - 3 zile;

Concediu suplimentar se stabilește pentru lucrători, care au lucrat an calendaristic complet și fără încălcări, conform cererii de puse.

d) unui dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid) se acordă concediu de odihnă anual suplimentar plătit 4 zile calendaristice. și un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

4.23. Vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se calculează în conformitate cu articolul 114 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

4.24. Concediu de odihnă pentru primul an de muncă la întreprindere se acordă la expirarea a 6 (șase) luni de muncă.

4.25. Concediu de odihnă pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului în baza unei cereri scrise în orice timp al anului conform graficului concediilor de odihnă întocmit la întreprindere.

4.26. Concediul de odihnă poate fi acordat integral sau în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

4.27. Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul medii lunar pentru perioada respectivă. Indemnizația se plătește de către angajator cu cel puțin 3 (trei) zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

4.28. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 (doi) ani consecutiv.

4.29. Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a Contractului individual de muncă al salariatului, care nu și-a folosit concediul. Salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă nefolosite.

4.30. În cazuri excepționale, situații neprevăzute, necesitatea de producere, care necesită prezența salariatului la locul de muncă, ultimul poate fi rechemat prin ordinul administrației numai cu acordul scris al salariatului pentru efectuarea lucrărilor neprevăzute. Folosirea părții restante a concediului se efectuează în temeiul ordinului pe întreprindere.

Refuzul salariatului de ași folosi partea restantă a concediului este nul.

4.31. Atât concediul parțial plătit, cât și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 și, respectiv, 6 ani. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu atîte ori cît are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu art.97 din Codul muncii, de timp de muncă parțial.

În cazul în care salariatul se află în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta trebuie sa informeze , cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte pe angajatorul în scris despre intenția sa.

4.32. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu. Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.

4.33. Din motive familiare și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului poate fi acordat, cu consimțământul administrației, un concediu neplătit cu o durată de pînă la **120** zile calendaristice, în scop care se emite un ordin.

4.34. Din motive familiare la prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit exprimat în zile lucrătoare în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului - 5 zile;
- căsătoria copiilor salariatului - 3 zile
- înfierea copilului - 1 zile;
- decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3-5 zile;
- decesul rudelor de gradul II  
(bunilor, fratelui, surorii) - 1-3 zi;
- părinților care au copii în clasele I și II  
(la începutul anului școlar); - 1 zi
- părinților care au copii în clasele I și II  
(la sfârșitul anului școlar); - 1 zi;
- încorporarea în rândul Armatei Naționale  
a unui membru al familiei - 1 zi.

Concediul menționat se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

4.35. Concediile sociale (medicale, de maternitate, pentru îngrijirea copilului ș.a.) sunt acordate salariaților conform capitolului IV art.123-127 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

4.36. Ziua profesională a lucrătorilor din ramura Ministerului Transporturilor și Infrastructurii Drumurilor, strabilită prin Hotărârea Guvernului nr.1112 din 07.11.2000 în ultima duminică a lunii octombrie, se remarcă prin organizarea măsurilor festive în colectivul de muncă cu mențiunea angajaților și veteranilor de muncă a întreprinderii.

## ARTICOLUL V

### *Organizarea muncii și salarizarea*

5.1 **Salariu** - orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată;

5.2. Administrația întreprinderii din momentul angajării, informează fiecare lucrător despre condițiile de muncă, înlesnirile și compensațiile stabilite, cât și despre posibilele modificări a procesului tehnologic și obligațiilor de serviciu.

5.3. Normarea muncii și salarizarea angajaților întreprinderii se efectuează în conformitate cu prevederile titlului V din CM ,legii salarizării, altor acte normative și legislative ale Republicii Moldova

5.4. **Salariul include:**

- salariul de bază (salariul tarifar, salariul de funcție din schema de încadrare și salarizare a întreprinderii);
- salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază);
- Alte plăți de stimulare și compensare.

#### 5.4.1. Salariul de bază se stabilește sub formă de:

- ✓ Salariu pe unitate de timp sau în acord - pentru muncitori;
- ✓ salariu de funcție - specialiști și conducători subdiviziunii,

pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

#### 5.4.2. Salariul suplimentar include:

- ✓ adaosurile la salariul de bază;
- ✓ sporurile la salariul de bază;
- ✓ suplimentul lunar.

Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca supra normelor stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă.

Indemnizațiile enumerate se stabilesc în conformitate cu rezultate economico-financiare obținute, condițiile de muncă concrete și în unele cazuri prevăzute de actele normative, pentru vechimea în muncă.

#### 5.4.3. Alte plăți de stimulare și compensare includ:

- ✓ recompensele conform rezultatelor activității anuale;
- ✓ premiile potrivit regulamentelor speciale;
- ✓ plățile de compensare, precum și alte plăți care nu contravin legislației în vigoare.

5.5. Sursa de plată a salariului pentru salariații o constituie o parte din venitul obținut din activitatea economică a întreprinderii.

5.6. Munca este determinată pe unitate de timp în acord sau conform altor sistemei de retribuție stabilite în conformitate cu ordinul directorului întreprinderii.

5.7. Salariul se plătește în moneda națională a Republicii Moldova, lunar până la sfârșitul lunii următoare și se efectuează în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv și în caz de insolvabilitate a întreprinderii.

5.8. Pentru directorul întreprinderii salariul de funcție, majorările la salariu, sporurile, premiile pentru rezultatele activității economico-financiare și premiile speciale se stabilesc de către Consiliul de Administrație a Societății.

5.9. Premierea angajaților se va efectua conform Regulamentului intern al întreprinderii cu privire la acordarea primei angajaților S.A. ”Drumuri-Rîșcani”, coordonat de către Director și Președintele Comitetului Sindical. Stabilirea primei se efectuează în limitele de salarizare în dependență de îndeplinirea indicilor de eficiență a fiecărui angajat.

#### 5.10. Salariul tarifar pentru muncitori și alte categorii de calificare.

5.10.1. Salariul tarifar pentru I categorie de calificare (salarizare), ca normativ ce determină nivelul salarizării angajaților pentru o perioadă concretă de timp (169 ore), se stabilește prin Hotărîrea de Guvern.

5.10.2. Conform Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova nr.165 din 09.03.2010 ”cu privire la cuantumul minim garantat a salariului în sectorul real” cu modificările salariul minim tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților întreprinderii este obligatoriu în mărime negociată la nivel național pe lună calculată pentru un program complet de lucru 169 ore în mediu pe lună.

5.10.3. Salariul muncitorilor se stabilește conform rețelei tarifare în corespundere cu Convenția Colectivă (nivel ramural ) pentru anii 2021-2025.

Tabelul 1.

Categoria de salarizare	I	II	III	IV	V	VI
Coeficientul tarifar	1,0	1,1-1,26	1,2-1,59	1,3-1,81	1,4-2,07	1,5-2,36

5.10.4. Categoriile de calificare și condițiile de salarizare pentru **șoferii auto și mecanizatori** se efectuează conform anexa 5 a Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova nr.743 din 11.06.2002.

Tabelul 2.

Nr. d/o.	Criteriul de apreciere a categoriei	Categoria
1	2	3
1.	Șoferi la camioane și automobile-turson de destinație generală cu sarcina maximă (tone) - până la 3	III
	- de la 3 pînă la 10	IV
	- de la 10 pînă la 40	V
2.	Șoferi de autoturizme	IV
3.	Șofer la autostropitoare	IV
4.	Mașinist la autogreider cu capacitatea (c.p)	
	- până la 80 c.p	V
	- mai mult de 80 c.p	VI
5.	Mașinist la auto încărcător	IV
6.	Mașinist la buldozer cu capacitatea	
	- până la 60 c.p	IV
	- de la 60 pînă la 100 c.p	V
	- mai mult de 100 c.p	VI

7.	Mașinist la compactor cu sarcina maximă	
	- pînă la 5 tn.	IV
	- de la 5 pînă la 10 tn.	V
	- mai mult de 10 tn.	VI
8.	Mașinist la excavator cu volumul causului	
	- pînă la 0,15 m <sup>3</sup>	IV
	- de la 0,15 pînă la 0,4 m <sup>3</sup>	V
	- mai mult de 0,4 m <sup>3</sup>	VI

5.10.5. În funcție de tipul de transport condus la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare, se aplică următorii coeficienți, reieșind din complexitatea exploatării automobilului:

- camioane și autocamioane de destinație generală, autoturisme - 1,15
- automobile specializate: autobasculante, cisterne; furgonete de curățat zăpada, de stropit și măturat străzile, de spălat - 1,20

5.10.6. Salariile tarifare ale șoferilor pe automobile cu remorcă, salarizați pe unitate de timp se majorează cu 30 la sută.

5.10.7. Șoferilor li se stabilește un adaos la salariu pentru clasele de calificare.

Atribuirea claselor de calificare șoferilor se efectuează de către Comisia de calificare a întreprinderii.

- Clasa **II** (doi) se atribuie șoferilor cu stajul de muncă de peste 3 (trei) ani de activitate (muncă) pe profesia respectivă fără accidente rutiere, deținători ai permiselor de conducere pentru categoriile B; C; D sau B; C; E.
- Clasa **I** (întîi) se atribuie șoferilor cu stajul de muncă în domeniul respectiv nu mai puțin de 6 ani, fără accidente rutiere și deținători a permisului valabil pentru categoriile B; C; D; E.

5.10.8. În timp de 1 (una) - 2 (două) zile în lună, cînd șoferi și mecanizatori sunt antrenați la deservirea tehnicii, va fi păstrată categoria de bază de calificare.

5.10.10. Munca șoferilor și mecanizatorilor aflați în reparație va fi remunerată cu II categorii mai jos decât categoria de calificare.

5.10.11. Plata muncii cu acord se va aplica în cadrul executării lucrărilor foarte importante și urgente, fondul salariului fiind determinat în baza rețelei tarifare unice de salarizare și volumelor lucrului efectuat, iar distribuția salariului se va efectua în dependență de timpul utilizat și categorii.

5.10.12. Din lipsa de combustibil, ulei, piese de rezervă și a volumurilor de lucru mecanizatori și șoferi vor fi implicați la alte locuri de lucru cu plata categoriei lucrărilor îndeplinite.

5.10.13. Coeficientul de complexitate obligatoriu la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare pentru lucrările de reparație și întreținere a drumurilor este stabilit în mărime **1,3** în limitele fondurilor de salarizare, conform HG nr.743 din 11.06.2002, Convenția Colectivă (nivel ramural) pentru anii 2021-2025.

5.10.14. La întreprindere, se stabilește o rată salarială orară specifică în conformitate cu legislația actuală și este aprobată printr-un ordin pentru întreprindere

#### **5.11. Remunerarea muncii conducătorului, șefilor de sectoare, specialiștilor .**

Salarizarea conducătorului, specialiștilor întreprinderii include:

- Salariul de funcție;
- Sporul pentru complexitate și intensitatea muncii;
- Sporul pentru vechime în muncă;
- Premiu pentru rezultatele activității economico-financiare a întreprinderii;
- Premiu pentru rezultatele muncii pe an;
- Alte plăți (ajutor material pentru tratament și odihnă, premiile acordate la zile jubiliare, sărbătorile profesionale ș.a.);
- Supliment pentru caracterul flotant al lucrărilor;

5.11.1. Salariul de bază și alte drepturi salariale pentru conducătorul întreprinderii se stabilește în contractul de management, încheiat între Consiliul societății pe acțiuni, conform Regulamentului cu privire la salarizarea conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai celor monopoliste, indicate de Guvern”, aprobat prin HG nr.985 din 27.09.2000.

Cuantumul lunar total al salariului conducătorului nu poate depăși mărimea încercată a salariului mediu lunar, constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului până la luna gestionară.

5.11.2. Salariul de funcție al specialiștilor și șefilor de sectoare a întreprinderii sunt stabilit conform Hotărîrilor Guvernului Republicii Moldova nr.743 din 11.06.2002 ”Cu privire la remunerarea muncii lucrătorilor întreprinderilor autogestioanare” și schemei de încadrare a întreprinderii, aprobată prin proces-verbal al Consiliului Societății.

5.12. Administrația întreprinderii nu va micșora categoriile de salarizare existente în urma majorării tarifelor pentru categoria I de calificare, nu va reduce salariul tarifar înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

5.13. Salariile tarifare sunt garantate angajaților cu condiția executării obligațiilor de muncă stabilite în contractele individuale de muncă și se modifică în corespundere cu examinarea salariului minim pe țară.

5.14. Salarizarea se efectuează pentru munca reală sau timpul efectiv lucrat în conformitate cu legislația în vigoare.

5.15. Părțile au convenit de a stabili **adaosuri, sporuri la salariu** cu caracter compensatoriu, în limitele mijloacelor proprii :

a) Se aprobă lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu acordate angajaților și mărimea lor (Anexa 2).

b) *Adaos* specialiștilor în mărime de pînă la 70% din salariul de funcție lunar pentru intensitate, profesionalism, complexitate și încordare în muncă, inclusiv pentru:

- îndeplinirea funcțiilor nestipulate în contractul individual de muncă și obligațiilor de serviciu;
- îndeplinirea lucrărilor neprevăzute;
- îndeplinirea sarcinilor de lucru într-un termen de timp redus;
- îndeplinirea lucrărilor suplimentare, inclusiv misiunilor de răspundere în afara obligațiilor de serviciu directe;
- operativitate în luarea hotărîrilor.

b) *spor supliment* lunar la salariu pentru *vechimea în muncă* (Anexa nr.8)

c) , din contul fondului de salarizare în ramură, activitate de profil (vechimea în muncă se aprobează prin decizia comisiei,numite prin ordinul directorului):

Tabelul 3

Vechimea în muncă	Mărimea sporului în % față de salariu de funcție
De la 2 la 5 ani	15
De la 5 pînă la 10 ani	25
De la 10 pînă la 15 ani	30
De la 15 pînă la 20 ani	35
Mai mult de 20	40

d) *spor* de compensare angajaților, ce prestează *muncă în condiții nefavorabile*, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă:

Tabelul 4

Numărul de puncte În funcție de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate Cu HGRM nr.1335 din 10.10.2002		Coficint de nocivitate
Condiții grele și vătămătoare	0,5>2,0	0,5
-“-“-	2,1>4,0	0,6
-“-“-	4,1>6,0	0,7
Condiții deosebit de grele și deosebit de vătămătoare	6,1>8,0	0,8
-“-“-	8,1>10,0	0,9

e) supliment lunar pentru *munca cu caracter flotant* în mărime de 15 la sută din salariul tarifar lunar în cazurile, în care deplasarea de la locul aflării organizației sau punctului de adunare pînă la locul de muncă pe zi constituie cel puțin două ore, fără a se lua în calcul coeficienții și plățile suplimentare, conform GH nr.632 din 24.08.1994.

Mărimea suplimentului nu trebuie să depășească diurnile plătite pentru deplasări de serviciu.

Dacă lucrătorii se află în deplasare nu toată luna, plata suplimentului se efectuează conform numărului real al zilelor de călătorie spre/de la locul de muncă (de executare a lucrărilor).

Suplimentul pentru caracterul flotant al lucrărilor se stabilește pentru lucrătorii și specialiștii de linie care fac parte din personalul de listă.(Anexa 3)

Suplimentul nominalizat nu se ia în considerare la calcularea salariului mediu și la calcularea cotizațiilor pentru asigurări sociale de stat și sînt neimpozabile, în conformitate cu legislația în vigoare.

5.16. a) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, dar nu mai mică de 25% din salariu minim pe țară pentru lucrări în condiții grele și nocive și nu mai mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.

b) Sporurile de compensare angajaților, ce prestează muncă în condiții nefavorabile, se stabilesc pentru locurile de muncă concrete în funcție de rezultatele atestării lor sau a măsurărilor instrumentale speciale ale nivelurilor mediului de producție, care se reflectă în fișa condițiilor de muncă la locul de muncă și plătesc:

-muncitorilor-pentru timpul real în care au prestat muncă în condiții nefavorabile;

-altor categorii de angajați-pentru munca permanentă (nu mai puțin de 50 la sută din timpul de muncă) în condiții nefavorabile.

Tabelul 5

Nr.	Profesiile	Numărul de puncte de gradul de nocivitate	Mărimea sporului lunar	Denumirea lucrărilor
1	Zugrav-tincuitor	0,5 pînă la 2,0	25% din Salariu minim pe țară	Lucrări de zugrăvire cu utilizarea substanțelor nocive
2	Muncitori rutieri, mecanizatori, șoferi, mașinist la compactor, maistru superior, maistru	2,1 pînă la 4,0		Lucrări de amenajare a betonului asfaltic cu utilizarea bitumului fierbinte
3	Acumulatorist, ce efectuează reparația și încărcarea acumulatorilor	2,1 pînă la 4,0		Lucrări cu utilizarea substanțelor nocive
4	Sudor electric și cu gaze	4,1 pînă la 6,0		Lucrări de electro-gazo-sudare

d) Atestarea locurilor de muncă se efectuează de către o comisie numită de angajator, constituită din cel puțin trei persoane, care reprezintă angajatorul și salariații și care au pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă.

5.17. Sporurile se stabilesc pentru cel mult un an și pot fi reduse sau anulate în cazul neîndeplinirii în termen a sarcinilor, scăderii calității și productivității muncii sau încălcării disciplinei de muncă, după caz.

5.18. **Premierea** angajaților se efectuează în modul și pentru indicii de premiere stabiliți în temeiul Regulamentului privind premierea salariaților, elaborat de comun acord cu comitetul sindical și aprobat de conducătorul unității.

Stabilirea primei se efectuează în limitele de salarizare în dependență de îndeplinire a indicilor de eficiență a fiecărui muncitor.

Cuquantumul premiilor plătite din fondul de salarizare nu va depăși 40% din salariile tarifare și de funcție ale personalului, ținând cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

Totodată, suma de premii plătită unui lucrător nu se limitează.

Conducătorii unităților au dreptul, în condițiile stipulate în contractul colectiv de muncă, să premieze suplimentar angajații și din contul beneficiului rămas la dispoziția unității.

Conducătorul întreprinderii poate stabili plăți suplimentare de stimulare anuale salariaților, care și-au adus contribuție nemijlocită la obținerea profitului net al întreprinderii. Modalitatea, cota concretă și categoriile de salariați se stabilesc conform Anexei nr.7

5.19. Indicii, mărimile și termenele premierii conducătorului se stabilesc de către organul de conducere ierarhic superior, conform contractului încheiat.

5.20. Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului, stimulările se aplică de către administrație de comun acord cu Comitetul Sindical al întreprinderii.

5.21. Părțile au convenit de a acorda angajaților un ajutor material în mărime de 50% din salariu la concediu anual, în limita posibilităților financiare.

5.22. Părțile au convenit să ofere angajaților o indemnizație individuală de hrană. Condițiile pentru asigurarea indemnizației sunt stabilite prin actul normativ, relevant adoptat la întreprindere

5.23. Perfecționarea profesională și recalificarea cadrelor, se asigură din mijloacele financiare alocate în acest scop în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare a întreprinderii.

În perioada de recalificare a cadrelor, inclusiv și a liderilor de sindicat, salarizarea lor se efectuează din calculul mediu lunar la locul de muncă în întreprindere.

5.24. La disponibilizarea angajaților, în legătură cu reducerea statelor sau numărul de personal, indemnizația de concediere poate fi majorată față de nivelul stabilit de legislație, reeșind din posibilitățile financiare, respectiv:

- pentru stajiu la întreprindere :

- a) 5-10 ani - 1,5 – 2,0 salarii medii lunare;
- b) 10 ani și mai mulți - 2,0 - 3,0 salarii medii lunare;

5.25. Salariul se achită în lei pînă la data de 30 a lunii următoare, lunii pentru care a fost calculat.

5.26. Indemnizațiile la concediu anual planificat se achită anticipat 3 (trei) zile calendaristice pînă la concediu.

5.27. Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de întreprindere se efectuează în baza unui ordin pe întreprindere:

- pentru restituirea avansului eliberat în contul salariatului;
- pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;
- pentru compensarea prejudiciului material cauzat întreprinderii din vina salariatului.

Cuquantumul maxim de reținere din salariu se efectuează conform art.149 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

5.28. La achitarea salariului, lucrătorii întreprinderii trebuie să fie informați în scris despre componentele salariului ce li se cuvine pentru perioada corespunzătoare, suma impozitelor reținute și baza lor, suma totală spre achitare.

## ARTICOLUL VI

### *Protecția muncii și ocrotirea sănătății*

6.1. Protecția muncii, asistența socială și ocrotirea sănătății a salariaților se efectuează în conformitate cu actele normative și legislative în vigoare: Constituția Republicii Moldova (art.43), Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154 – XV din 28.03.2003 (titlul IX); Legea securității și sănătății în muncă nr.186 – XVI din 10.07.2008.

6.2. Administrația întreprinderii în persoana directorului își asumă responsabilitatea să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată și **se obligă**:

6.2.1. Să efectueze asigurarea obligatorie a angajaților, conform cerințelor actelor legislative și normative;

6.2.2. Să efectueze testarea locurilor de muncă în termeni stabiliți și să asigure salariații după necesitate cu haine și încălțăminte special, în procesul îndeplinirii obligațiilor sale de serviciu;

6.2.3. Să acorde material igienico-sanitare salariaților, care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărie excesive;

6.2.4. Să acorde cu alimentație specială salariaților, care lucrează în condiții de muncă vătămătoare;

6.2.5 Să asigure cu foi de tratament angajații ce activează în condiții nocive, persoanele cu boli cronice și profesionale;

6.2.6. Să asigure cu foi de odihnă copiii angajaților pe parcurs de vară;

6.2.7. Să aloce anual din mijloacele proprii, surse financiare pentru ameliorarea condițiilor de muncă și a protecției muncii, alocând 2 % din fondul de remunerare a muncii;

6.2.8. Să comunice Federației Sindicatelor și Patronatului despre accidentele produse la întreprindere;

### **6.3. Salariatul se obligă:**

6.3.1. Să respecte instrucțiunile de protecție a muncii corespunzătoare activității desfășurate;

6.3.2. Să utilizeze mijloacele de protecție individuale din dotare, conform destinației;

6.3.3. Să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât și alți salariați;

6.3.4. Să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivul de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împedice aplicarea metodelor și procedurilor de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc;

6.3.5. Să aducă la cunoștință conducătorului nemijlocit despre orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sunt respectate cerințele de protecție a muncii;

6.3.6. Să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta pe conducătorul.

6.3.7. Să aducă la cunoștința conducătorului sau nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

#### **6.4. Salariatul are dreptul:**

6.4.1 Să are un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

6.4.2. Să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

6.4.3. Să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;

6.4.4. Să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

Să fie instruit și să beneficieze de recalificare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă din contul angajatorului;

6.4.5. Să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;

6.4.6. Să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

6.4.7. Să fie supus unui examen medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

6.5. Administrația va asigura salariații cu îmbrăcăminte special și alte mijloace de protecție individual conform sortimentului prevăzut de Convenția Colectivă (nivel-ramural) pe anii 2021 -2025 ( Anexa 4)

6.6. Alimentația pecial se acordă gratuit de către administrație salariaților care lucrează în condiții de muncă vătămătoare. Cantitatea alimentației și profesiunile

practicate în condițiile vătămătoare de muncă pentru care se acordă lapte sau alte produse adecvate sînt stabilite conform listei în Anexa 5.

6.7. Asigurarea pe gratis a alimentării angajaților antrenați în timp de iarnă la serviciul de gardă pe perioada lucrărilor de dezzăpezire în situații excepționale.

6.8. Materialele igienico-sanitare de protecție se distribuie gratuit de către angajator, salariaților care prestează munca în condiții de murdărie excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor vătămătoare, conform listei în (Anexa 6).

6.9. Angajatorul va desemna prin ordin persoane responsabile pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire în subdiviziunile întreprinderii, asigurîndu-le mijloace adecvate și timpul necesar pentru desfășura activitățile de protecție și prevenire.

6.10. Persoanele cu funcție de răspundere și salariații vinovați de încălcarea normelor de protecție a muncii poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală în conformitate cu Legislația Republicii Moldova în vigoare. (*Codul Contravențional al RM, legea nr.218 din 24.10.2008; Codul Penal al RM, legea nr.985-XV din 18.04.2002.*)

6.11. Angajatorul va evalua factorii de risc la locurile de muncă și în baza acestora va elabora anual planul de măsuri de protecție și igienă a muncii, fiind parte componentă a prezentului Contract. Cheltuieli aferente realizării măsurilor de protecție și igienă a muncii sînt finanțate integral din mijloacele proprii ale întreprinderii.

6.12. Angajatorul este obligat să permit, fără nici o pedică, prezentarea salariaților donatori de sînge la instituțiile medicale, menținînd salariul mediu și asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.

6.13. Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate imp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

6.14. Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților li se menține salariul mediu la locul de muncă.

6.15. În caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul nerealizat, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medical, social și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces în mărimea stabilită de legislația în vigoare.

6.16. Serviciul medical (personal medical angajat la întreprindere):

- Efectuează zilnic controlul sănătății șoferilor și mecanizatorilor pentru a permite să conducă mijlocul de transport;
- Supravegherea respectării normelor de igienă a muncii.

6.17. Administrația, de comun cu comitetul sindical, va întreprinde măsuri în vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de muncă prin amenajarea și întreținerea anexelor sociale la locurile de muncă – vestiare, grupuri sanitare, băi, truse medicale, săli de repaus, cantine, puncte de distribuire a alimentației speciale.

6.18. Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, descomplecteze ori să sustragă componente ale acestora. În caz de producere a astfel de situații din vina salariaților, pe baza anchetelor efectuate de angajator de comun acord cu comitetul sindical, ele vor fi remediate pe cheltuiala celor vinovați.

6.19. Sindicatele cu acord comun cu Administrația va repartiza foile de odihnă copiilor angajaților pe parcurs de vară, biletele de tratament la sanatoriu, corespunzător concluziei comisiei medicale. De privilegii se vor bucura angajații care s-au distins în muncă, ce activează în condiții nocive, cu boli cornice și profesionale.

6.20. Administrația va procura cadouri de Anul Nou pentru angajații întreprinderii în limitele mijloacelor disponibile (alocate), împreună cu comitetul sindical.

6.21. De a organiza cu puterile comisiei de asigurare de pe lângă Comitetul Sindical vizitarea și acordarea unui ajutor material bolnavilor internați la spital.

6.22. Angajatorul se obligă să înștiințeze sindicatul despre controale efectuate la unitate de către Inspectoratul Teritorial de Muncă.

## **ARTICOLUL VII**

### ***Soluționarea conflictelor de muncă***

7.1. Soluționarea conflictelor ce vor parveni în perioada acțiunii prezentului Contract, se vor efectua în conformitate cu actele legislative și normative ale Republicii Moldova, prevederile Codului Muncii (titlul XII, capitolul III) și prezentului Contract.

7.2. Părțile au convenit să depună eforturi pentru a preveni apariția conflictelor colective de muncă și de a soluționa situațiile de conflict parvenite prin procedura de conciliere.

7.3. Prin Procedura de Conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui în cadrul unei comisii de conciliere. ce examinează motivul și premisele, ce au provocat conflictul.

Procedura de conciliere se desfășoară în conformitate cu art.359 din CM.

7.4. Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți al părților conflictului, la inițiativa unei din ele, în termen de 3 zile calendaristice din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.

7.5. Revendicările salariaților sunt înaintate angajatorului în formă scrisă.

Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

7.6. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit. Să răspundă în scris sindicatelor în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

7.7. În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanții salariaților, comisia va adopta o decizie obligatorie pentru Părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

7.8. În cazul îndeplinirii clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, Părțile își asumă obligația de renunțare la grevă.

## **ARTICOLUL VIII**

### ***Garantarea activității organizației sindicale.***

8.1. Activitatea organizației sindicale orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților – membri de sindicat, este reglementată de Legea Sindicatelor nr. 1129–XIV din 07.07.2000, Codul Muncii al R. Moldova (art.386-390), Statutul Federației Sindicatelor Transporturilor și Drumarilor din Republica Moldova, Convențiile Internaționale, Naționale, și ramurale, precum și de alte acte legislative și normative cu privire la sindicate.

8.2. Administrația va permite Sindicatului să-și execute obligațiunile statutare conform legislației în vigoare prin care va:

- a) contribui la activitatea comitetului sindical conform prevederilor art.390 din Codul Mucii;

- b) efectua fără plată colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și va transfera lunar organelor sindicale conform art.35 din Statutul Federației Sindicatelor;
- c) aloca lunar Comitetului Sindical în scopurile stabilite de Contractul Colectiv de muncă, mijloace în mărime de 0,15% din fondul de salarizare conform art.35 (5) din Legea Sindicatelor.

8.3. Angajatorul este obligat să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, pune la dispoziție mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical.

8.4. Organizația Sindicală, are dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajator a legislației muncii și în acest scop este în drept:

- Să constituie comisii proprii pentru protecția muncii;
- Să controleze respectarea actelor legislative și normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, executarea Contractelor Colective de Muncă;
- Să solicite și să primească de la angajator informațiile despre activitatea întreprinderii;
- Să participe în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale.

8.5. Angajatorul este obligat să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.

8.6. Nivelul salariului conducătorului organului sindical ne eliberat de la activitatea de bază se stabilește nu mai puțin de 30 la sută din cotizațiile ce rămân în organizația sindicală primară.

8.7. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) ne eliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare și nu pot fi concediați din inițiativa angajatorului fără acordul preliminar scris al FSTDRM.

8.8. Pe durata de valabilitate a prezentului Contract, Organizația Sindicală se va abține de la declanșarea grevelor, acțiunilor de protest, iar administrația de la încălcarea prevederilor stipulate în prezentul Contract, inclusiv concedierea în masă a salariaților.

## ARTICOLUL IX

### *Dispoziții finale*

9.1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă și este valabil până la încheierea unui nou Contract.

9.2. Părțile contractante garantează respectarea drepturilor și obligațiilor cuprinse în prezentul Contract.

9.3. Prezentul Contract Colectiv de Muncă poate fi modificat numai în baza unui Contract Adițional anexat la contractul de bază, fiind parte componentă a acestuia. Părțile subsemnate au dreptul de a propune schimbări la prezentul contract în termenul de valabilitate.

9.4. În cazul schimbării tipului de proprietate a întreprinderii, reorganizării prin dezmembrare, absorbție, transferare, schimbării denumirii întreprinderii, desfacerii contractului de muncă al conducătorului, prezentul contract este valabil pe toată perioada indicată, conform art.33 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

9.5. La expirarea termenului Contractului Colectiv de Muncă, acesta continuă să fie valabil până la momentul încheierii unui nou Contract sau până când Părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

9.6. Controlul asupra realizării prezentului Contract Colectiv de muncă este pus în seama Părților subsemnate în baza actelor legislative a Republicii Moldova.

9.7. Anexe constituie parte integră a prezentului Contract Colectiv.

Anexa nr.1 - DURATA CONCEDIILOR ANUALE SUPLIMENTARE.

Anexa nr.2 - LISTA ADAOSURILOR ȘI SPORURILOR LA SALARIU CU CARACTER COMPENSATORIU ACORDATE ANGAJAȚILOR ȘI MĂRIMEA LOR

Anexa nr.3 - LISTA PROFESIILOR, FUNCȚIILOR ȘI CATEGORIILOR DE PERSONAL CU CARACTER FLOTANT, CĂRORA LI SE RLĂTESC SUPLIMENTE PENTRU MUNCA CU CARACTER FLOTANT.

Anexa nr.4 - LISTA LUCRĂRILOR PROFESIUNILOR PENTRU CARE SE ACORDĂ PE GRATIS ÎMBRACAMINTE SPECIALĂ, ÎNCALȚĂMINTE DE PROTECȚIE INDIVIDUALĂ .

Anexa nr.5 - LISTA LUCRĂRILOR ȘI PROFESIUNILOR PRACTICATE ÎN  
CONDIȚII NOCIVE DE MUNCĂ PENTRU CARE PE GRATIS SE ACORDĂ  
LAPTE.

Anexa nr.6 - LISTA PROFESIILOR PENTRU CARE PE GRATIS SE ACORDĂ  
MATERIAL SANITARO-IGIENIC.

Anexa nr.7 - REGULAMENTUL CU PRIVIRE LA PREMIEREA  
LUCRĂTORILOR SA DRUMURI-RÎȘCANI

Anexa nr.8 - REGULAMENTUL CU PRIVIRE LA STABILIREA ȘI PLATA  
SPORULUI PENTRU VECHIME ÎN MUNCĂ ANGAJAȚILOR SA DRUMURI-  
RÎȘCANI

Părțile semnatare:

Administrația

Sindicatelor

Director-general SA Drumuri Rîșcani

Președintele Comitetului Sindical



Valerii Trestian



Tatiana Bezverhneaia

**DURATA CONCEDIILOR ANUALE SUPLIMENTARE**

<b>1</b>	<b>Personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite</b>	
	Director-general, director tehnic, șef de sector, șef serviciu finanțe și contabilitate, mecanic- șef	7 zile calendaristice
	Maistru superior, maistru, inginer SP, inginer protecția muncii	7 zile calendaristice
	Jurist, inspector resurse umane, contabil-economist, contabil	7 zile calendaristice
	Mecanic, magaziner	7 zile calendaristice
	Lucrători ce utilizează calculatorul la locul permanent de lucru cel puțin 50% din timpul de muncă	7 zile calendaristice
<b>2</b>	<b>Pentru lucru în condiții vătămătoare, nefavorabile</b>	
	Sudor electric și cu gaze	4 zile calendaristice
	Acumulatorist, ce efectuează reparația și încărcarea acumulateorilor	4 zile calendaristice
	Autogreiderist	4 zile calendaristice
	Buldozerist	4 zile calendaristice
	Mașinist la excavator cu motor de ardere internă	4 zile calendaristice
	Mașinist la încărcător	4 zile calendaristice
	Tractorist	4 zile calendaristice
	Șofer de autoturism de serviciu, inclusiv special	4 zile calendaristice
	Șofer de autocamion care efectuează transportarea lucrătorilor	4 zile calendaristice
	Șofer de autocamion cu capacitatea de încărcare de la 3t și mai sus, inclusiv special	4 zile calendaristice
	Lucrător rutier	4 zile calendaristice
	Șofer de autocamion cu capacitatea de încărcare de la 1,5t până la 3t, inclusiv special	4 zile calendaristice

Au semnat:

Din partea Administrației:

Director-general  
S.A. «Drumuri - Rîșcani»

Valerii Trestian



Din partea Sindicatelor:

Președintele  
Comitetului Sindical

Tatiana Bezverhneaia



**Lista adaosurilor și sporurilor la salariu  
cu caracter compensatoriu acordate angajaților și mărimea lor**

Nr. d/o	Denumirea plăților suplimentare și adaosurilor	Mărimea adaosurilor și sporurilor la salariul de bază
1.	Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor)	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului, dar nu mai puțin de 50% din salariul tarifar (salariul de funcție) al profesiei (funcției) cumulate
2.	Pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului.
3	Pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale lucrătorilor care lipsesc temporar.	În funcție de volumul de lucru executat, poate fi folosită toată economia fondului de salariu, obținută de la disponibilizarea personalului.
4.	Pentru munca prestată la unele obiecte de construcție și în raioanele unde apar situații excepționale.	30% din salariul tarifar
5.	Pentru munca prestată, conform graficului de lucru, cu divizarea zilelor de muncă în părți și întreruperi între ele de cel puțin două ore.	30% din salariul tarifar
6.	Șoferilor de autocamioane, autoturisme și autobuze pentru clasele de calificare, - pentru timpul lucrat în calitate de șofer - clasa II - clasa I	10% din salariul tarifar 25% din salariul tarifar
7.	Șoferilor de autoturisme de serviciu - pentru zi de muncă cu regim intensiv	25% din salariul tarifar
8.	Pentru muncă cu regim intensiv	până la 50% din salariul tarifar
9.	Lucrătorilor transferați din necesități de producție din inițiativa administrației la un loc mai puțin plătit.	Diferența dintre câștigul real pentru timpul lucrat și câștigul mediu la locul precedent de muncă în timpul 2 luni.

10.	Pentru orele lucrate suplimentar - primele 2 ore de lucru suplimentar	50% din salariul tarifar
	- orele ulterioare suplimentare	100% din salariul tarifar
11.	Pentru lucru prestat în timpul nopții (22:00 – 06:00)	50% din salariul tarifar pe oră
12.	Pentru munca prestată în zilele de repaos și în cele de sărbătoare.	Dublu
13.	Conducătorilor de brigadă din rândurile muncitorilor, care nu sînt scutiți de lucrul lor de bază, pentru conducerea brigăzii .	Pînă la 15% din salariul de bază, în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de pînă la 10 salariați. Pînă la 25% din salariul de bază ,în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariați

Au semnat:

Din partea Administrației:

Director general  
S.A.«Drumuri – Rîșcani» Valerii Trestian

Din partea Sindicatelor:

Președintele  
Comitetului Sindical Tatiana Bezverhneaia



**LISTA PROFESIILOR, FUNCȚIILOR ȘI CATEGORIILOR DE PERSONAL  
CU CARACTER FLOTANT, CĂRORA LI SE PLĂTESC SUPLIMENTE PENTRU  
MUNCA CU CARACTER FLOTANT / HG nr.632 din 24.08.1994 /**

ȘEF DE SECTOR;  
MAISTRU;  
MECANIC-ȘEF,MECANIC;  
MAȘINIST la AUTOCOMPRESOR/COMPRESOARE MOBILE;  
MAȘINIST la AUTOGREIDER;  
MAȘINIST la AUTOGUDRONATOR;  
MAȘINIST la MAȘINA de TURNAT BETON ASFALTIC;  
MAȘINIST LA ÎNCARCATOR;  
MAȘINIST LA EXCAVATOR;  
MAȘINIST LA COMPACTOR;  
MAȘINIST LA FREZA;  
MAȘINIST LA REPARTIZATOR DE MIXTURA ASFALTICĂ;  
TRACTORIST;  
SUDOR ELECTRIC/CU GAZE;  
LACĂTUȘ-REPARATOR LA REPARAREA TRACTOARELOR ȘI MAȘINILOR RUTIERE;  
ZUGRAV-TINCUITOR;  
LUCRĂTOR RUTIER /MUNCITOR NE CALIFICAT LA ÎNTREȚINEREA DE DRUMURI;  
ȘOFERI ÎN DOMENIU CONSTRUCȚII,REPARAȚII ȘI DESERVIRE A REȚELELOR  
RUTIERE;

Au semnat :

Din partea Administrației:

Director-general  
S.A.«Drumuri - Rîșcani»



Valerii Trestian

Din partea Sindicatelor:

Președintele  
Comitetului Sindical



Tatiana Bezverhneaia

**LISTA**  
**lucrătorilor profesiunilor pentru care se acordă pe gratis îmbrăcăminte specială, încălțăminte și mijloace de protecție individuală**

N d/o	Profesia	Denumirea îmbrăcăminte speciale, încălțăminte și altor MPI	Termenul expirării
1	2	3	4
1.	Șofer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac;</li> <li>• mănuși</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 3 luni 12 luni 12 luni
2.	Electrogazosudor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum de sudor;</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• mănuși</li> <li>• mănuși dielectrice</li> </ul>	12 luni 12 luni 2 luni 36 luni
4.	Montor la reparația și deservirea utilajului electric	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• galoși dielectrici</li> <li>• mănuși dielectrice</li> </ul>	12 luni de serviciu 12 luni
5.	Persoane, care lucrează cu beton asfaltic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• mănuși din pânză de cort</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 6 luni 1 lună 12 luni
6.	Mașinistul la autogreder și excavator, Șoferul încărcătorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum de bumbac</li> <li>• mănuși combinate</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 1 lună 12 luni 12 luni
8.	Tractorist	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• mănuși bumbac</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 1 lună 12 luni 12 luni
9.	Muncitor rutier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• mănuși combinate</li> <li>• trenți</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 12 luni 1 lună 36 luni 12 luni
10.	Maistru rutier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• mănuși combinate</li> <li>• trenți</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 12 luni 1 lună 36 luni 12 luni
11.	Mașinist la compactor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• ghete din piele</li> <li>• mănuși bumbac</li> <li>• jilete de semnalizare</li> </ul>	12 luni 12 luni 1 lună 12 luni
12.	Îngrijitoare de încăperi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• halat de bumbac</li> <li>• mănuși de cauciuc</li> </ul>	24 luni 24 luni
13	Persoana care deservește	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costum bumbac</li> <li>• semicizme de cauciuc</li> </ul>	12 luni De serviciu

	acumulatoare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• șorț de cauciuc</li> <li>• ochelari de protecție</li> </ul>	De serviciu Pînă la uzură
14	Montor la reparația și deservirea utilajului electric	<ul style="list-style-type: none"> <li>• galoși dielectrice</li> <li>• manuși dielectrice</li> </ul>	De serviciu 12 luni

### Pentru lucrări de iarnă la suprafață, suplimentar

13	1. Mecanizatori rutieri	Pantaloni, scurtă bumbac, cu căptușală caldă.	24 luni
	2. Muncitori rutieri	Pantaloni, scurtă bumbac, cu căptușală caldă	24 luni
	3. Mașinist la autogreder	Incălțăminte călduroasă	36 luni
	4. Mașinist la excavator		
	5. Șofer la împrăștiitorul MAD		
14.	Paznic	1. Scurta bumbac cu căptușală caldă 2. Pantaloni cu căptușală caldă. 3. Incălțăminte călduroasă 4. Trenci	de serviciu de serviciu de serviciu de serviciu

Au semnat:

Din partea Administrației:

Director-general  
S.A. «Drumuri – Riscani» Valerii Trestian



Din partea Sindicatelor :

Președintele  
Comitetului Sindical Tatiana Bezverhneaia



**LISTA LUCRĂTORILOR ȘI PROFESIUNILOR PRACTICATE  
ÎN CONDIȚII NOCIVE DE MUNCĂ PENTRU CARE  
PE GRATIS SE ACORDĂ LAPTE**

Nr. d/o	Profesiunile	Cantitatea de lapte pe zi, litru
1	Sudor electric, de gaze	0,5
2	Muncitori rutieri, șoferi, tractoristi, mecanizatorii, mașinist al cilindrului rutier, mașinist al compresorului, maistru și maistru superior rutieri în zilele când sunt implicați la lucrări cu bitum și beton asfaltic	0,5
3	Persoana care deservește acumuloare	0,5
4	Lăcătuș auto	0,5
5	Magaziner al depozitului de combustibil	0,5
6	Lucrător ce utilizează calculatorul la locul permanent de lucru, cel puțin 50% din timpul de muncă	0,5

**Notă:** - Se acordă lapte a câte 0,5 litru într-un schimb, independent de durată în zilele real ocupate de lucrător.

- Nu se admite achitarea pentru lapte contra bani, înlocuirea lui cu altă marfă și producție.

Au semnat:

Din partea Administrației:

Director general  
S.A.«Drumuri Rîșcani»



Valerii Trestian

Din partea Sindicatelor:

Președintele  
Comitetului Sindical



Tatiana Bezverhneaia

**LISTA**  
profesiilor pentru care pe gratis se acordă material sanitaro-igienic

Nr. d/o	Profesia, funcția	Materiale sanitaro - igienice	
		Săpun pe lună	Detergenți sanitari
1.	Electrogazosudor	200	-
2.	Lucrător rutier	200	-
3.	Lăcătuș auto	200	-
4.	Mașinist la autogreider	200	-
5.	Mașinist la buldozer	200	-
6.	Mașinist la compactor	200	-
7.	Mașinist la încărcător	200	-
8.	Mașinist la excavator	200	-
9.	Tractorist	200	-
10.	Șofer	200	-
13.	Deridicatoare	200	300

Au semnat :

Din partea Administrației

Director-general  
S.A.«Drumuri - Rîșcani» Valerii Trestian



Din partea Sindicatelor:

Președintele  
Comitetului Sindical Tatiana Bezverhneaia

