



Instituția Publică
Compania „TELERADIO-MOLDOVA”

CONSILIUL DE SUPRAVEGHERE ȘI DEZVOLTARE

MD-2028, Republica Moldova, Chișinău, str. Miorița, ☎ 022-73-95-45

PROCES-VERBAL

nr. 7

*al ședinței din 1 martie 2024, cu începere de la ora 16:00,
a Consiliului de supraveghere și dezvoltare (CSD) al furnizorului
public național de servicii media Compania „Teleradio-Moldova”*

La ședința Consiliului de supraveghere și dezvoltare au participat:

Arcadie Gherasim, președinte CSD

Sergiu Stanciu, membru CSD

Irina Mațenko, membră CSD

Loretta Handrabura, membră CSD

Corneliu Popovici, membru CSD

Maria Șlehtițchi, membră CSD

A lipsit:

Aurelian Dănilă, membru CSD

Invitați:

**Vladimir Țurcanu, director general al IP Compania „Teleradio-Moldova”,
Alexandrina Carpov, șefa Serviciului resurse umane și formare profesională
continuă**

Oaspeți:

Mircea Surdu, director Departamentul „Telefilm-Chișinău”

Leonid Melnic, vice-director Departamentul „Telefilm-Chișinău”

Ședința este prezidată de președintele CSD, Arcadie Gherasim. Dânsul anunță că ședința este deliberativă și supune votului ordinea de zi:

ORDINEA DE ZI:

- 1. Cu privire la bilanțul procesului de evaluare a personalului în IP Compania „Teleradio-Moldova”.*
- 2. Cu privire la organigrama și structura IP Compania „Teleradio-Moldova”.*

3. Propuneri de modificare a Regulamentului privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”.

S-a votat: „PENTRU” 6 voturi (Arcadie Gherasim, Sergiu Stanciu, Irina Mațenko, Loretta Handrabura, Corneliu Popovici, Maria Șlehtițchi)

1. Cu privire la bilanțul procesului de evaluare a personalului în IP Compania „Teleradio-Moldova”.

Vladimir Țurcanu: „Procedura de evaluare s-a finalizat în luna decembrie. Procedura început cu definirea modalității de desfășurare a evaluării pe care am dezvoltat-o după discuții extinse și, în definitiv, am stabilit obiective. Rațiunea pentru care am insistat pentru asemenea procedură: am avut nevoie de temeuri precise pentru a majora salariile. În luna septembrie am mărit salariile cu 20% în 2022, am ținut să le mărim din nou, evaluarea ne permite să facem acest lucru. După evaluare angajații sunt de patru categorii: 12 salariați nu au susținut evaluarea, au fost notați cu satisfăcător și nesatisfăcător, 89 - bine, 280 - foarte bine, 75 - excepțional. Punctajul minim înseamnă că salariile rămân la fel, dar pentru acești oameni avem proceduri care le permit să avanseze. Beneficiind de situația care ne avantajează și că anul acesta avem 14 milioane de lei în plus, datorati inflației din 2022, putem să ne permitem să mărim salariile. Creșterile salariale ar fi de la 10% la 50%, de asemenea, având în vedere Hotărârea de Guvern, acordăm, pe lângă evaluare, încă câte 1000 de lei. Totodată, am avut și contestații și examinări ale contestațiilor.

Alexandrina Carpov a menționat că, pentru prima oară în cadrul Companiei, a fost implementat procesul de evaluare a performanțelor profesionale.

Membrul CSD Corneliu Popovici s-a interesat dacă procesul de evaluare a respectat prevederile punctului 12 din Regulamentul de evaluare, care specifică că "rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă și pot fi contestate de cel din urmă în decurs de cinci zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării". De asemenea, a dorit să afle dacă persoanele care au solicitat contestarea au primit motivarea în scris din partea evaluatorului. În plus, Corneliu Popovici s-a interesat dacă există persoane care nu sunt de acord cu calificativele stabilite și dacă acestea au fost luate în considerare în procesul de evaluare.

Alexandrina Carpov a precizat că prevederea respectivă este preluată din Codul Muncii al Republicii Moldova. În ceea ce privește procedura implementată intern, se înțelege că atunci când conducătorul de subdiviziune se întâlnește cu subalternul său în cadrul unei ședințe, rezultatele evaluării sunt stabilite și înregistrate în fișa de evaluare. Această prevedere nu se referă la procesul de contestare, ci la procesul de evaluare și la rezultatul acestuia. Angajaților li s-au înmânat note cu privire la calificativul acordat și recomandările pentru îmbunătățirea activității.

Membrul CSD Corneliu Popovici a întrebat pe ce bază s-a desfășurat activitatea comisiei de contestare și dacă există un regulament în acest sens.

Alexandrina Carpov a menționat că nu există un regulament în acest sens, deoarece nu s-a considerat că este necesar să se redacteze unul. Activitățile sunt clar definite, iar persoanele sunt invitate și audiate pentru a-și exprima aprecierea asupra evaluării lor de către conducătorul de subdiviziune. De asemenea, evaluatul are oportunitatea de a-și prezenta argumentele în cadrul acestei proceduri.

Membrul CSD Corneliu Popovici a mai întrebat dacă noțiunile de „evaluare”, „reevaluare” și examinarea contestațiilor sunt identice. El menționează că examinarea contestației unei evaluări și reevaluarea sunt lucruri complet diferite.

Președintele CSD a întrebat în ce măsură vor simți cei evaluați suportul financiar și care ar fi marja de creștere a salariului.

Vladimir Țurcanu afirmă că salariile șefilor de departamente ar urma să crească de la aproximativ 12 mii la 17 mii de lei, iar pentru femeile de serviciu creșterile ar fi de aproximativ 2000 de lei. Aceste creșteri salariale ar urma să intre în vigoare începând de azi sau de la data de 4 martie, în funcție de decizia CSD.

Membra CSD Irina Mațenco s-a întrebat despre funcțiile persoanelor care au primit calificativele „foarte bine” (280 de persoane) și „excepțional” (75 de persoane).

Vladimir Țurcanu menționează că este vorba de o șefă de departament, editoare-coordonatoare și producătoare. Vladimir Țurcanu menționează că procedura are darul de a ne arăta punctul în care suntem.

Alexandrina Carpov a menționat că majoritatea persoanelor care au primit calificativele "foarte bine" și "excepțional" sunt din personalul de creație, cum ar fi reporteri, personal din Departamentul Știri și Dezbateri și din managementul radio.

Membrul CSD Sergiu Stanciu și-a exprimat aprecierea pentru munca enormă a echipei de la „Teleradio-Moldova”, menționând că, într-o instituție de o asemenea mărime, este extrem de complicat să se aprecieze munca angajaților în mod adecvat. De asemenea, Sergiu Stanciu a afirmat că procesul de evaluare a fost asumat și de către CSD.

Membrul CSD Maria Șlehtițchi a întrebat care este procedura de concediere în urma evaluării.

Alexandrina Carpov menționează că, după trei luni de la data când a fost adus la cunoștință calificativului, persoana este supusă din nou evaluării. Dacă în urma acestei noi evaluări se înregistrează din nou calificativul nesatisfăcător, conform prevederilor din Codul Muncii, se poate proceda la concediere.

S-a decis:

1. Se ia act de darea de seamă prezentată de directorul general și șefa Serviciului resurse umane și formare profesională cu privire la bilanțul procesului de evaluare a personalului în IP Compania „Teleradio-Moldova”.
2. Administrația Companiei va elabora un mecanism transparent, unitar de stimulare a angajaților care au realizat performanțe confirmate în procesul de evaluare.

S-a votat „PENTRU” 5 voturi (Arcadie Gherasim, Sergiu Stanciu, Irina Mațenko, Loretta Handrabura, Maria Șleahțiți)

Împotrivă un vot Corneliu Popovici

2. Cu privire la organigrama IP Compania „Teleradio-Moldova”.

Vladimir Țurcanu menționează că, în urma discuțiilor din cadrul grupurilor de lucru cu șefii de departamente, s-a ajuns la adoptarea organigramei conform viziunii echipei. O noutate importantă este crearea unui Newsroom, unde vor fi integrate știrile TV, Radio și Multimedia. De asemenea, se propune redenumirea Departamentului Logistică în Departamentul Infrastructură și Logistică. Totodată, se va transfera din subordinea directă a directorului general a două departamente: Departamentul „Telefilm-Chișinău” și Departamentul Multimedia pentru Copii. Aceste modificări vin în urma a două expertize ale colegilor de la BBC, care au recomandat o reducere a numărului de departamente aflate în subordinea directă a directorului general, având în vedere gama largă de responsabilități pe care acesta le are.

În contextul celor menționate, **Mircea Surdu** afirmă că, dacă există recomandarea din partea BBC cu privire la transferarea Departamentului „Telefilm-Chișinău” la Televiziune, aceasta ar fi trebuit să fie prezentată întregului colectiv. Mircea Surdu adaugă că are toate recomandările de la BBC și evidențiază că Departamentul "Telefilm-Chișinău" nu ar avea loc la Televiziune, deoarece activitatea acestuia este diferită.

Membrul CSD Sergiu Stanciu a solicitat clarificări despre crearea Departamentului care a avut loc în anul 2017, întrebând care a fost misiunea și scopurile acestuia și dacă acestea sunt diferite față de editorialul televiziunii. De asemenea, a cerut informații despre activitatea desfășurată de acest departament în ultimii ani.

Mircea Surdu afirmă că în 2017 au primit permisiunea de la Consiliul Europei, iar ulterior a venit un expert din Anglia care a ajutat în achiziționarea tehnicii necesare. Scopul era să producă un film documentar. În total, au fost realizate 25 de filme, care au fost apreciate la nivel internațional și au fost prezentate la numeroase festivaluri de film. De asemenea, am organizat un training anual și am facilitat debutul a trei tineri cineaști.

Vladimir Țurcanu menționează că transferul Departamentului din subordinea directorului general la Televiziune nu schimbă regulamentul de funcționare al structurii

date. El afirmă că este responsabilitatea Consiliului de supraveghere și dezvoltare să decidă cu privire la acest transfer.

Membra CSD Loretta Handrabura a întrebat cine este persoana responsabilă de monitorizarea activității „Telefilm-Chișinău”. De asemenea, a menționat că Departamentul „Telefilm-Chișinău” trebuie să rămână ca o entitate în subordinea directorului general.

Mircea Surdu menționează că persoana responsabilă de monitorizarea activității este directorul general.

Președintele CSD propune ca Departamentul „Telefilm-Chișinău” să rămână în subordinea directorului general.

Membrul CSD Corneliu Popovici propune ca schimbarea să fie făcută în baza unui note informative argumentate.

Președintele CSD propune spre aprobare cele două modificări la Regulamentul privind organizarea și funcționarea Instituției Publice Compania „Teleradio-Moldova”

S-a decis:

1. Se aprobă Anexa nr. 1 „Structura IP Compania „Teleradio-Moldova” cu menținerea Departamentului „Telefilm-Chișinău” în subordinea directorului general al Companiei.
2. Se aprobă Anexa nr. 2 „Organigrama IP Compania „Teleradio-Moldova” cu menținerea Departamentului „Telefilm-Chișinău” în subordinea directorului general al Companiei.

S-a votat „PENTRU” 5 voturi (Arcadie Gherasim, Sergiu Stanciu, Irina Mațenko, Loretta Handrabura, Maria Șlehtițchi)

Împotriva un vot Corneliu Popovici

3. Propuneri de modificare a Regulamentului privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”.

Președintele CSD a propus spre aprobare două modificări Regulamentul de salarizare, parvenite de la administrația Companiei

S-a decis:

1. Se aprobă completarea Regulamentului privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”, cu punctual 10.6 care va avea următorul conținut:
„10.6 Suplimentul se acordă salariaților desemnați ca mentori pentru coordonarea activităților de instruire și formare a altor persoane și este diferențiat în următoarele categorii:

- a) Mentorat de practică: mentorii care își asumă responsabilitatea de a ghida și susține practicanții în dobândirea abilităților practice specifice domeniului lor de activitate vor beneficia de un supliment în valoare de 1000 lei pentru o lună, pe perioada stagiului de practică. Se interzice ghidarea concomitentă a doi sau mai mulți practicanți. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia;
- b) Mentorat de inserție profesională: salariații implicați în procesul de integrare profesională a noilor membri ai echipei vor primi un supliment în mărime fixă de 3000 lei pentru eforturile lor în facilitarea unei tranziții eficiente și productive în cadrul organizației. Suma poate fi divizată între 2 sau maxim 3 salariați care vor fi implicați în procesul de integrare profesională. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia;
- c) Mentorat de dezvoltare profesională: salariații implicați în ghidarea și încurajarea dezvoltării profesionale continue a colegilor, contribuind la îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor acestora, în cazul în care vor facilita transferul salariatului într-o altă profesie/funcție, vor beneficia de un supliment în valoare de 3000 lei. Pentru predarea cursurilor de formare și dezvoltare profesională, se va acorda o sumă negociată de către mentor și angajator, în funcție de termen sau complexitate. În cazul de schimbare profesie/funcție, suma poate fi divizată între 2 sau maxim 3 salariați (mentori) care vor fi implicați în acest proces. Achitarea va fi efectuată în funcție de rezultatele mentoratului, după finalizarea acestuia.
- 10.6.1. Mentorul sau mentorii sunt propuși în baza unui demers și numiți prin ordinul directorului general.

2. Se aprobă modificarea anexei nr. 1 „Niveluri și trepte de salarizare,, din Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova,, prin includerea unei grile de salarizare cu 20 de trepte.

3 Se aprobă modificarea anexei nr.2 „Niveluri de salarizare a personalului din IP Compania „Teleradio-Moldova" din Regulamentul privind sistemul de salarizare din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova,, prin includerea unui tabel actualizat de funcții.

Președintele CSD anunță că ordinea de zi a ședinței s-a epuizat.

Președintele CSD
Arcadie Gherasim

Secretarul CSD,
Sergiu Stanciu

