



Instituația Publică Compania „Teleradio – Moldova”

str. Miorița, 1, MD-2028, Chișinău, Republica Moldova; www.trm.md; trm@trm tel: +373
22 72-10-47, +373 22 22-82-84; fax: +373 22 72-33-52

PROCES-VERBAL nr. 23

al ședinței Comitetului Managerial din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”
din 11 noiembrie 2024

La ședința au participat:

A prezidat:

1. Vladimir Țurcanu, director general

Au fost prezenți următorii membri:

2. Andrei Zapșa, director general adjunct (dezvoltare)
3. Cornel Ciobanu, director general adjunct (radiodifuziune)
4. Corneliu Durnescu, director general adjunct (televiziune)
5. Ivan Carpov, consilier al conducătorului întreprinderii
6. Andrian Țeberneac, director departament radioteleviziune Departamentul tehnic TV
7. Alexandrina Carpov, șefă serviciului resurse umane și formare profesională Continuă
8. Ion Chiorpec, șef subdiviziune în radioteleviziune, Radio Moldova Muzical
9. Tatiana Lupașcu, șefă Serviciul juridic
10. Alla Ceapai- Galagan, directoare departament radioteleviziune, Newsroom
8. Elena Stegari, șefă subdiviziune în radioteleviziune, Radio Moldova Tineret
9. Gheorghe Andros, regizor artistic, secția regie, departamentul tehnic TV (reprezentantul Consiliului Sindical Ramural)
10. Ludmila Vasilache, directoare departament radioteleviziune, departamentul programe „Moldova 2”
11. Mircea Surdu, director departament radioteleviziune, departamentul „Telefilm – Chișinău”
12. Marian Olari, șef Serviciu publicitate și Vânzări

Concediu medical:

Galina Blanaru, directoare financiară, Departamentul financiar

Concediu anual:

Valeriu Pelivan, vicedirector departament radioteleviziune, departamentul Infrastructură și logistică.

ORDINEA DE ZI:

1. Cu privire la proiectul Regulamentului de evaluare a performanțelor individuale.

Vladimir Țurcanu i-a mulțumit Alexandrinei Carpov pentru documentul detaliat, subliniind că acesta reprezintă o procedură încă relativ nouă pentru „Teleradio-Moldova”. Aceasta este o responsabilitate administrativă importantă, ce presupune monitorizarea performanței angajaților, o sarcină ce face parte din fișa de post a superiorilor. Țurcanu a menționat că procesul de evaluare desfășurat anul trecut a avut un impact pozitiv, cultivând un sentiment de responsabilitate în rândul colegilor care ocupă funcții administrative, și că este important să formalizăm relațiile dintre subalterni și superiori. În urma discuțiilor cu unii angajați, s-a constatat că unii nu au înțeles că absența unei proceduri de evaluare în acest an nu a fost benefică, fapt ce se reflectă în atitudinile care nu susțin acest document.

Astfel dl Țurcanu a propus discuției conținutul proiectului regulamentului.

Vladimir Țurcanu s-a interesat de ce este necesar să se menționeze onorariile de 1000 de lei pentru angajații externi.

Alexandrina Carpov afirmă că anul trecut nu au fost prevăzute onorarii pentru comisia de contestare; însă, analizând timpul și efortul depus de fiecare membru al comisiei, s-a decis achitarea acestora. Astfel, s-a hotărât ca, pentru următoarea procedură de evaluare, să se țină cont și de remunerarea membrilor comisiei, în cazul în care aceștia sunt din afara instituției.

Vladimir Țurcanu a întrebat dacă este necesar să fie creat un regulament separat care să reglementeze activitatea comisiei de contestare a evaluărilor, făcând referire la discuțiile purtate cu membrii CSD despre procedura de evaluare.

Tatiana Lupășcu afirmă că în capitolul 5 din proiectul regulamentului sunt prevăzute clauze cu privire la activitatea comisiei. Totodată, legea nu obligă întocmirea unui regulament care să reglementeze în mod detaliat acest proces.

Alexandrina Carpov menționează că, pentru claritate, în acest proiect au fost adăugate patru puncte cu privire la activitatea comisiei de contestare.

Vladimir Țurcanu nu este de acord cu stabilirea unei sume fixe de bani pentru onorariile membrilor comisiei de contestare, argumentând că remunerația experților poate varia în funcție de nivelul de experiență, complexitatea cazului, domeniul de expertiză, precum și de faptul că aceștia pot fi invitați din străinătate. **Vladimir Țurcanu** solicită ca acest punct să rămână la discreția administrației conform negocierilor cu potențialii membri.

Alexandrina Carpov relatează că, fiind o instituție publică, trebuie să fim transparenți în fiecare etapă a procesului decizional, inclusiv în stabilirea remunerațiilor, mai ales având în vedere recomandările membrilor CSD referitoare la actele normative care reglementează onorariile pentru diverse tipuri de activități interne.

În contextul remunerării, **Vladimir Țurcanu** propune, în lipsa doamnei Galina Blanaru, care se află în concediu medical, să discutăm în perioada următoare despre identificarea surselor financiare pentru acordarea suplimentelor la salariu conform performanțelor profesionale.

Vladimir Țurcanu s-a mai interesat dacă punctul 12 din regulament corespunde Codului Muncii: „În baza calificativului de performanță obținut de salariat în urma procedurii de evaluare, angajatorul poate decide acordarea unui supliment salarial sau promovarea acestuia”.

Alexandrina Carpov afirmă că angajatorul poate decide acordarea suplimentelor salariale. În acest context, doamna Alexandrina a solicitat opinia Serviciului Juridic și a Departamentului Financiar pentru a se pronunța asupra unei definiții clare, având în vedere că există mai multe tipuri de suplimente financiare, unele care pot fi retrase și altele care nu pot fi retrase.

Vladimir Țurcanu a solicitat ca colegii din Departamentul Financiar și Serviciul Juridic să își exprime punctul de vedere prin intermediul poștei electronice pe parcursul săptămânii, având în vedere absența reprezentantului Departamentului Financiar. În continuare, i-a oferit cuvântul domnului Andros, care a propus un amendament la Regulamentul de evaluare.

Gherghe Andros afirmă următoarele, citez: (Nota se anexează)

„Cu referire la proiectul Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „Teleradio-Moldova” .

Luând în considerare afirmarea, p. 1 din Regulamentul respectiv și în temeiul art. 39 p.(2) din Constituția Republicii Moldova, a art. 42 p.(1), (2) lit. a¹) din Codul muncii, dreptul reprezentanților salariaților la administrarea unității, propunem:

I. **Cap.III. P. 10** propunem în următoarea redacție: Evaluarea performanțelor profesionale a salariatului odată la doi ani, de la data intrării în vigoare a prezentului regulament.

P.10.1. Codul muncii al Republicii Moldova, art. 45 atestă, doar, noțiunea de contract individual de muncă, a exclude din p.10. 1 cuvintele „ cu cerințele fișei de post”, a include cu prevederile contractului individual de muncă, oficializat prin art.45 în care conform art.49 p.(1) lit.e) din Codul muncii, în mod legal sunt inclinate atribuțiile funcției aprobate de părți.

Aplicarea fișei de post este reglementată de Legea nr.158 din 04.07.2008 Cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Salariații Companiei nu dețin statut de funcționar public.

II. În realizarea dreptului reprezentanților salariaților la aprobarea actelor normative nivel unitate (Codul muncii art. 42 p.(2) lit. a), a1), în cadrul Sistemului parteneriatului social, art. 18 lit.d), în respectarea pluralismului de opinii, evitarea subiectivismului în procedura de evaluare, solicităm respectuos, includerea în regulamentul respectiv, constituirea comisiilor de evaluare la toate etapele, includerea în componența acestora reprezentanții salariaților de profil.

III. De exclus P.13. care dispune: Suplementul salarial în urma evaluării poate fi retras pe motiv de aplicare a sancțiunilor disciplinare.

1. Codului muncii art.130 p.(1), Legea salarizării 847/2002 art. 4 p.(1), stabilesc Structura salariului, p.(3) salariul suplimentar este partea variabilă a salarizării, sub formă de plată de compensare .

2. Calificativele incluse în regulamentul respectiv nu sînt argumente ca abateri disciplinare cum ar fi; obligațiunile salariatului asumate în contractul individual de muncă, încălcarea regulamentului intern al unității.

3. Art. 206 din Codul muncii p.(1) acordă dreptul angajatorului să aplice sancțiuni față de salariat conform lit. a), b), c), cazuri stabilite prin lege.

4. Mai mult. P.(2) al articolului respectiv interzice aplicarea **amenzilor și altor sancțiune pecuniare** pentru încălcarea disciplinei de muncă.

5. P. (4) al articolului 206 din Codul muncii dispune: Pentru aceeași încălcare nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

6. Calificativele incluse în regulamentul respectiv lipsesc cu desăvârșire în conținutul contractelor individuale de muncă. Prin prisma art.211¹ din Codul muncii, calificativele respective nu sunt considerate încălcări grave a obligațiilor de muncă.

7. Art.169 p.(1) din Codul muncii dispune: În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate sau nu asigură ocuparea completă a timpului normal de muncă, acestea pot fi revizuite sau înlocuite, adică fără sancționarea salariatului.

8. În caz de retragere a suplimentului salarial se consideră reținere din salariul și se poate face doar în cazurile prevăzute de lege (Codul muncii art 148).

La cap.VI: Dat fiind faptul, că Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților și salariatelor IP Compania „Teleradio-Moldova” este un act juridic la nivel unitate, aiudoma Regulamentului intern al unității (Codul muncii art.198 p.(1), Cap.VI p.24 după cuvintele nivel unitate de completat cu cuvintele **coordonat cu organul sindical** și se aprobă,... mai departe conform textului.

Reprezentantul salariaților în componența
Comitetului managerial, Gheorghe Andros

Urmare a expunerii dlui Andros, **Tatiana Lupașcu** menționează că procedura de evaluare este stabilită în Codul Muncii, la art. 211 indice 2, unde se prevede că etapele și procedurile evaluării trebuie specificate în regulamentul de evaluare. Acestea includ emiterea ordinului de stabilire a perioadei, informarea salariaților și aprobarea listei evaluatorilor, atribuții care țin de angajator.

Mircea Surdu s-a adresat întrebând dacă Codul Muncii permite micșorarea salariului fără acordul angajatului.

Tatiana Lupașcu afirmă că se acordă un supliment pentru performanță și pentru executarea sarcinilor suplimentare. După încetarea executării lucrărilor suplimentare, suplimentele pot fi întrerupte, *fără acordul salariaților.*

În final, **Vladimir Țurcanu** a solicitat doamnei Galina Blanaru explicații cu privire la următoarele: ce buget putem prevedea pentru anul 2026, modelarea unei situații în ceea ce privește cuantumul bugetului pentru salarizare, majorat în urma evaluării, și soluțiile pentru acoperirea acestuia.

Galina Blanaru urmează să se pronunțe asupra solicitării la revenirea din concediul medical.

S-a decis:

1. Revenirea la proiectul Regulamentului de evaluare a performanțelor individuale.

După epuizarea ordinii de zi, Vladimir Țurcanu, director general anunță închiderea ședinței.

Membrii comisiei:

Vladimir Țurcanu _____
Andrei Zapșa _____
Corneliu Durnescu _____
Cornel Ciobanu _____
Tatiana Lupașcu _____
Alexandrina Carpov _____
Ludmila Vasilache _____
Mircea Surdu _____
Ivan Carpov _____
Andrian Țeberneac _____
Marian Olari _____
Ion Chiorpeș _____
Elena Stegări _____
Alla Ceapai _____
Gheorghe Andros _____
Secretara comisiei _____
Ionela Golban _____