



Instituția Publică
Compania „TELERADIO-MOLDOVA”

CONSILIUL DE SUPRAVEGHERE ȘI DEZVOLTARE

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

PROCES-VERBAL

nr. 28

*al ședinței din 9 septembrie 2022, cu începere de la ora 15:00, 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, secretar CSD
Irina Mațenco, membră CSD
Aurelian Dănilă, membru CSD
Cristian Jardan, membru CSD
Loretta Handrabura, membră CSD
Corneliu Popovici, membru CSD

Invitați:

*Alexandrina Carpov, șefa Serviciului resurse umane și formare profesională
continuă*
Tatiana Lupașcu, șefa Serviciului juridic
Carina Burcovschi, consilier juridic (cabinetul directorului general)

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

- 1. Informația cu privire la Regulamentul de organizare și funcționare a Serviciului securitate informațională și protecție internă.*
- 2. Informația referitoare la Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova”.*

S-a votat: „PENTRU” 7 voturi (Arcadie Gherasim, Sergiu Stanciu, Aurelian Dănilă, Irina Mațenco, Loretta Handrabura, Cristian Jardan, Corneliu Popovici)

Președintele CSD precizează că regulamentele de pe ordinea de zi fac parte din categoria celor aprobate prin ordin de către directorul șeneral al Companiei. În cadrul ședinței curente, CSD, deși este doar informat despre conținutul lor, poate

intervenii cu obiecții sau modificări cu statut de recomandare. Mai ales că primul document este examinat azi întru îndeplinirea Deciziei CSD nr.41 din 12.08.2022, pct.3, în care se pune în sarcină directorului general al Companiei „Teleradio-Moldova”, Vladimir Țurcanu, să prezinte Consiliului de supraveghere și dezvoltare Regulamentul Serviciului securitate informațională și protecție internă.

Cât despre Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova”, deși în 2019 a fost aprobat un Regulament similar prin ordinul fostei președintă a TRM, azi dorim să urmărim în ce măsură noul document a fost actualizat, ținând cont de modificările din Codul muncii. Cu alte cuvinte, discuțiile de azi se pretează punctului 13 din Regulamentul CSD care ne obligă să monitorizăm respectarea de către conducerea și angajații Companiei a cadrului juridic în domeniul de funcționare a audiovizualului public, asumându-ne misiunea de garant al aplicării corecte, în activitatea Companiei, a legislației în vigoare. Iar deciziile Consiliului de supraveghere și dezvoltare, adoptate în problemele ce țin de atribuțiile sale în temeiul legislației în vigoare, sunt obligatorii pentru conducerea Companiei.

1. Informația referitoare la Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova”

Comunicarea este prezentată de Alexandrina Carpov, șefa Serviciului resurse umane și formare profesională continuă.

Alexandrina Carpov pornește de la explicația că Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova” se înscrie în politica de cadre a Companiei cu scopul de a evalua potențialul uman de care dispune instituția noastră, calitatea acestui potențial, instituirea criteriilor de salarizare echitabilă a angajaților și stabilirea unui set de necesități privind formarea profesională continuă. Proiectul de Regulament propune trei proceduri de evaluare:

1. Evaluarea salariaților noi angajați. Codul Muncii ne vorbește despre perioada de probă și condițiile prevăzute în cazul în care perioada de probă nu este trecută intern. De aceea vrem să mai fie stipulate unele prevederi care se referă la atribuțiile subdiviziunii noastre, or ultimele modificări la Codul Muncii admit o perioadă de probă mai lungă. Salariații serviciului pe care îl conduc vor notifica conducătorii de subdiviziuni când perioada de probă expiră.

2. Evaluarea anuală a salariaților. Procedura respectivă presupune că salariatul, împreună cu conducătorul său, va trasa la începutul anului obiectivele individuale. La mijlocul anului se convoacă o ședință unul la unul, șeful și subalternul se întrunesc pentru a vedea la ce nivel de implementare se află obligațiunile asumate de către subaltern. Totodată, în caz că unele obiective din planul de activitate al subalternului devin mai puțin relevante, ele pot fi modificate sau chiar excluse.

3. Revizuirea intermediară a performanțelor. În acest caz, dacă directorul general sau șeful de subdiviziune consideră că este necesară verificarea competențelor unor persoane, atunci se inițiază procedura de evaluare intermediară.

Regulamentul presupune cinci calificative de evaluare a performanțelor: a) calificativul excepțional; b) foarte bine; c) bine; d) satisfăcător; e) nesatisfăcător.

Cu privire la generalizarea rezultatelor: în caz că persoana primește calificativul bine, poate fi promovat în funcție sau îi poate fi mărită treapta de salarizare. Calificativul foarte bine presupune ridicarea treptei și nivelului de salarizare - în cazul în care la moment deține treapta și nivelul maxim, se poate decide un adaos la salariu de la 1 % la 20%. Calificativul excepțional presupune o premiere la sfârșitul anului, putem oferi titlul de Angajatul anului, totodată, există posibilitatea de a-l promova în funcții, de a ridica nivelul de salarizare sau treapta de salarizare. Calificativul pe care-l primește angajatul este o medie dintre criteriile de evaluare și rezultatele obiectivelor. Calificativul satisfăcător presupune că persoana va fi menținută la nivelul și treapta de salarizare existentă, dar se vor oferi recomandări de instruire. Dacă ia calificativul nesatisfăcător, în cazul dat, conform noilor modificări ale Codului Muncii, i se va oferi o perioadă optimă pentru reevaluare. Codul Muncii permite ca, în caz de reevaluare, dacă salariatul primește același calificativ, se permite concedierea lui. O altă procedură de reevaluare este revizuirea intermediară a performanțelor. Acest punct presupune reevaluarea salariatului la indicația directorului general sau a șefului de subdiviziune.

Membrul CSD Cristian Jordan s-a interesat dacă aceste calificativele sus menționate se atribuie la toate categoriile de performanță.

Alexandrina Carpov a menționat că notele finale se formează din notele primite la criteriile de evaluare, inclusiv și la obiective. Obiectivele trebuie să fie măsurabile.

Membrul CSD Cristian Jordan s-a interesat cât timp va dura procedura de evaluare.

Alexandrina Carpov a menționat că evaluarea anuală începe cu luna ianuarie și se finisează cu luna decembrie.

Membra CSD Loretta Handrabura propune ca în Regulament să fie stipulate mecanisme de verificare a anumitor abilități cognitive ale angajaților. De asemenea, membra CSD, se oferă să participe la o discuție mai amplă cu șefa Serviciului resurse umane asupra formulării textului din Regulament, astfel ca documentul să corespundă cu clasificatorul ocupațiilor.

Membrul CSD Corneliu Popovici concluzionează că în p.1 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților din cadrul IP Compania „Teleradio-Moldova”, e necesar să fie stipulat că documentul, elaborat în conformitate cu Codul muncii al RM nr. 154-XV din 28.03.2003, are la bază și alte acte normative interne și externe, cu enumerarea acestor acte normative, astfel, ca angajații să poată lua cunoștință de ele. De asemenea, p.p. 3 și 5 din Regulament se repetă conceptual. Totodată, p. 6.5 care prevede că

directorul general al Companiei este cel care „examinează contestațiile depuse de către salariații evaluați” ar putea genera un conflict de interese în cazul în care contestatarul face parte din categoria de angajați evaluați nemijlocit de directorul general. Corneliu Popovici s-a interesat care sunt acele trei etape stipulate în p. 11.2 „Evaluarea anuală a performanțelor salariaților de creație, specialiștilor, personalului de conducere de nivel inferior și conducătorilor aflați în subordinea directorului general, are loc în trei etape, care se vor desfășura în cadrul ședințelor”.

Alexandrina Carpov a explicat că, în temeiul p. 11.2, sunt prevăzute întâlnirea la început de an, întâlnirea la mijloc de an pentru modificarea obiectivelor și raportarea situației la moment și trei – completarea fișei de evaluare în care conducătorul direct apreciază performanța salariatului.

Pentru excluderea unor conflicte de interese în cadrul reevaluării salariatului, membrii CSD se pronunță pentru introducerea în Regulament a procedurii de creare a unei comisii ad hoc, abilitată cu reexaminarea contestațiilor.

Președintele CSD s-a interesat dacă evaluarea intermediară va fi menținută permanent și a propus de a condiționa statutul ei, astfel ca aceasta să nu devină instrument de șantaj sau de abuz din partea angajatorului, temere exprimată și de alți membri al CSD.

Alexandrina Carpov a menționat că punctul respectiv este inclus pentru monitorizarea situației de moment.

2. Informația cu privire la Regulamentul de organizare și funcționare a Serviciului securitate informațională și protecție internă

Comunicarea este prezentată de Tatiana Lupașcu, șefa Serviciului juridic.

Tatiana Lupașcu: „Regulamentul respectiv este aprobat în rezultatul instituirii Serviciului securitate informațională și protecție internă. Structura documentului respectiv este aprobată prin ordinul directorului general, aceeași structură o au toate regulamentele din cadrul Companiei. Scopul instituirii subdiviziunii respective, precum și misiunea, funcțiile, rezidă din necesitatea menținerii integrității care este o obligație în cadrul tuturor instituțiilor conform Legii integrității. Un alt scop ar fi menținerea controlului financiar public intern stabilit de Legea 229 din 2010 și altul derivă din prevederile legale prin care toate instituțiile sunt obligate ca, la finele fiecărui an, să facă un raport cu privire la controlul intern managerial, să fie emise declarații de răspundere managerială de către managerul instituție și, nu în ultimul rând, menținerea securității muncii și ocrotirea sănătății angajaților, care este stabilită ca obligatoriu de Legea 186 din 2008 „Cu privire la sănătate și securitatea în muncă”. Regulamentul respectiv a fost discutat și avizat la ședința Comitetului Managerial”.

Membrii CSD au discutat pe articole proiectul Regulamentului și au avansat un șir de recomandări care să clarifice amplituda competențelor noului Serviciu, astfel ca ele să prevadă, în primul rând protecția a tot ce este legat de emisie și patrimoniu. Recomandările vizează excluderea unor competențe improprietii

deoarece ele revin actualmente altor servicii ale Companiei, eliminarea unor competențe prin care se atentează la drepturile și libertățile civile sau profesionale, redactarea unor articole ce stipulează activități care necesită a fi condiționate de competențe delegate ad hoc. Membrii CSD au solicitat excluderea din Regulament a oricăror stipulări ce oferă Serviciului dreptul de a desfășura urmărirea angajaților sau de a desfășura activități polițienești etc.

Considerând că unele puncte din Regulament ar putea fi interpretate drept pericol pentru drepturile angajaților și că sunt improprii unui serviciu de protecție instituțională, membrii CSD Loretta Handrabura, Cristian Jardan și Corneliu Popovici au propus eliminarea deplină din text a următoarelor puncte:
„3.5. Verifică modul de respectare și aplicare a legislației, actelor normative, ordinelor și dispozițiilor emise de Directorul general al Companiei;
4.1.12. La indicațiile Directorului general efectuează anchete de serviciu în privința salariaților Companiei, conform competenței;
4.2.8. Să înainteze, la necesitate și în ordinea stabilită, propuneri motivate de suspendare din funcție a angajaților Companiei, de la exercitarea obligațiilor funcționale pe perioada efectuării anchetei de serviciu;”

Urmare a dezbaterilor finale, președintele CSD supune votului următoarea decizie a ședinței:

DECIZIE

- 1. Se ia act de informația prezentată de Alexandrina Carpov, șefa Serviciului resurse umane și formare profesională continuă, referitoare la proiectul Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților IP Compania „Teleradio-Moldova”.*
- 2. Se ia act de informația prezentată de Tatiana Lupașcu, șefa serviciului juridic, referitoare la Regulamentul de organizare și funcționare a Serviciului securitate informațională și protecție internă.*
- 3. Se recomandă dlui Vladimir Țurcanu, director general al IP Compania „Teleradio-Moldova”, ca, până la aprobarea prin ordin a regulamentelor menționate în p.p. 1 și 2, să țină cont de propunerile înaintate de membrii Consiliului de supraveghere și dezvoltare în cadrul ședinței CSD din 9 septembrie 2022.*

S-a votat: „PENTRU” 7 voturi (Arcadie Gherasim, Sergiu Stanciu, Aurelian Dănilă, Irina Mațenco, Loretta Handrabura, Cristian Jardan, Corneliu Popovici)

După epuizarea ordinii de zi, președintele CSD, Arcadie Gherasim, anunță închiderea ședinței.

Președintele CSD,
Arcadie Gherasim

Secretarul CSD,
Sergiu Stanciu

