

DISPOZIȚIE

Nr. II. 16 / 28.05.2012

COMITETUL DIRECTOR AL SOCIETĂȚII ROMÂNE DE RADIODIFUZIUNE

În temeiul prevederilor Legii nr. 41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În baza art. 6 alin. (4) lit. a) și art. 24 din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului de Administrație al Societății Române de Radiodifuziune, aprobat prin HCA nr. 9/2010, cu completările ulterioare;

În conformitate cu art. 5 alin. (1) lit. a) și alin. (2) și art. 22 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a Comitetului Director al Societății Române de Radiodifuziune și a Comitetelor Directoare Teritoriale ale Unităților Funcționale Autonome, aprobat prin HCA nr. 16/2011, republicat;

Potrivit art. 2 alin. (2) lit. d) și alin. (4) din Procedura de Elaborare, Avizare și Aprobare a Proiectelor de Hotărâri, Decizii și Dispoziții, aprobată prin OPDG nr. 123/2012;

În urma analizei, dezbaterii și realizării consensului cu privire la documentele prezentate la pct. II.3 de pe ordinea de zi a ședinței din data de 28.05.2012,

adoptă prezenta

DISPOZIȚIE:

Articol unic. – Se avizează negativ proiectul de Hotărâre a Consiliului de Administrație pentru aprobarea Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază, conform motivării membrilor Comitetului Director, care susțin avizarea negativă, prevăzută în Anexă.

Pentru conformitate,
András István DEMETER
Președinte Director General



Notă de fundamentare

Direcția Formații Muzicale (DFM) se află în subordinea Departamentului Producție Editorială având una dintre cele mai complexe structuri organizatorice (atât ca număr de personal - respectiv 242 persoane la finele anului 2011, cât și ca varietate de funcții specifice) din cadrul SRR, în componența acesteia regăsindu-se următoarele:

- Orchestra Națională Radio (ONR)
- Orchestra de Cameră Radio (OCR)
- Orchestra de Estradă (Big – Band –ul Radioului)
- Orchestra de Muzică Populară Radio (OMPR)
- Corul Academic Radio
- Corul de Copii Radio
- Soliștii concertiști

Direcția Formații Muzicale care ca scop asigurarea coordonării activității Orchestrelor și Corurilor Radio, în ceea ce privește promovarea imaginii, organizarea și susținerea de concerte la nivel intern și internațional, răspunzând, astfel, cerințelor de punere în valoare a actului cultural-artistic prin intermediul producțiilor artistice.

Urmare a întâlnirilor dintre conducerea SRR și evaluatori și contrasemnatori, care au avut loc după încheierea celei de-a doua sesiuni de evaluare pilot, s-a convenit ca personalul artistic din cadrul DFM să aibă un regulament propriu de evaluare artistică, pe specificul activității artistice desfășurate.

În acest sens, în acord cu specificitatea domeniului artistic, s-a constatat necesitatea implementării unei noi proceduri cu privire la adaptarea și, implicit, crearea unui cadru legislativ care să reglementeze **procedurile și criteriile de evaluare a activității anterioare a personalului artistic, precum și cea a stabilirii volumului de muncă, în acord cu repertoriul ce decurge din planificarea stagiunii viitoare, care să conducă la stabilirea salariilor de bază ale angajaților SRR.**

Astfel, această nouă procedură de evaluare a personalului artistic din cadrul Direcției Formații Muzicale este derogatorie de la dreptul comun în materie, respectiv de la Regulamentul privind perioada pilot a evaluării personalului cu funcții de execuție din SRR, aprobat prin HCA nr.20/2011.

Prezentul regulament de evaluare a personalului artistic din cadrul orchestrelor Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază reglementează principiile, regulile și procedura de evaluare a personalului artistic încadrat cu contract individual de muncă în cadrul Direcției Formații Muzicale, în vederea stabilirii salariilor de bază între limitele din grila prevăzută în Anexa nr. 7 – Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la Contractul Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009-2012.

Reglementarea se fundamentează pe specificitatea raporturilor de muncă în domeniul artelor interpretative, urmărind stabilirea unei relații directe dintre sarcinile, atribuțiile personalului artistic ce vor fi desfășurate de către aceștia în perioada de referință următoare, cu luarea în calcul a performanțelor din perioada de referință precedentă și nivelul salariului de bază.

În acest scop, se are în vedere, crearea unui mecanism de stabilire a salariului de bază corect care să vizeze cantitatea, complexitatea și calitatea muncii prestate de personalul de specialitate, cu luarea în considerare, după caz, a valorii aferente cesiunii drepturilor patrimoniale de autor sau conexe dreptului de autor, născute pe durata raportului de muncă, precum și motivarea directă a acestora.

Aplicarea prezentului regulament va conduce la o identificare reală a volumului de muncă pentru personalul artistic de specialitate necesar producțiilor artistice ce urmează a se realiza/ exploata, a numărului de repetiții și a datei prezentării publice și/sau înregistrării pentru fiecare producție artistică.

Mai mult decât atât, acest regulament va avea un impact financiar maxim în stabilirea salariilor de bază în mod gradual, pe o perioadă de 3 ani.

În îndeplinirea atribuției conferite de Legea nr.41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune), republicată, cu modificările și completările ulterioare, propunem spre aprobare Consiliului de Administrație proiectul de hotărâre privind aprobarea *Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul orchestrelor Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază.*

Președinte Director-General
András István DEMETER

HOTĂRÂRE

Nr./31.05.2012

Consiliul de Administrație al Societății Române de Radiodifuziune desemnat prin Hotărârea Parlamentului României nr.33/29.06.2010

În temeiul prevederilor Legii nr.41/1994 privind organizarea și funcționarea Societății Române de Radiodifuziune și Societății Române de Televiziune, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

În conformitate cu prevederile Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului de Administrație al SRR aprobat prin HCA nr.9/2010, cu completările ulterioare;

În baza prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, republicat;

Luând în considerare prevederile Contractului Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009 – 2012;

În considerarea priorităților și obiectivelor strategice de dezvoltare ale Consiliului de Administrație al SRR pentru perioada 2010 – 2014, aprobate prin HCA nr.10/2010, cu modificările și completările ulterioare;

În baza Dispoziției/2012 a Comitetului Director al SRR;

În urma analizei și votului asupra documentelor prezentate la pct. A... de pe ordinea de zi a ședinței din data de 31.05.2012

HOTĂRÂȚE

Art.1 - Se aprobă Regulamentul de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază, denumit în continuare *Regulament*, prevăzut în Anexa, parte integrantă a prezentei hotărâri.

Art.2 – (1) Testarea profesională efectuată în anul 2012, în conformitate cu prevederile *Regulamentului*, este o testare pilot, rezultatele sale urmând a fi avute în vedere numai în cadrul evaluării calitative a perioadei precedente.

(2) Începând cu testarea profesională organizată în anul 2013, se aplică dispozițiile art. 14 alin. (1) din *Regulament*.

Art.3 – În perioada 2012-2015, formulele care determină stabilirea salariului de bază, prevăzute de *Regulament* se aplică, astfel:

- a) în primul an de aplicare a Regulamentului - stagiunea 2012-2013, asupra unui procent de 70% din salariul maxim pentru funcțiile artistice din cadrul FM, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 la CCM;
- b) în al doilea an de aplicare a Regulamentului - stagiunea 2013-2014, asupra unui procent de 85% din salariul maxim pentru funcțiile artistice din cadrul FM, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 la CCM;
- c) în al treilea an de aplicare a Regulamentului - stagiunea 2014-2015, asupra unui procent de 100% din salariul maxim pentru funcțiile artistice din cadrul FM, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 la CCM;

Art.4 – (1) Departamentul Tehnic și Departamentul Economic vor face demersurile necesare pentru realizarea/elaborarea sau, după caz, achiziționarea unei aplicații electronice pentru punerea în aplicare a *Regulamentului*.

(2) Procedurile interne de evidență a prezenței personalului artistic din cadrul DFM, în vigoare la momentul adoptării *Regulamentului*, se armonizează cu dispozițiile acestuia.

Art.5 – Direcția Formării Muzicale, Departamentul Economic și Serviciul Resurse Umane vor duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri, cu respectarea legislației incidente.

Pentru conformitate,

András István DEMETER

Președinte

**Regulament de evaluare
a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de
Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază**

CAPITOLUL I: Dispoziții generale

Art. 1. - (1) Prezentul regulament stabilește principiile, regulile și procedura de evaluare anuală a personalului artistic încadrat cu contract individual de muncă în cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune (SRR), denumit în continuare *personal artistic*.

(2) Urmare a evaluării realizate conform prezentului Regulament sunt stabilite salariile de bază ale *personalului artistic* între limitele prevăzute în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la Contractul Colectiv de Muncă al Societății Române de Radiodifuziune 2009 – 2012, denumit în continuare CCM.

Art. 2. - În sensul prezentului Regulament, termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) *producție artistică* – concertul și/sau recitalul înfățișat direct publicului de către personalul artistic al SRR din cadrul Direcției Formații Muzicale;

b) *conducere executivă* – Directorul artistic al Direcției Formații Muzicale din SRR și Dirijorul șef;

c) *coordonatori artistici* – dirijorii formațiilor muzicale și/sau salariații cărora le sunt atribuite prerogative similare;

d) *perioadă de referință* - perioada cuprinsă, de regulă, între data de 1 septembrie a anului în curs și 31 august a anului următor, pentru care se stabilește norma de muncă și salariul, în baza evaluării anuale realizate conform prezentului Regulament;

e) *serviciu* - unitatea de referință pentru normarea activității *personalului artistic*, din care rezultă sarcini, activități, atribuții individuale specifice;

f) *decizia de punere în scenă* - documentul care cuprinde pentru fiecare producție artistică date privind: *personalul artistic* distribuit și/sau repartizat, serviciile aferente, data primei prezentări publice/fixări, etapele de producție, precum și orice alte informații necesare realizării producției artistice;

g) *coeficient de serviciu* - constanta corespunzătoare unui tip de serviciu, stabilită în funcție de natura acestuia;

h) *coeficient de complexitate* - constanta stabilită în raport cu dificultatea sarcinilor/activităților/atribuțiilor din perioada de referință;

i) *punctaj de referință* - elementul de bază în calcularea salariilor, respectiv pragul necesar încadrării cu normă întreagă și bază de calcul pentru stabilirea punctajului individual, după caz;

j) *apreciere a activității anterioare* - evaluarea prestației salariatului din perioada de referință anterioară, având ca efect menținerea, majorarea sau diminuarea punctajului individual;

k) *testare profesională* – verificarea aptitudinilor profesionale ale *personalului artistic* prin executarea de către aceștia a unor prestații artistice prestabilite în fața unui juriu desemnat;

l) *servicii complementare* - activitățile și/sau atribuțiile, stabilite anual, care se desfășoară pe tot parcursul perioadei de referință și care pot completa norma de muncă sau fracțiunea de normă de muncă;

m) *reprezentanțe profesionale* – organisme cu rol consultativ care asigură reprezentarea permanentă și colectivă a fiecărei formații muzicale pe lângă conducerea executivă și, după caz, organele de conducere ale SRR, conform regulamentului de organizare și funcționare, aprobat prin Ordin al Președintelui Director General;

n) *certificat de servicii* – situația participării la servicii a *personalului artistic*, întocmită pentru fiecare serviciu în parte, certificată prin semnătură olografă de către salariat, avizată de către persoanele desemnate și aprobată de *conducerea executivă*.

Art. 3. - Reglementarea procedurii de evaluare a *personalului artistic* vizează următoarele obiective:

a) afirmarea specificității raporturilor de muncă în domeniul artelor interpretative, determinată de existența drepturilor conexe dreptului de autor;

b) adaptarea procesului de evaluare a *personalului artistic* la specificitatea formațiilor muzicale din cadrul SRR;

c) stabilirea unei relații directe între cantitatea, complexitatea și calitatea muncii prestate de *personalul artistic* și nivelul salariului;

d) motivarea directă a *personalului artistic* prin evaluarea bazată, în principal, pe sarcinile, activitățile și atribuțiile acestuia din perioada de referință următoare, cu luarea în calcul a performanțelor din perioada de referință precedentă;

e) exploatarea *producțiilor artistice* ale formațiilor muzicale din cadrul SRR prin fixare și difuzare/redifuzare radiofonică și, după caz, prezentări publice ulterioare premierii.

Art. 4. - Evaluarea *personalului artistic* se realizează cu luarea în considerare a următoarelor principii:

a) participarea colectivă la procesul de creație artistică determină obligația de a stabili, pentru o perioadă predeterminată, particularizarea sarcinilor, activităților, atribuțiilor fiecărui salariat încadrat la Direcția Formații Muzicale, implicat în acest proces;

b) pentru totalitatea *personalului artistic*, specificitatea prestației artistice este determinantă pentru caracterul intuitiv personae al contractelor individuale de muncă;

c) salariile *personalului artistic* se stabilesc întotdeauna cu luarea în considerare a cesiunii drepturilor conexe dreptului de autor;

d) în cadrul formațiilor muzicale ale SRR norma de muncă exprimă sfera de sarcini, activități, atribuții individuale, rezultate din serviciile care determină existența drepturilor conexe dreptului de autor, completate, după caz, cu servicii obligatorii și/sau complementare.

Art. 5. - (1) În cadrul procedurilor reglementate de prezentul Regulament, *conducerea executivă* are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de *decizii de punere în scenă*, avizate, după caz, de către compartimentele de specialitate din cadrul SRR, aduse la cunoștință *Reprezentanțelor profesionale*.

(2) Analiza și aprobarea *deciziilor de punere în scenă* se fac în considerarea clauzelor contractuale ale *conducerii executive*, în conformitate cu procedurile interne de adoptare a actelor administrative de către conducerea SRR.

Art. 6. - Sunt supuse, în mod obligatoriu, procedurilor de avizare și aprobare prevăzute la art. 5 următoarele:

- a) locul în aparatul orchestral necesar;
- b) păstrarea sau scoaterea unor producții artistice din planificarea *perioadei de referință* sau, după caz, înregistrarea acestora;
- c) valoarea *coeficienților de serviciu* și a celor de *complexitate* care urmează a fi aplicați în cadrul evaluării cantitative;
- d) limitele *normei de muncă* pentru *perioada de referință*;
- e) lista *serviciilor complementare* și punctajul corespunzător acestora prevăzute la art. 11;

- f) beneficiarii și numărul de *servicii complementare* în condițiile prevăzute la art. 12;
- g) valorile *aprecierilor activității anterioare*, prevăzute la art. 22-23
- h) *punctajul de referință*;
- i) punctajul maxim pe formații muzicale.

CAPITOLUL II. PROCEDURA DE EVALUARE A PERSONALULUI ARTISTIC

SECȚIUNEA 1. Componente și condiții

Art. 7. - (1) Evaluarea *personalului artistic* se constituie din două componente - evaluarea cantitativă și evaluarea calitativă.

(2) Evaluarea cantitativă constă în stabilirea, pentru fiecare salariat din cadrul *personalului artistic*, a volumului de muncă pentru *producțiile artistice* din perioada de referință.

(3) Evaluarea calitativă a fiecărui salariat din cadrul *personalului artistic* constă în *aprecierea activității anterioare*.

Art. 8. - (1) În vederea stabilirii volumului de muncă, *conducerea executivă* configurează repertoriul formațiilor muzicale din *perioada de referință*, astfel:

a) planifică stagiunea, cu luarea în considerare a propunerilor dirijorilor cu statut de angajat sau colaborator, prin stabilirea *producțiilor artistice* care urmează a se realiza, a numărului de repetiții și a datei prezentării publice și/sau înregistrării pentru fiecare *producție artistică*;

b) stabilește programul exploatării *producțiilor artistice*.

(2) *Coordonatorii artistici* au obligația întocmirii proiectelor de *decizii de punere în scenă*, potrivit dispozițiilor art. 5 - 6 și furnizării *conducerii executive*, la termenele stabilite de aceasta, tuturor datelor/informațiilor necesare pentru configurarea repertoriului formațiilor muzicale din *perioada de referință*, conform clauzelor speciale din fișa postului.

(3) În urma configurării repertoriului din *perioada de referință*, *conducerea executivă* inițiază procedura de calcul a numărului de servicii din fiecare *producție artistică*, ținând cont de aparatul orchestral necesar.

SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă

Art. 9. - (1) Serviciile în baza cărora se face evaluarea cantitativă a *personalului artistic* sunt:

- a) repetiție;
- b) repetiție generală;
- c) concert/înregistrare;
- d) înregistrare specială.

(2) Atribuțiile, sarcinile și activitățile rezultate din serviciile specifice fiecărei funcții artistice sunt prevăzute în fișele de post ale personalului artistic.

Art. 10. - Stabilirea volumului de muncă rezultat din *producțiile artistice* se face în baza repartizării *personalului artistic* în funcție de:

- a) cerințele/necesitățile impuse de *producțiile artistice* planificate și natura acestora;
- b) rezultatele *aprecierii activității anterioare* și, după caz, ale *testării profesionale*.

Art. 11. - (1) Pentru *personalul artistic* pot fi atribuite *servicii complementare*, în baza criteriilor aprobate prin Ordin al Președintelui Director General, inițiat de conducerea executivă.

(2) *Serviciile complementare* pentru *perioada de referință* și punctajul corespunzător acestora se aprobă conform prevederilor art. 5-6.

(3) Punctajul *serviciilor complementare* se adaugă la punctajul individual, anterior evaluării calitative, fără a putea depăși 50% din acesta.

Art. 12. - Prin derogare de la dispozițiile art. 11 alin (1), sunt servicii complementare săptămânale următoarele:

a) studiul individual – pentru salariații care ocupă funcția de solist concertist, dirijor, dirijor secund pentru care se acordă un punctaj calculat prin programarea, în cadrul *perioadei de referință*, a unui număr de 3 - 5 servicii pe săptămână, fiecare serviciu având valoarea de 3 - 5 puncte.

b) exercitarea unor prerogative de conducere - pentru salariații care ocupă funcțiile de prim concert maestru, de concert maestru și de șef partidă sau salariaților cărora le sunt atribuite prerogative de conducere aferente respectivelor funcții, pentru care se acordă un punctaj calculat prin programarea, în cadrul perioadei de referință, a unui număr de 3-8 servicii pe săptămână, fiecare serviciu având valoarea de 2 - 4 puncte.

Art. 13. - În situațiile în care conducerea executivă, la sesizarea coordonatorilor artistici sau a dirijorilor invitați, constată că prestațiile salariaților cărora le-au fost atribuite servicii complementare nu corespund criteriilor și/sau numărului de servicii/punctajului aferent, aceasta poate propune, în vederea aprobării conform dispozițiilor art. 5-6, fie majorarea, fie diminuarea serviciilor complementare și a punctajului aferent sau, după caz, eliminarea/înlocuirea respectivelor servicii.

SECȚIUNEA 3. – Testarea profesională

Art. 14. – (1) *Testarea profesională* se poate organiza o dată la doi ani.

(2) *Testări profesionale* individuale sau pe partide pot fi organizate ori de câte ori se consideră necesar de către conducerea executivă, la propunerea coordonatorilor artistici, după caz.

(3) *Testarea profesională* poate fi asimilată *serviciului* prevăzut la art. 9 lit. b).

Art. 15. – Prerogativa stabilirii *producțiilor artistice* care urmează a fi prezentate în cadrul *testării profesionale* îi aparține dirijorului șef, în urma consultării prealabile a dirijorilor, concert maeștrilor și a șefilor de partidă, după caz.

Art. 16. – În cazul în care rezultatul *testării profesionale* este nesatisfăcător, se constată că salariatul respectiv nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, și se aplică procedura legală prevăzută de Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat.

Art. 17. – Perioadele de *testare profesională* și Regulamentul de *testare profesională* sunt aprobate prin ordin ale Președintelui Director General.

SECȚIUNEA 4. Calcularea punctajului individual

Art. 18. - (1) După stabilirea volumului de muncă pentru fiecare salariat conform prevederilor art. 10-13, se calculează punctajul individual.

(2) Punctajul individual rezultă din aplicarea *coeficienților de serviciu* la numărul de servicii corespunzător salariatului respectiv, precum și a *coeficienților de complexitate*, conform formulei de calcul prevăzută în anexa nr. 1.

(3) *Coeficienții de serviciu* și *coeficienții de complexitate* sunt prevăzuți în anexa nr. 2.

Art. 19. - Calcularea punctajului individual se face după cum urmează:

a) numărul *serviciilor* de aceeași natură din cadrul fiecărei *producții artistice* la realizarea/exploatarea căruia participă respectivul salariat se înmulțește cu *coeficientul de serviciu* corespunzător;

b) valorile obținute conform prevederilor lit. a) se însumează, iar rezultatul se înmulțește cu *coeficientul de complexitate* corespunzător funcției, obținându-se punctajul individual pe *producție artistică*;

c) punctajele individuale pe *producții artistice* ale salariatului respectiv se însumează,

d) se adaugă, după caz, punctajul aferent *serviciilor complementare* prevăzute la art. 11-12, obținându-se punctajul individual.

Art. 20. - După calcularea punctajelor individuale se stabilesc, în condițiile prevăzute la art. 5 - 6, limitele normei de muncă.

SECȚIUNEA 5. Evaluarea calitativă și calcularea punctajului individual final

Art. 21. – (1) *Aprecierea activității anterioare a personalului artistic* se efectuează cu luarea în considerare a procedurilor stabilite în CCM, precum și în alte reglementări interne în materia evaluării activității.

(2) Propunerea privind *aprecierea activității anterioare* este întocmită de către persoana cu atribuții în domeniul artistic desemnată de către *conducerea executivă*.

(3) Propunerile privind *aprecierea activității anterioare* se constituie în fișe individuale de evaluare a calității prestației, întocmite în baza *certificatelor de servicii*.

(4) Înregistrările audio și, după caz, video a fiecărui serviciu aferent *producțiilor artistice*, realizate și arhivate pe durata perioadei de referință anterioare constituie instrumentul de control al *aprecierii activității anterioare*.

Art. 22. - (1) Valoarea *aprecierii activității anterioare* se stabilește prin raportare la punctajul individual, în intervalul dat de următoarele limite: $\pm 20\%$, cu excepția salariaților care ocupă funcțiile de dirijor, dirijor secund, pentru care limita este: $\pm 30\%$;

(2) Valorile *aprecierii activității anterioare* se aprobă conform prevederilor art. 5-6.

(3) Valoarea *aprecierii activității anterioare* se aplică punctajului individual, determinând menținerea, majorarea sau diminuarea acestuia.

Art. 23. - Prin aplicarea valorii *aprecierii activității anterioare* la punctajul individual se obține punctajul individual final, conform următoarei formule:

$$PIF = PI + PI \times A/100,$$

în care:

PIF = punctajul individual final;

PI = punctajul individual;

A = *aprecierea activității anterioare*.

Art. 24. - Valoarea punctajului individual final determină salariul de bază lunar pentru *perioada de referință*, între limitele prevăzute în grila din Anexa nr. 7 "Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare" la CCM.

SECȚIUNEA 6. Punctajul de referință

Art. 25. - *Punctajul de referință* se stabilește conform Procedurii aprobate prin ordin al Președintelui Director General și se aprobă de Comitetul Director al SRR.

Art. 26. - Salariații al căror punctaj individual final se situează sub *punctajul de referință* pot fi încadrați cu fracțiune de normă, calculată prin raportarea punctajului individual final al salariatului respectiv la *punctajul de referință*.

CAPITOLUL III. STABILIREA SALARIULUI DE BAZĂ PENTRU PERIOADA DE REFERINȚĂ

Art. 27. - În vederea stabilirii salariilor de bază pentru *personalul artistic*, se calculează valoarea punctului de salariu, corespunzător categoriei de studii absolvite, conform formulei:

$$V = (S_{\max} - S_{\min}) / (P_{\max} - P_{\text{ref}}),$$

în care:

V = valoarea punctului de salariu;

S_{\max} = salariul maxim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM;

S_{min} = salariul minim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM;

P_{max} = punctaj individual final obținut prin aplicarea la punctajul individual maxim obținut la nivelul formațiilor muzicale a valorii maxime a *aprecierii activității anterioare* corespunzătoare funcției, conform art. 22;

P_{ref} = punctajul de referință, obținut conform art. 25.

Art. 28. - Salariul individual de bază pentru *personalul artistic* se calculează conform formulei:

$$SI = Vx(PIF-P_{ref}) + S_{min};$$

în care:

SI = salariul individual;

V = valoarea punctului de salariu;

PIF = punctajul individual final;

P_{ref} = punctajul de referință;

S_{min} = salariul minim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale, corespunzător categoriei de studii absolvite, prevăzut în grila din Anexa nr. 7 - Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare, la CCM.

Art. 29. - (1) La stabilirea salariului *personalului artistic*, în considerarea naturii și volumului *serviciilor* planificate și efectuate, se realizează cesiunea, pe durata raporturilor juridice de muncă, a drepturilor patrimoniale conexe dreptului de autor pentru prezentarea publică, prima fixare și/sau radiodifuzarea producțiilor artistice.

(2) Drepturile patrimoniale conexe dreptului de autor cesionate, se prevăd expres în contractul individual de muncă.

Art. 30. - (1) *Conducerea executivă* are obligația de a aduce la cunoștința *personalului artistic* evaluat, în scris, până la data de 15 iunie a fiecărui an, rezultatul evaluării: *punctajul de referință*, punctajul individual, *aprecierea activității anterioare*, punctajul individual final și salariul de bază corespunzător pentru *perioada de referință*.

(2) Salariații au dreptul să conteste rezultatul evaluării în termen de 3 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre acesta.

(3) Contestatiile se soluționează în termen de 5 zile calendaristice de la data depunerii, în conformitate cu procedura aprobată prin Ordin al Președintelui Director General.

Art. 31. - (1) În termen de 15 zile calendaristice de la comunicarea rezultatului evaluării, salariatul are obligația de a înștiința, în scris, SRR despre acceptul sau, după caz, refuzul său cu privire la condițiile raportului de muncă cu instituția pentru următoarea *perioadă de referință*.

(2) Dacă în termenul prevăzut la alin. (1) salariatul fie nu comunică SRR acceptul său, fie îi comunică refuzul cu privire la noile condiții ale raportului de muncă, conducerea executivă comunică salariatului respectiv, în scris, până la data de 15 iulie, lista posturilor vacante din instituție, compatibile cu pregătirea profesională și cu abilitățile acestuia.

(3) În situația în care SRR nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (2), aceasta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale a acestuia.

(4) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea listei posturilor vacante din SRR pentru a-și manifesta în scris consimțământul.

(5) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (4), raportul său de muncă cu SRR poate fie să continue, în condițiile determinate de rezultatul evaluării, fie să înceteze, în condițiile legii.

(6) Cu persoanele ale căror contracte individuale de muncă încetează SRR poate încheia contracte civile, în considerarea legislației incidente și a dispozițiilor interne aplicabile.

Art. 32. - (1) În cazul salariaților al căror punctaj individual este 0 (zero), acesta le va fi comunicat de conducerea executivă în termenul prevăzut la art. 29 alin. (1).

(2) Până la data de 15 iulie *conducerea executivă* va comunica salariaților prevăzuți la alin. (1), în scris, lista posturilor vacante din instituție, compatibile cu pregătirea profesională a acestora.

(3) Prevederile art. 30 alin. (3)-(5) sunt aplicabile și în cazul salariaților prevăzuți la alin. (1).

(4) În situația în care salariații prevăzuți la alin. (1) nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la art. 30 alin. (4), raportul lor de muncă cu instituția încetează, în condițiile legii.

Art. 33. - (1) În urma evaluării *personalului artistic, conducerea executivă*, cu sprijinul Serviciului Resurse Umane din cadrul SRR:

a) asigură întocmirea fișelor de post, în care sunt prevăzute: atribuțiile, sarcinile și activitățile pentru perioada de referință;

b) asigură elaborarea, pentru *perioada de referință*, a actelor adiționale la contractele individuale de muncă pentru personalul existent.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică și în situația aplicării prevederilor art. 13, precum și în cazul testărilor profesionale organizate conform dispozițiilor art. 14 alin. (2).

(3) Contractele individuale de muncă și/sau fișele de post ale *personalului artistic* conțin clauze privind cesiunea drepturilor patrimoniale conexe dreptului de autor.

CAPITOLUL IV. DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Art. 34. - *Personalul artistic* beneficiază de majorări salariale, prime, tichete de masă și spor pentru condiții grele, conform prevederilor CCM.

Art. 35. - (1) Salariații din cadrul *personalului artistic*, care s-au aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului, în condițiile legii, precum și cele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, și care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni vor beneficia, la reluarea activității, de salariul avut anterior intervenirii situației de suspendare, până la evaluarea realizată conform prezentului regulament.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), salariul tarifar de încadrare va fi recalculat pe baza punctului de salariu corespunzător nivelului de studii.

Art. 36. - (1) În cazul în care în perioada de referință volumul de muncă al salariatului scade sau crește cu până la 15% din norma acestuia de muncă, stabilită în baza evaluării, valoarea salariului nu se modifică.

(2) În cazul în care creșterea volumului de muncă este de peste 15%, salariatul respectiv poate beneficia de remunerații, în baza unor contracte civile.

(3) În cazul în care scăderea volumului de muncă este de peste 15%, valoarea salariului stabilit în baza evaluării se poate păstra prin redistribuirea/repartizarea salariilor în cauză, prin atribuirea unor servicii complementare, sau se are în vedere la evaluarea calitativă ulterioară, după caz.

(4) Pentru primul an de aplicare a prezentului Regulament, limita prevăzută la alin. (1) poate ajunge până la $\pm 25\%$.

Art. 37. – În cazul *testării profesionale* organizate în anul 2012 nu se aplică dispozițiile art. 16.

Art. 38. – Regulamentul de organizare și funcționare a Reprezentanțelor profesionale, Regulamentul privind testarea profesională, Criteriile de atribuire a *serviciilor complementare*, Procedura de stabilirea a punctajului de referință se elaborează și se aprobă prin Ordin al Președintelui Director General în termen de 15 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentului Regulament.

Art. 39. - Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezentul Regulament.

FORMULE DE CALCUL AL PUNCTAJULUI INDIVIDUAL

Pentru calcularea punctajului individual pe producție se aplică următoarea formulă:

$$PI_1 = [(\Sigma R_1 \times C_R) + (\Sigma RG_1 \times C_{RG}) + (PA_1 \times C_{PA1})] \times CC_1$$

în care:

PI_1 = punctajul individual pe producția 1;

ΣR_1 = numărul repetițiilor pentru producția artistică 1;

C_R = coeficientul de serviciu de repetiții;

ΣRG_1 = numărul repetițiilor generale pentru producția artistică 1;

C_{RG1} = coeficientul de serviciu de repetițiile generale;

PA = concert/înregistrare, respectiv înregistrare specială;

C_{PA1} = coeficientul de serviciu pentru concert/înregistrare, respectiv pentru înregistrare specială;

CC_1 = coeficientul de complexitate în producția 1

Calcularea punctajului individual se face prin însumarea punctajelor individuale pe producții artistice după următoarea formulă:

$$PI = PI_1 + PI_2 + \dots + PI_n$$

în care:

PI = punctajul individual

Coeficienții de serviciu

repetiție concert educativ: 1
repetiție concert/înregistrare/înregistrare specială: 2
repetiție generală: 3
concert educativ: 3
înregistrare specială: 2-4
concert/înregistrare: 4
concert în deplasare: 6-8

Coeficienții de complexitate

Dirijor: 15-20
Dirijor cor: 10-15
Solist concertist: 15-20
Solist instrumentist: 4-8
Artist instrumentist: 2-4
Instrumentist corepetitor: 2-4
Artist liric: 2-4

A. REGULAMENT EVALUARE FORMATII MUZICALE

Motivațiile privind avizul negativ asupra Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază au la bază analizarea impactului economic, social și editorial pe care l-ar produce aplicarea acestuia pe termen mediu și lung.

1. Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitatea și cantitatea căruia nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.

2. Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial.

3. Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate dacă nu este corelat cu performanțele personalului editorial.

Dacă SRR este privit ca un organism unitar și angajații ca membrii care sunt remunerați conform funcției, talentului, efortului depus, fidelității, atunci trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare. Eficientizarea activității membrilor DFM care nu își justifică salariul este la fel de importantă cu cea a personalului editorial din DPE. O evaluare realizată de către o comisie corectă dar severă, ar putea constitui o motivare a creșterii competitivității și performanței în toate zonele editoriale. Nu este corect să se apeleze la o modalitate de calcul care să li se aplice doar celor din DFM.

4. Implicarea PDG în deciziile de tip artistic (Art. 5. - (1) conducerea executivă are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de

decizii de punere în scenă) pare exagerata si in neconcordanta cu rolul acestuia in organizatie.

5. Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.

6. In conditiile in care SRR nu respecta in totalitate o obligatie de baza din CCM si anume aceea de a le pune la dispozitie instrumente instrumentistilor (50 % dintre angajati lucreaza cu instrumente personale), iar acestia isi platesc consumabilele intr-o proportie semnificativa din salariu, poate ca inaintea modalitatilor de marire a salariilor ar trebui analizata posibilitatea de a aduce la o situatie acceptabila infrastructura directiei.

B. REGULAMENT CORESPONDENTI IN STRAINATATE

Motivatiiile avizului negativ asupra Regulamentului de organizare si functionare a Corpului corespondentilor in strainatate ai SRR au in vedere mai multe aspecte si deriva in primul rand din modul eronat in care echipa de redactare a inteles sa raspunda asteptarilor Consiliului de Administratie al SRR exprimate in POS (Cap 2. Editorial – reconsiderarea organizarii si functionarii sistemului corespondentilor interni si externi).

1. Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este continuta de art 8 care prevede ca pe durata exercitarii activitatii de corespondent in strainatate jurnalistilor SRR sa li se suspende contractul de munca si sa li se incheie unul de prestari servicii

Nu au fost prezentate si nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR in cazul suspendarii contractelor de munca pentru angajatii care urmeza sa fie trimisi in strainatate in calitate de corespondenti permanenti. O astfel de initiativa duce cu gandul ca SRR doreste sa-si externalizeze cei mai performanti jurnalisti dupa ce-i va fi supus si unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile intreprinse am constatat ca nici actualul coordonator si nici corespondentii permanenti aflati in misiune nu au fost consultati inainte de intocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le starnesc neliniste. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durata nedeterminata, prestator de servicii – nu a suris nimanui. Pare ca institutia – printr-o suma de bani aparent mai

mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca isi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, în strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc în încrederea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.

Se poate avea, eventual, în vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced în Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat în conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.

Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.

Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea în vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea în Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara în care activeaza.

2. O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap 4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarile trebuie sa se faca pe baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.
3. Prezentul regulament nu defineste exact functia de Coordonator al corespondentilor. Se specifica doar cat de competent ar trebui sa fie insa nu se precizeaza cu claritate nici atributiile acestuia(oferta corespondentilor, centralizarea solicitarilor realizatorilor, monitorizare evaluare etc), nici daca functia pe care o indeplineste este una de manager sau de executie.

4. Referirea la planul de cariera al corespondentului in strainatate este cel putin ambigua din moment ce nu se refera decat la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul sa-si ocupe la intoarcere locul detinut inainte de plecare.

5. Alte observatii : nu se face nicio referire la obligatiile SRR si nici ale corespondentului urmand ca toate acestea sa fie consemnate intr-un contract de prestari servicii, ceea ce va atrage atat diminuarea lor cat si o lipsa de transparenta nedorita (ex: asigurare medicala, transport international din Romania si retur precum si in interiorul tarii unde desfasoara activitatea de corespondent sau cazuri de forta majora dar si obligatia corespondentului de a raspunde prompt TUTUROR solicitarilor adresate prin intermediul Coordonatorului); nu exista referiri la obiectivele de atins in perioada de pregatire precum nici la dotarea corespondentilor sau daca aceasta mai este asigurata de SRR.

Iuliana Ciugulea STANESCU



A. REGULAMENT EVALUARE FORMATII MUZICALE

Motivațiile privind avizul negativ asupra Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază au la bază analizarea impactului economic, social și editorial pe care l-ar produce aplicarea acestuia pe termen mediu și lung.

1. Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitatea și cantitatea căruia nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.

2. Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial.

3. Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate dacă nu este corelat cu performanțele personalului editorial.

Dacă SRR este privit ca un organism unitar și angajații ca membrii care sunt remunerați conform funcției, talentului, efortului depus, fidelității, atunci trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare. Eficientizarea activității membrilor DFM care nu își justifică salariul este la fel de importantă cu cea a personalului editorial din DPE. O evaluare realizată de către o comisie corectă dar severă, ar putea constitui o motivare a creșterii competitivității și performanței în toate zonele editoriale. Nu este corect să se apeleze la o modalitate de calcul care să li se aplice doar celor din DFM.

4. Implicarea PDG în deciziile de tip artistic (Art. 5. - (1) conducerea executivă are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de

decizii de punere în scenă) pare exagerată și în neconcordanță cu rolul acestuia în organizație.

5. Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.

6. În condițiile în care SRR nu respectă în totalitate o obligație de bază din CCM și anume aceea de a le pune la dispoziție instrumente instrumentiștilor (50 % dintre angajați lucrează cu instrumente personale), iar aceștia își plătesc consumabilele într-o proporție semnificativă din salariu, poate că înaintea modalităților de marire a salariilor ar trebui analizată posibilitatea de a aduce la o situație acceptabilă infrastructura direcției.

B. REGULAMENT CORESPONDENȚI ÎN STRĂINĂȚE

Motivațiile avizului negativ asupra Regulamentului de organizare și funcționare a Corpului corespondenților în străinătate ai SRR au în vedere mai multe aspecte și derivă în primul rând din modul eronat în care echipa de redactare a înțeles să răspundă așteptărilor Consiliului de Administrație al SRR exprimate în POS (Cap 2. Editorial – reconsiderarea organizării și funcționării sistemului corespondenților interni și externi).

1. Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este conținută de art 8 care prevede că pe durata exercitării activității de corespondent în străinătate jurnaliștilor SRR să li se suspende contractul de muncă și să li se încheie unul de prestări servicii

Nu au fost prezentate și nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR în cazul suspendării contractelor de muncă pentru angajații care urmează să fie trimiși în străinătate în calitate de corespondenți permanenți. O astfel de inițiativă duce cu gândul că SRR dorește să-și externalizeze cei mai performanți jurnaliști după ce-i va fi supus și unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile întreprinse am constatat că nici actualul coordonator și nici corespondenții permanenți aflați în misiune nu au fost consultați înainte de întocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le stărnesc neliniște. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durată nedeterminată, prestator de servicii – nu a surîs nimănui. Pare că instituția – printr-o sumă de bani aparent mai

mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca îsi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, în strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc în încrederea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.

Se poate avea, eventual, în vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced în Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat în conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.

Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.

Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea în vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea în Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara în care activeaza.

2. O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap 4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarile trebuie sa se faca pe baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.
3. Prezentul regulament nu defineste exact functia de Coordonator al corespondentilor. Se specifica doar cat de competent ar trebui sa fie insa nu se precizeaza cu claritate nici atributiile acestuia(oferta corespondentilor, centralizarea solicitarilor realizatorilor, monitorizare evaluare etc), nici daca functia pe care o indeplineste este una de manager sau de executie.

4. Referirea la planul de cariera al corespondentului in strainatate este cel putin ambigua din moment ce nu se refera decat la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul sa-si ocupe la intoarcere locul detinut inainte de plecare.

5. Alte observatii : nu se face nicio referire la obligatiile SRR si nici ale corespondentului urmand ca toate acestea sa fie consemnate intr-un contract de prestari servicii, ceea ce va atrage atat diminuarea lor cat si o lipsa de transparenta nedorita (ex: asigurare medicala, transport international din Romania si retur precum si in interiorul tarii unde desfasoara activitatea de corespondent sau cazuri de forta majora dar si obligatia corespondentului de a raspunde prompt TUTUROR solicitarilor adresate prin intermediul Coordonatorului); nu exista referiri la obiectivele de atins in perioada de pregatire precum nici la dotarea corespondentilor sau daca aceasta mai este asigurata de SRR.

Maria Pintilie



DE ACORD CU MOTIVATIILE DE MAI JOS,

Petru Ursache



30.05.12

A. REGULAMENT EVALUARE FORMATI MUZICALE

Motivațiile privind avizul negativ asupra Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază au la bază analiza impactului economic, social și editorial pe care l-ar produce aplicarea acestuia pe termen mediu și lung.

1. Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitate și cantitatea căruia nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.
2. Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial
3. Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate.
4. Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.

B. REGULAMENT CORESPONDENTI IN STRAINATATE

Motivatiiile avizului negativ asupra Regulamentului de organizare si functionare a Corpului corespondentilor in strainatate ai SRR au in vedere mai multe aspecte si deriva in primul rand din modul eronat in care echipa de redactare a inteles sa raspunda asteptarilor Consiliului de Administratie al SRR exprimate in POS (Cap 2. Editorial – reconsiderarea organizarii si functionarii sistemului corespondentilor interni si externi).

1. Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este continuta de art 8 care prevede ca pe durata exercitarii activitatii de corespondent in strainatate jurnalistilor SRR sa li se suspende contractul de munca si sa li se incheie unul de prestari servicii

Nu au fost prezentate si nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR in cazul suspendarii contractelor de munca pentru angajatii care urmeza sa fie trimisi in strainatate in calitate de corespondenti permanenti. O astfel de initiativa duce cu gandul ca SRR doreste sa-si externalizeze cei mai performanti jurnalisti dupa ce-i va fi supus si unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile intreprinse am constatat ca nici actualul coordonator si nici corespondentii permanenti aflati in misiune nu au fost consultati inainte de intocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le starnesc neliniste. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durata nedeterminata, prestator de servicii – nu a suris nimanui. Pare ca institutia – printr-o suma de bani aparent mai mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca isi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, in strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc in increderea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.

Se poate avea, eventual, in vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced in Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste

pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat în conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.

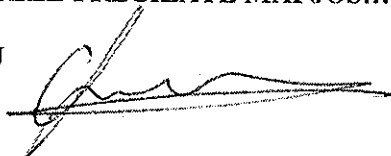
Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.

Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea în vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea în Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara în care activeaza.

2. O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarile trebuie sa se faca pe baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.
3. Prezentul regulament nu defineste exact functia de Coordonator al corespondentilor. Se specifica doar cat de competent ar trebui sa fie insa nu se precizeaza cu claritate nici atributiile acestuia, nici daca functia pe care o indeplineste este una de manager sau de executie.
4. Referirea la planul de cariera al corespondentului in strainatate este cel putin ambigua din moment ce nu se refera decat la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul sa-si ocupe la intoarcere locul detinut inainte de plecare.
5. Alte observatii : nu se face nicio referire la obligatiile SRR si nici ale corespondentului urmand ca toate acestea sa fie consemnate intr-un contract de prestari servicii, ceea ce va atrage atat diminuarea lor cat si o lipsa de transparenta nedorita; nu exista referiri la obiectivele de atins in perioada de pregatire precum nici la dotarea corespondentilor sau daca aceasta mai este asigurata de SRR.

DE ACORD CU CELE PRECIZATE MAI JOS!!!

CRISTIAN SAVU



30.05.2012.

A. REGULAMENT EVALUARE FORMATII MUZICALE

Motivațiile privind avizul negativ asupra Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază au la bază analiza impactului economic, social și editorial pe care l-ar produce aplicarea acestuia pe termen mediu și lung.

1. Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitatea și cantitatea căruia nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.
2. Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial.
3. Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate dacă nu este corelat cu performanțele personalului editorial.

Dacă SRR este privit ca un organism unitar și angajații ca membrii care sunt remunerați conform funcției, talentului, efortului depus, fidelității, atunci trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare. Eficientizarea activității membrilor DFM care nu își justifică salariul este la fel de importantă cu cea a personalului editorial din DPE. O evaluare realizată de

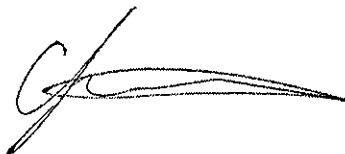
gandul ca SRR doreste sa-si externalizeze cei mai performanti jurnalisti dupa ce-i va fi supus si unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile intreprinse am constatat ca nici actualul coordonator si nici corespondentii permanenti aflati in misiune nu au fost consultati inainte de intocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le starnesc neliniste. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durata nedeterminata, prestator de servicii – nu a surâs nimanui. Pare ca institutia – printr-o suma de bani aparent mai mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca îsi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, în strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc în încrederea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.

Se poate avea, eventual, în vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced în Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat în conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.

Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.

Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea în vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea în Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara în care activeaza.

2. O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap 4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarile trebuie sa se faca pe



catre o comisie corecta dar severa, ar putea constitui o motivare a cresterii competitiei si performantei in toate zonele editoriale. nu este corect sa se apeleze la o modalitate de calcul care sa li se aplice doar celor din DFM.

4. Implicarea PDG in deciziile de tip artistic (Art. 5. - (1) conducerea executivă are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de decizii de punere în scenă) pare exagerata si in neconcordanta cu rolul acestuia in organizatie.

5. Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.

6. In conditiile in care SRR nu respecta in totalitate o obligatie de baza din CCM si anume aceea de a le pune la dispozitie instrumente instrumentistilor (50 % dintre angajati lucreaza cu instrumente personale), iar acestia isi platesc consumabilele intr-o proportie semnificativa din salariu, poate ca inaintea modalitatilor de marire a salariilor ar trebui analizata posibilitatea de a aduce la o situatie acceptabila infrastructura directiei.

B. REGULAMENT CORESPONDENTI IN STRAINATATE

Motivatiiile avizului negativ asupra Regulamentului de organizare si functionare a Corpului corespondentilor in strainatate ai SRR au in vedere mai multe aspecte si deriva in primul rand din modul eronat in care echipa de redactare a inteles sa raspunda asteptarilor Consiliului de Administratie al SRR exprimate in POS (Cap 2. Editorial – reconsiderarea organizarii si functionarii sistemului corespondentilor interni si externi).

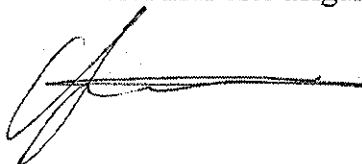
1. Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este continuta de art 8 care prevede ca pe durata exercitarii activitatii de corespondent in strainatate jurnalistilor SRR sa li se suspende contractul de munca si sa li se incheie unul de prestari servicii

Nu au fost prezentate si nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR in cazul suspendarii contractelor de munca pentru angajatii care urma sa fie trimisi in strainatate in calitate de corespondenti permanenti. O astfel de initiativa duce cu



baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.

3. Prezentul regulament nu defineste exact functia de Coordonator al corespondentilor. Se specifica doar cat de competent ar trebui sa fie insa nu se precizeaza cu claritate nici atributiile acestuia(oferta corespondentilor, centralizarea solicitarilor realizatorilor, monitorizare evaluare etc), nici daca functia pe care o indeplineste este una de manager sau de executie.
4. Referirea la planul de cariera al corespondentului in strainatate este cel putin ambigua din moment ce nu se refera decat la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul sa-si ocupe la intoarcere locul detinut inainte de plecare.
5. Alte observatii : nu se face nicio referire la obligatiile SRR si nici ale corespondentului urmand ca toate acestea sa fie consemnate intr-un contract de prestari servicii, ceea ce va atrage atat diminuarea lor cat si o lipsa de transparenta nedorita (ex: asigurare medicala, transport international din Romania si retur precum si in interiorul tarii unde desfasoara activitatea de corespondent sau cazuri de forta majora dar si obligatia corespondentului de a raspunde prompt TUTUROR solicitarilor adresate prin intermediul Coordonatorului); nu exista referiri la obiectivele de atins in perioada de pregatire precum nici la dotarea corespondentilor sau daca aceasta mai este asigurata de SRR.



AVIZ NEGATIV

**acordat pentru punctele II.1 si II.3. de pe ordinea de zi a Sedintei Comitetului
Director din data de 28.05.2012**

**conform art. 12, alin.(2), lit.d, din Procedura de avizare a proiectelor de Hotarari si
Decizii ale Consiliului de Administratie si de adoptare a Dispozitiilor Comitetului
Director, aprobata prin OPDG nr. 123/2012**

**In urma analizei si dezbaterilor din cadrul Sedintei Comitetului Director
prin prezenta, motivez avizul negativ acordat, in baza urmatoarelor
considerente, referitoare la:**

II.1. Proiectul privind Regulamentul de Organizare si Functionare a Corpului Corespondentilor Societatii Romane de Radiodifuziune in strainatate:

a. In corpul proiectului de Regulament nu este prevazuta situatia prezenta si viitoare a actualilor corespondenti ai SRR in strainatate, privind raporturile de munca ale acestora dar mai ales specificatia ca acestia vor face implicit parte din Corpul Corespondentilor SRR in strainatate, calitate deja dobandita;

b. Era oportuna realizarea unei simulari a cheltuielilor SRR in raport de situatia actuala si cea viitoare, precum si motivarea simplificarii procedurilor (financiare si cele de resurse umane) de acordare a drepturilor jurnalistilor (corespondentilor) in cazul unui contract de prestari servicii.

c. Invederez lipsa prevederilor aplicabile din legislatia incidenta in corpul Regulamentului.

II.3. Proiectul privind Regulamentul evaluare a personalului artistic din cadrul formatiilor muzicale ale Societatii Romane de Radiodifuziune in vederea stabilirii salariilor de baza:

1. La momentul la care s-ar aplica (anul 2012) formulele (ce au la baza indicii si coeficientii specifici activitatii) pentru stabilirea salariilor personalului din cadrul formatiilor muzicale ale SRR, conform proiectului de Regulament, ar trebui sa existe un buget acoperitor pentru eventualele ajustari salariale, aferente anului 2012.

Propunerea subsemnatului, conform martorului audio al sedintei, a fost de conditionare a aplicării acestui regulament in functie de bugetul existent, aferent Directiei Formatiilor Muzicale, mai ales ca fondurile sunt alocate de la bugetul de stat. Daca acesta nu s-ar majora nu ar putea fi aplicate in totalitate prevederile referitoare la ajustarea drepturilor salariale.

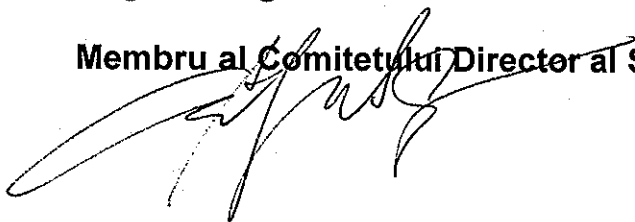
2. Totodata, este de retinut faptul ca indiferent de rezultatul evaluarii personalului artistic nu poate sa atinga maximul salarial prevazut in grila salariala specifica postului ocupat (conform limitelor prevazute in anexa nr.7 din CCM, aplicabil la nivelul SRR), decat dupa o perioada de 3 ani, respectiv dupa stagiunea din 2014-2015, dar fara a se face specificatia ca la acea perioada trebuie sa existe un buget care sa poata facilita acordarea potentialelor majorari salariale.

Precizez, ca indicat ar fi fost sa existe o prevedere in cadrul proiectului de HCA, referitoare la o etapa pilot de aplicare a acestui Regulament pe o perioada determinata, respectiv 2012-2013, astfel incat acest regulament sa nu produca efecte administrative si/sau pecuniare, in acest sens, SRR nefiind obligata a se angajeze financiar pentru anumite sume pe care nu le dobandeste/gestionează la momentul initierii evaluarii.

3. Invederez, lipsa prevederilor aplicabile din legislatia incidenta in corpul Regulamentului.

Bogdan Negulescu

Membru al Comitetului Director al SRR



A. REGULAMENT EVALUARE FORMATII MUZICALE

Motivațiile privind avizul negativ asupra Regulamentului de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază au la bază analiza impactului economic, social și editorial pe care l-ar produce aplicarea acestuia pe termen mediu și lung.

1. Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitatea și cantitatea cărui nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.

2. Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial.

3. Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate dacă nu este corelat cu performanțele personalului editorial.

Dacă SRR este privit ca un organism unitar și angajații ca membrii care sunt remunerați conform funcției, talentului, efortului depus, fidelității, atunci trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare. Eficientizarea activității membrilor DFM care nu își justifică salariul este la fel de importantă cu cea a personalului editorial din DPE. O evaluare realizată de către o comisie corectă dar severă, ar putea constitui o motivare a creșterii competiției și performanței în toate zonele editoriale. Nu este corect să se apeleze la o modalitate de calcul care să li se aplice doar celor din DFM.

4. Implicarea PDG în deciziile de tip artistic (Art. 5. - (1) conducerea executivă are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de

decizii de punere în scenă) pare exagerata si in neconcordanta cu rolul acestuia in organizatie.

5. Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.

6. In conditiile in care SRR nu respecta in totalitate o obligatie de baza din CCM si anume aceea de a le pune la dispozitie instrumente instrumentistilor (50 % dintre angajati lucreaza cu instrumente personale), iar acestia isi platesc consumabilele intr-o proportie semnificativa din salariu, poate ca inaintea modalitatilor de marire a salariilor ar trebui analizata posibilitatea de a aduce la o situatie acceptabila infrastructura directiei.

B. REGULAMENT CORESPONDENTI IN STRAINATATE

Motivatiiile avizului negativ asupra Regulamentului de organizare si functionare a Corpului corespondentilor in strainatate ai SRR au in vedere mai multe aspecte si deriva in primul rand din modul eronat in care echipa de redactare a inteles sa raspunda asteptarilor Consiliului de Administratie al SRR exprimate in POS (Cap 2. Editorial – reconsiderarea organizarii si functionarii sistemului corespondentilor interni si externi).

1. Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este continuta de art 8 care prevede ca pe durata exercitarii activitatii de corespondent in strainatate jurnalistilor SRR sa li se suspende contractul de munca si sa li se incheie unul de prestari servicii

Nu au fost prezentate si nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR in cazul suspendarii contractelor de munca pentru angajatii care urmeza sa fie trimisi in strainatate in calitate de corespondenti permanenti. O astfel de initiativa duce cu gandul ca SRR doreste sa-si externalizeze cei mai performanti jurnalisti dupa ce-i va fi supus si unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile intreprinse am constatat ca nici actualul coordonator si nici corespondentii permanenti aflati in misiune nu au fost consultati inainte de intocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le starnesc neliniste. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durata nedeterminata, prestator de servicii – nu a suris nimanui. Pare ca institutia – printr-o suma de bani aparent mai

mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca îsi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, în strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc în încrederea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.

Se poate avea, eventual, în vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced în Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat în conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.

Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.

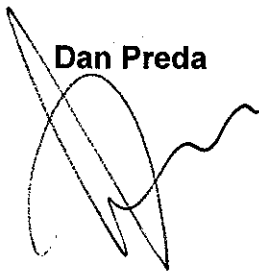
Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea în vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea în Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara în care activeaza.

2. O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap 4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarile trebuie sa se faca pe baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.
3. Prezentul regulament nu defineste exact functia de Coordonator al corespondentilor. Se specifica doar cat de competent ar trebui sa fie insa nu se precizeaza cu claritate nici atributiile acestuia(oferta corespondentilor, centralizarea solicitarilor realizatorilor, monitorizare evaluare etc), nici daca functia pe care o indeplineste este una de manager sau de executie.

4. Referirea la planul de cariera al corespondentului in strainatate este cel putin ambigua din moment ce nu se refera decat la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul sa-si ocupe la intoarcere locul detinut inainte de plecare.

5. Alte observatii : nu se face nicio referire la obligatiile SRR si nici ale corespondentului urmand ca toate acestea sa fie consemnate intr-un contract de prestari servicii, ceea ce va atrage atat diminuarea lor cat si o lipsa de transparenta nedorita (ex: asigurare medicala, transport international din Romania si retur precum si in interiorul tarii unde desfasoara activitatea de corespondent sau cazuri de forta majora dar si obligatia corespondentului de a raspunde prompt TUTUROR solicitarilor adresate prin intermediul Coordonatorului); nu exista referiri la obiectivele de atins in perioada de pregatire precum nici la dotarea corespondentilor sau daca aceasta mai este asigurata de SRR.

Dan Preda

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a wavy tail, positioned to the left of the printed name 'Dan Preda'.

Observații

referitoare la motivația avizelor negative ale Comitetului Director privind Regulamentul de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază, respectiv Regulamentul de organizare și funcționare a Corpului corespondenților în străinătate ai Societății Române de Radiodifuziune

Nr. crt.	Motivație avize negative	Autori	Observații
I.	<p>Regulament de evaluare a personalului artistic din cadrul formațiilor muzicale ale Societății Române de Radiodifuziune în vederea stabilirii salariilor de bază</p> <p>Fondurile prin care se asigură salariile personalului DFM sunt de la bugetul de stat, așadar angajarea unor potențiale creșteri salariale de anvergură, așa cum ar putea presupune articolele 27-33 din cadrul capitolului III pe termen de 3 ani, implică angajarea unor depășiri substanțiale a acestui buget pentru un produs editorial/artistic la calitate și cantitatea căruia nu se face referire în prezentul regulament. Așadar, prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar.</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache</p>	<p>Articolele 27-28 din proiectul de regulament prevăd modalitatea de stabilire a salariului de bază pentru personalul artistic din cadrul DFM prin raportare la grila existentă - anexa nr.7 "Nomenclatorul cu funcții și limite de salarizare" la CCM, luându-se în calcul salariul maxim, respectiv salariul minim pentru funcțiile artistice din cadrul formațiilor muzicale. Mai mult decât atât, în proiectul de HCA de aprobare a regulamentului sunt prevăzute dispoziții tranzitorii de aplicare pentru primii 3 ani (perioada 2012-2015). Prin urmare, constatăm ca nefiind argumentată și fundamentată opinia conform căreia „prevederile regulamentului sunt nesustenabile din punct de vedere financiar”.</p>
I.2.	<p>Chiar dacă prevederile regulamentului nu ar produce efecte financiare de la prima aplicare pilot, din punct de vedere social acestea ar genera un prag de așteptare din partea personalului artistic (în sensul creșterii salariilor), ceea ce ar conduce către tulburări de natură</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache</p>	<p>Motivația de la acest pct. se bazează pe supoziții, pornind de la o ipoteză transformată pe parcurs într-o concluzie, lipsind însă argumentarea de natură legală/tehnică/alte asemenea.</p>

	socială și către tensiuni în interiorul DFM și respectiv SRR, care până în acest moment nu existau și care deteriorează relațiile de muncă și afectează produsul artistic/editorial.		
I.3.	Un astfel de regulament care să normeze și cuantifice munca în SRR nu se justifică a fi aplicat doar în cazul DFM, în condițiile în care nu există o normare și cuantificare a muncii în domeniul editorial în general (DPE în ansamblu). Așadar nu este o prioritate dacă nu este corelat cu performanțele personalului editorial.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache	Se află în proces de finalizare cea de a treia etapă pilot a evaluării și de elaborare a regulamentului final de evaluare pentru celelalte categorii de personal din cadrul SRR. Acesta urmează a fi prezentat, în vederea aprobării, la încheierea evaluării pilot (finalul anului 2012). Concluzia privind prioritizarea este făcută prin depășirea competențelor autorilor.
I.4.	Dacă SRR este privit ca un organism unitar și angajații ca membrii care sunt remunerați conform funcției, talentului, efortului depus, fidelității, atunci trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare. Eficientizarea activității membrilor DFM care nu își justifică salariul este la fel de importantă cu cea a personalului editorial din DPE. O evaluare realizată de către o comisie corectă dar severă, ar putea constitui o motivare a creșterii competitivității și performanței în toate zonele editoriale. Nu este corect să se apeleze la o modalitate de calcul care să li se aplice doar celor din DFM.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu	În lipsa unei analize și fundamentări aplicate, nu se poate afirma, la acest moment, "că trebuie să li se aplice aceleași reguli de salarizare" personalului DFM și personalului DPE: cu toate că există același nomenclator, există și diferențe specifice între activitățile celor două categorii de personal. Argumentația este mai degrabă de natură publicistică.
I.5.	Implicarea PDG în deciziile de tip artistic (Art. 5. - (1) conducerea executivă are rolul de a identifica soluții și de a înainta Președintelui Director General, în vederea aprobării, propuneri formalizate în proiecte de decizii de punere în scenă) pare exagerată și în neconcordanță cu rolul acestuia în organizație.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu	PDG are, conform legii, calitatea de ordonator principal de credite pentru fondurile instituției provenite de la bugetul de stat, fonduri din care se asigură salariile personalului artistic al DFM, cum de altfel se arată și la pct.1.1. din motivația avizului negativ. În consecință, PDG răspunde direct, prin semnătura sa, pentru activitatea

			formațiilor muzicale. Constatăm, de asemenea, necunoașterea de către autorii acestui argument a rolului și a atributelor legale ale PDG.
I.6.	<p>Multe dintre criteriile și coeficienții la care se face referire în articolele 9-13 (SECȚIUNEA 2. Evaluarea cantitativă) se raportează la repertoriul programat în cadrul stagiunii și respectiv înregistrărilor (echivalentul grilei din punct de vedere editorial), la care se adaugă serviciile complementare. Așadar aportul cantitativ al angajatului este decis de coordonator și nu poate fi influențat în nici un fel de personalul executiv.</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache</p>	<p>Stagiunile se planifică și se programează în acest mod în toate organismele care desfășoară activități artistice, de către coordonatorii care dețin astfel de atribuții. Constatăm necunoașterea domeniului și implicat a modului de funcționare a societății.</p>
I.7.	<p>În condițiile în care SRR nu respecta în totalitate o obligație de baza din CCM și anume aceea de a le pune la dispoziție instrumente instrumentistilor (50 % dintre angajați lucrează cu instrumente personale), iar aceștia își plătesc consumabilele într-o proporție semnificativă din salariu, poate ca înaintea modalităților de marire a salariilor ar trebui analizată posibilitatea de a aduce la o situație acceptabilă infrastructura direcției.</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu</p>	<p>Argument irelevant din următoarele considerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se află în derulare, procedura de achiziție instrumente, urmare a solicitării conducerii DFM; - prezentul regulament are drept scop remunerarea justă și reală a muncii personalului artistic; realizarea acestui scop nu trebuie să fie împietată/nu se află în vreo legătură de cauzalitate cu instrumentele utilizate.
I.8.	<p>La momentul la care s-ar aplica (anul 2012) formulele (ce au la baza indicii și coeficienții specifici activității) pentru stabilirea salariilor personalului din cadrul formațiilor muzicale ale SRR, conform proiectului de Regulament, ar trebui să existe un buget acoperitor pentru eventualele ajustări salariale, aferente anului 2012. Propunerea subsemnatului, conform marilor audio al</p>	<p>Bogdan Negulescu</p>	<p>A se vedea observația de la pct.I.1., completată cu susținabilitatea propunerii conform căreia efectele aplicării regulamentului asupra salariilor să se producă doar concomitent cu noul exercițiu bugetar.</p>

	<p>sedintei, a fost de conditionare a aplicării acestui regulament în funcție de bugetul existent, aferent Direcției Formărilor Muzicale, mai ales ca fondurile sunt alocate de la bugetul de stat. Dacă acesta nu s-ar majora nu ar putea fi aplicate în totalitate prevederile referitoare la ajustarea drepturilor salariale.</p>		
I.9.	<p>Totodata, este de retinut faptul ca indiferent de rezultatul evaluării personalului artistic nu poate sa atinga maximul salarial prevazut in grila salariala specifica postului ocupat (conform limitelor prevazute in anexa nr.7 din CCM, aplicabil la nivelul SRR), decat dupa o perioada de 3 ani, respectiv dupa stagiunea din 2014-2015, dar fara a se face specificatia ca la acea perioada trebuie sa existe un buget care sa poata facilita acordarea potentialelor majorari salariale.</p> <p>Precizez, ca indicat ar fi fost sa existe o prevedere in cadrul proiectului de HCA, referitoare la o etapa pilot de aplicare a acestui Regulament pe o perioada determinata, respectiv 2012-2013, astfel incat acest regulament sa nu produca efecte administrative si/sau pecuniare, in acest sens, SRR nefiind obligata a se angajeze financiar pentru anumite sume pe care nu le dobandeste/gestionează la momentul initierii evaluarii.</p>	Bogdan Negulescu	<p>Este un sofism: conform legislației aplicabile SRR fie va fundamenta și aproba în baza rezultatului evaluării bugetul pentru exercițiul următor, fie va condiționa evaluarea în raport cu previziunile bugetare. Propunerea vizează lipsirea de sens a reglementării: fără aspectele motivaționale ale remunerării obiective ale muncii, reglementarea nu ar reprezenta decât un pachet de constrângeri.</p>
I.10.	<p>Invederez, lipsa prevederilor aplicabile din legislația incidentă în corpul Regulamentului.</p>	Bogdan Negulescu	<p>Argument neclar, nu este indicată legislația incidentă avută în vedere. Actul normativ cu incidență în speță este Codul Muncii, regulamentul fiind elaborat în acord/cu respectarea prevederilor acestuia.</p>

II	<p>Regulament de organizare și funcționare a Corpului corespondenților în străinătate ai Societății Române de Radiodifuziune</p>		
II.1.	<p>Principala modificare pe care o propune acest proiect de regulament este continuta de art 8 care prevede ca pe durata exercitarii activitatii de corespondent in strainatate jurnalistilor SRR sa li se suspende contractul de munca si sa li se incheie unul de prestari servicii</p> <p>Nu au fost prezentate si nu au rezultat niciun fel de avantaje (nici financiare, nici editoriale) pentru SRR in cazul suspendarii contractelor de munca pentru angajatii care urmeza sa fie trimisi in strainatate in calitate de corespondenti permanenti. O astfel de initiativa duce cu gandul ca SRR doreste sa-si externalizeze cei mai performanti jurnalisti dupa ce-i va fi supus si unui concurs cu un grad foarte crescut de dificultate. Din demersurile intreprinse am constatat ca nici actualul coordonator si nici corespondentii permanenti aflati in misiune nu au fost consultati inainte de intocmirea acestui Regulament iar prevederile sale le starnesc neliniste. Ideea de a deveni cumva peste noapte din angajat cu contract pe durata nedeterminata, prestator de servicii - nu a suris nimanui. Pare ca institutia - printr-o suma de bani aparent mai mare - se detaseaza aproape total de problemele cu care se vor confrunta corespondentii aflati in activitate. Credem ca Radioul, daca isi permite sa aiba corespondenti in strainatate, trebuie sa le poarte si de grija. S-a intamplat ca un corespondent sa decedeze pe timpul mandatului, in strainatate , iar institutia a trebuit sa-i repatrieze trupul. Altadata, un corespondent de razboi s-a aflat in situatia iminenta de a deveni, alaturi de colegii sai occidentali, tinta a atacurilor insurgentilor si a trebuit extras din zona periculoasa si adus acasa. Acestea nu reprezinta acte</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache</p>	<p>Regulamentul a fost elaborat urmare a convenirii în CA SRR cu privi re la necesitatea modificării ROF-ului corespondenților în străinătate ai SRR și în acord cu motivele care au stat la baza acestei inițiative.</p> <p>Argumentația se fundamentează pe pure supoziii. Nu se poate afirma că "nici actualul coordonator și nici corespondenții permanenți aflați în misiune nu au fost consultați înainte de întocmirea acestui regulament, iar prevederile sale le stârnesc neliniște", în condițiile în care, din comisia de elaborare a proiectului de regulament au făcut parte, în mod majoritar, reprezentanți ai instituției actualilor corespondenți în străinătate ai SRR, iar anterior dezbaterii în CD au avut loc întâlniri între PDG și membri rețelei de corespondenți, având ca obiect această temă.</p> <p>Menționăm că jurnaliștii nu pot fi "externalizați", noțiunea fiind utilizată în mod eronat. În ceea ce privește încheierea de contracte civile de prestări servicii cu aceștia, precizăm că aceasta nu determină încetarea raportului juridic de muncă, ci doar suspendarea CIM, astfel încât, nu este întemeiată afirmația potrivit căreia angajatul devine "peste noapte" prestator de servicii.</p> <p>În ceea ce privește contractele civile încheiate, acestea sunt guvernate, așa cum se prevede și în regulament, de legislația fiscală incidentă privind activitățile dependente. Mai mult decât</p>

	<p>de bunavointa ale institutiei ci obligatii pe care trebuie sa si le asume si care se regasesc in increderea corespondentului si mandria ca face parte din aceasta corporatie.</p> <p>Se poate avea, eventual, in vedere angajarea cu contract de munca pe durata determinata a jurnalistilor (din afara institutiei) care acced in Corpul corespondentilor pe durata mandatului dar, in ceea ce-i priveste pe angajati, suspendarea contractului de munca (chiar si cu acordul partilor) nu se poate face decat in conditii bine precizate cum ar fi efectuarea de studii.</p> <p>Contractul de prestari servicii sau plata per bucata pot fi utilizate cu succes pentru retribuirea colaboratorilor.</p> <p>Pentru sporirea eficientei editoriale, pe baza evaluarii, se pot avea in vedere aplicarea de stimulente sau penalitati iar admiterea in Corpul corespondentilor poate atrage salarizarea la limita superioara a functiei de realizator la care se va adauga diurna legala pentru tara in care activeaza.</p>		<p>atât, urmare amendamentului formulat în ședința CD, au fost prevăzute expres în cuprinsul regulamentului categoriile de cheltuieli pe care și le asumă SRR în baza respectivelor contracte, care le includ și pe cele enumerate în prezenta motivație.</p> <p>Amintim, de asemenea, faptul că aplicarea normelor privind diurna legală, în cazul corespondenților în străinătate ai SRR, propusă de autorii prezentei argumentații, alături de stimulente sau penalități, este contestată de către Curtea Conturi, în cadrul fiecărui raport de verificare.</p>
<p>II.2.</p>	<p>O alta lacuna a proiectului de regulament consta in formalismul evaluarii asa cum reiese el din Cap 4 art10-12. Evaluarea corespondentilor trebuie sa se faca permanent de catre Coordonatorul corespondentilor si lunar de catre acesta si Redactorul Sef al red Informatii pe baza observatiilor zilnice si a feed backului venit de la realizatorii de emisiuni. Credem ca evaluarea trebuie sa se faca pe baza unor criterii clare, cunoscute si insusite de corespondent si continute de prezentul regulament si nu printr-un ordin al PDG.</p>	<p>Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache</p>	<p>În mod evident, conform specificului domeniului și așa cum va fi stipulate și în contractele civile încheiate, activitatea corespondenților în străinătate va fi verificată lunar de către coordonatorul corespondenților, în baza rapoartelor de activitate depuse de aceștia. Evaluarea efectivă, însă, se va face periodic, conform regulamentului. Criteriile de evaluare, aprobate prin OPDG subsequent regulamentului, conform art.10, vor fi clare, cunoscute și însușite de corespondenții care consimt să participe la procedura de accedere în Corp.</p>

II.3.	Prezentul regulament nu definește exact funcția de Coordonator al corespondenților. Se specifică doar că de competent ar trebui să fie însă nu se precizează cu claritate nici atribuțiile acestuia (oferta corespondenților, centralizarea solicitărilor realizatorilor, monitorizare evaluare etc), nici dacă funcția pe care o îndeplinește este una de manager sau de executiv.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache	La art. 3, alin. (3) din regulament este prevăzut rolul și principalele atribuții ale coordonatorului editorial. Atribuțiile specifice ale acestuia trebuie prevăzute în fișa postului.
II.4.	Referirea la planul de carieră al corespondentului în străinătate este cel puțin ambiguă din moment ce nu se referă decât la posibilitatea/dreptul ca jurnalistul să-și ocupe la întoarcere locul detinut înainte de plecare.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache	Capitolul 5 din regulament - Planul de carieră al membrilor Corpului corespondenților - cuprinde, în mod firesc, dispoziții referitoare la durata misiunii acestora în străinătate, posibilitatea/procedura de extindere a acestei durate, dezvoltarea carierei corespondenților la postul unde sunt trimiși, cazurile în care sunt retrași cu titlu de sancțiune, precum și posibilitățile/drepturile acestuia, urmare a retragerii din motive neimputabile lui.
II.5.	Alte observații : nu se face nicio referire la obligațiile SRR și nici ale corespondentului urmand ca toate acestea să fie consemnate într-un contract de prestări servicii, ceea ce va atrage atât diminuarea lor cât și o lipsă de transparență nedorită (ex: asigurare medicală, transport internațional din România și retur precum și în interiorul țării unde desfasoară activitatea de corespondent sau cazuri de forță majoră dar și obligația corespondentului de a răspunde prompt TUTUROR solicitărilor adresate prin intermediul Coordonatorului); nu există referiri la obiectivele de atins în perioada de pregătire precum nici la dotarea corespondenților sau dacă aceasta mai este asigurată de SRR.	Dan Preda; Iuliana Stanescu; Maria Pintilie; Cristian Savu; Petru Ursache	A se vedea observația de la pct. II.1, referitoare la completarea regulamentului, urmare a amendamentului formulat în cadrul ședinței CD, cu obligații exprese ale SRR în cadrul raportului contractual. Observăm, în același timp, necunoașterea instituției contractului – act juridic bilateral, sinalgmatic , care, potrivit dreptului civil, stabilește drepturi și obligații reciproce . Mai mult, argumentația se bazează, din nou, pe supoziții, fondate pe prezumția de vinovăție a SRR în raportul juridic cu corespondenții în străinătate.

II.6.	In corpul proiectului de Regulament nu este prevazuta situatia prezenta si viitoare a actualilor corespondenti ai SRR in strainatate, privind raporturile de munca ale acestora dar mai ales specificatia ca acestia vor face implicit parte din Corpul Corespondentilor SRR in strainatate, calitate deja dobandita;	Bogdan Negulescu	Regulamentul urmează a fi completat, urmare debaterilor din cadrul ședința CD, cu dispoziții conform cărora, actualii corespondenți în străinătate ai SRR fac parte, de drept, din Corpul Corespondenților. În ceea ce privește "situația prezentă și viitoare a actualilor corespondenți ai SRR în străinătate, privind raporturile de munca ale acestora", a se vedea dispozițiile din regulamentul referitoare la suspendarea contractelor de muncă ale acestora pe durata exercitării mandatului la post.
II.7.	Era oportuna realizarea unei simulări a cheltuielilor SRR in raport de situatia actuala si cea viitoare, precum si motivarea simplificării procedurilor (financiare si cele de resurse umane) de acordare a drepturilor jurnalistilor (corespondentilor) in cazul unui contract de prestari servicii.	Bogdan Negulescu	Argument neclar. Motivația este prevăzută în nota de fundamentare; a se vedea și observațiile formulate de către Curtea de Conturi în rapoartele de control.
II.8.	Invederez lipsa prevederilor aplicabile din legislația incidentă în corpul Regulamentului.	Bogdan Negulescu	Argument neclar, nu este indicată legislația incidentă avută în vedere.
			Prezenta se va completa cu amendamentele privind situațiile analizate.

András István DEMÉTER

PREȘEDINTE DIRECTOR GENERAL