

**PROGRAMUL**  
**privind principalele obiective ale candidatului**  
**în calitate de membru al Colegiului de evaluare a performanțelor**  
**părocurorilor, Igor EȘANU**

Implementarea integrală a Legii nr.3 din 25.02.2016 cu privire la Procuratură, realizarea politicilor instituționale, dar și ridicarea imaginii Procuraturii, depinde în mare măsură de prestația procurorilor, de calitățile profesionale ale acestora.

Deaceia, activitatea Colegiului de evaluare a performanțelor procurorilor este una determinantă în procesul de evaluare a procurorilor, identificarea performanțelor și nivelului de profesionalism ale acestora, iar membrii Colegiului urmează să-și exercite atribuțiile în conformitate cu Legea cu privire la Procuratură și Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Colegiului de evaluare a performanțelor procurorilor, dând dovadă de integritate, imparțialitate și corectitudine.

În acest context aş nominaliza unele principii, de care mă voi conduce în procesul de evaluare a performanțelor procurorilor, după cum urmează:

1. Obiectivitate – luarea deciziilor în mod imparțial în baza argumentelor și faptelor concrete, astfel încât să redau cât se poate de exact atât meritele, performanțele, cât și deficiențele și nerealizările înregistrate în activitatea celui evaluat;

2. Cooperare și comunicare continuă – asigurarea și menținerea relațiilor de comunicare deschisă și permanentă între toți factorii implicați în procesul de evaluare;

3. Respectarea demnității – asigurarea unui mediu în cadrul căruia este respectată demnitatea fiecărui procuror și a unui climat liber de orice manifestare și formă de umilire, dispreț sau intimidare;

După mine aceste principii sunt foarte importante pentru a asigura un mediu cooperant și deschis între evaluator și procurorul evaluat. Neglijarea lor de către factorii implicați în procesul de evaluare, poate duce la apariția unor efecte negative și la ineficiența procesului de evaluare.

Pornind de la criteriile de evaluare a performanțelor procurorilor, în procesul de evaluare î-mi propun să țin cont de unii factori, care după mine influențează direct performanța acestora, și anume:

1. Efortul – performanța la locul de muncă este rezultatul nemijlocit al efortului procurorului, influențat de abilitățile sale și de perceperea (înțelegerea) sarcinilor și obiectivelor ce-i revin. Performanța poate fi



văzută ca fiind în strânsă relație cu efortul depus de procuror, abilitățile acestuia, perceperea locului și rolului funcției sale în cadrul subdiviziunii;

2. Abilitățile profesionale - caracteristicile personale ale procurorului utilizate pentru îndeplinirea sarcinilor. Ele se pot schimba în dependență de pereodocitatea celui evaluat și pot fi dezvoltate sub influența activităților de instruire și acumulării de experiențe;
3. Perceperea rolului procurorului în subdiviziune - segmentul pe care acesta crede că ar trebui să-și canalizeze eforturile în muncă;
4. Trăsăturile de personalitate ale procurorului. Ele pot influența productivitatea muncii prin atitudinea manifestată față de obligațiunile de serviciu, nivelul de responsabilitate și spiritul de activism și inițiativă al acestuia.

În același timp, există factori, care pot influența indirect performanța procurorilor, însă după mine la fel sînt necesari a fi luați în considerație la evaluarea procurorilor, cum, ar fi:

1. Condițiile de muncă (sediul, condiții sanitare, tehnica de calcul, etc.);
2. Volumul mare de lucru;
3. Politicile necorespunzătoare de promovare și salarizare;
4. Lipsa cooperării la locul de muncă (situația în colectiv, comunicare defectuoasă, etc.);
5. Comportamentul și stilul de conducere al conducătorului subdiviziunii.

Ca regulă, acești factori nu sunt sub controlul procurorilor, dar ei pot afecta nivelul de performanță.