

ȘCOALA constănțeană

Publicație de informație, atitudine și opinie, editată de Sindicatul Liber al Salariaților din Învățământul Preuniversitar Constanța

EDITORIAL • PAUL DOMINTE

După atâtea „tunete și fulgere” din partea diriguitorilor educației din România, după ce a trebuit să suportăm noi experimente gen „măgarul lui Nastratin Hoge”, care a murit tocmai când îl învățase stăpânul să muncească fără să mai mănânce, sperăm că odată cu venirea primăverii va răsări soarele și pe strada noastră, în practică, nu doar în teorie.

Vă anunțăm cu plăcere că am reluat editarea revistei S.L.S.I.P., „Școala Constănțeană”, de această dată în format electronic, din motive întemeiate, de economie la buget. Având în vedere că aceasta este *o publicație de atitudine și opinie*, vă așteptăm să ne trimiteți toate materialele ce reflectă gânduri, opinii, frământările dumneavoastră despre educație, soarta profesorilor și viitorul acestora, având în vedere că rolul sindicatului nostru este în primul rând acela de a apăra și reprezenta interesele profesionale ale membrilor săi, cum prevăd normele statutare. Totodată așteptăm și alte tipuri de materiale, precum cele de didactică, management educațional, evenimente, comemorări, preocupări literare ori de altă natură, proiecte reușite, rezultate ce onorează profesorii din învățământul constănțean. Intenționăm să inaugurăm o pagină de informare juridică și una pentru elevi în paginile revistei. Vă asigurăm de toată disponibilitatea noastră! Articolele vor fi trimise pe adresa de mail a instituției.

Redactor șef: Paul DOMINTE

DESPRE CAMPANIA STATUL DE DREPT SE DĂ ÎN RATE?



Între multiplele legi și ordonanțe, care au fost contestate și au adus nemulțumiri în rândul a nenumărați bugetari din domeniul învățământului, sănătății, justiției, administrației publice, se află și Ordonanța de urgență. nr. 71/2009 care prevede eșalonarea plății drepturilor financiare obținute prin sentințe judecătorești până în 2016, amânând intrarea în plată a hotărârilor judecătorești până la un interval de 8 ani, ordonanță justificată și impusă, conform guvernanților, de bugetul național incapabil să suporte aceste cheltuieli.

În încercarea de a schimba acest act normativ în sensul găsirii altor soluții convenabile de plată și din perspectiva bugetului sărac dar și în avantajul beneficiarilor (bugetari cu sentințe favorabile), folosind metode specifice de lobby și advocacy, Sindicatul Liber al Salariaților din Învățământul Preuniversitar Constanța s-a alăturat unor O.N.G.-uri și asociații interesate de această problemă, dând naștere *Coaliției Naționale pentru Statul de Drept*. Scopul pe care și l-a propus coaliția a fost de a organiza o audiere publică cu titlul *Statul de drept se dă în rate?*

(audierea publică este o procedură modernă și riguroasă de consultare publică ce facilitează colectarea de opinii prin care orice grup, organizație, instituție și persoană fizică interesată își poate aduce contribuția la definirea și adoptarea politicilor publice de interes local și/sau național).

Lansarea proiectului s-a produs în luna noiembrie. A urmat o perioadă de promovare în mass-media, de găsire de parteneri și susținători, de persoane interesate să-și exprime punctul de vedere privind subiectul campaniei. Audierea publică a avut loc în luna martie, la București. În cadrul acestui eveniment și-au exprimat opiniile și soluțiile, prin intermediul unor depoziții scrise (parte din ele susținute în fața publicului prezent) salariați din învățământ, sănătate, administrație publică, cadre didactice universitare, reprezentanți ai organizațiilor sindicale județene și naționale, ai mediului politic, ai societății civile și ai profesiilor juridice (avocați, consilieri juridici), pensionari.

În urma audierii toate depozițiile au fost analizate de o comisie de experți care a întocmit un raport-sinteză ce conține propunerile, soluțiile autorilor depozițiilor, concluzii și recomandări, raport care a fost adus la cunoștința opiniei publice prin intermediul unei conferințe de presă organizate în luna aprilie.

Documentația întocmită la audierea publică urmează a fi remisă, pentru a fi inclusă pe agendele de lucru ale parlamentului, guvernului, ministerelor de resort și a fi luate în considerare de către decidenți în elaborarea viitoarelor acte normative, ce se vor elabora pe tematica supusă audierii publice.

Mihaela CATERINICI
(Secretar executiv S.L.S.I.P.)

AR TREBUI SA SUSȚINEM TESTELE ÎNȚIALE ȘI FINALE ANUALE ?

În contextul unor discuții care au avut loc chiar la nivelul federației noastre, lucru firesc într-un for democratic cum este Consiliul Județean S.L.S.I.P., dorim să ne exprimăm un punct de vedere cu privire la oportunitatea testelor inițiale și finale, în virtutea libertății la

opinie, atitudine pe care FSLI a încurajat-o întotdeauna.



Nu se pune problema că nu ar fi bine să existe unele teste inițiale și finale care să-i dea profesorului posibilitatea să-și calibreze activitatea la clasă. Adevărata problemă este aceea a modului în care a organizat fostul Minister al Învățământului aceste testări și, mai ales, caracterul lor obligatoriu.

În primul rând, caracterul aproape normativ, strict reglementat al testelor inițiale la început de an școlar și nu de ciclul educațional, așa cum era cazul, a creat o serie de disfuncționalități și o activitate ce a fost percepută de majoritatea cadrelor didactice ca inutilă, de unde și percepția de „muncă în zadar”, care a afectat rezultatele așteptate. De ce a fost acesta efectul? Din mai multe motive:

1. Hotărârea de a da teste inițiale a fost pusă în practică după începerea anului școlar, ceea ce a postat cadrele didactice în situația ridicolă de a-și reface planificările, după ce deja acestea fuseseră redactate, de unde și starea de nervozitate, ca să nu mai vorbim de efortul material.

2. Testele au fost date după o gândire alambicată ce a generat o practică ambiguă în ceea ce privește redactarea. Astfel, testele ar fi trebuit să verifice cunoștințele și competențele dobândite în anul anterior, necesare a fi valorificate în noul an școlar. Or la unele materii nu a fost posibil acest lucru, iar la altele ele au fost redactate – chiar și cele transmise ca model de către Minister – în așa fel încât se evalua doar materia din anul anterior. Prin urmare nu s-a putut asigura caracterul lor aplicativ, legătura directă cu ceea ce urma să fie predat la clasă în anul în curs, și astfel apare

posibilitatea ca testele să fie date de două ori pe același calup de materie, în cazul în care cele de la început de semestru vor fi urmate de teste finale la sfârșitul acestuia, practic o pierdere de timp!

3. Recapitularea și testarea a scurtat cu patru săptămâni semestrul, și așa ciuntit prin finalizarea sa în luna decembrie, deci cu alte patru săptămâni mai devreme decât de obicei. Aceasta a determinat ca în cazul cadrelor didactice care dispun de o singură oră pe săptămână pentru a-și preda lecțiile, acestea să nu aibă în mod real la dispoziție mai mult de 7-8 ore pentru evaluare, pe o curriculă și așa destul de aglomerată, subiect despre care colegii noștri au mai scris. Or la clase de 30 sau mai mult de elevi, evaluarea nu putea decât să fie superficială într-un timp atât de scurt, deoarece fiecare elev trebuia să primească minim 2 note semestrial.

4. Redactarea, urmată de corectarea a câte 300-500 de teste în numai 2 săptămâni a epuizat și surescitat corpul didactic, numeroși colegi acuzând o oboseală cronică de-a lungul întregului semestru din această cauză.

5. Elevii au fost la rândul lor suprasolicitați de la început de semestru, ori au adoptat o stare de nepăsare, ceea ce a făcut ca rezultatele să nu fie relevante, iar elevii să acuze și ei extenuare.

6. Obligația de a anunța fiecare părinte în parte despre rezultatele elevilor, pentru ca apoi să se stabilească împreună cu profesorul ce anume trebuie făcut pentru a obține rezultate mai bune, este pur și simplu absurdă și probabil că ar necesita un an întreg. Scepticismul părinte-profesor în legătură cu utilitatea unui asemenea *demers a fost aproape unanimă*.

În general vorbind, testele inițiale de anul acesta au avut aproape în totalitate efecte negative și de aceea propunem sistarea lor pe viitor. Ni se pare firească aplicarea unor astfel de teste la început și sfârșit de ciclu, ca o metodă pentru profesor de a-și autoevalua propria muncă. Nu însă cum s-a făcut acum. În realitate totul a fost „praf în ochii opiniei publice” și sperăm ca pe viitor diriguitorii învățământului să nu-și mai piardă timpul cu lucruri de fațadă, ci să lase profesioniștii practicieni de la catedră să se ocupe de soarta elevilor. Faptul că sunt câțiva investitori sau politicieni, care nu au o viziune de viitor asupra

destinelor țării – paradigmă care nu-și poate găsi soluții fără a lua în calcul politica educațională – nu înseamnă că Ministerul trebuie să dea satisfacție numai oamenilor de afaceri, practic niște ageamii în materie de educație și să-i desconsidere pe adevărații practicieni, care sunt cei de la catedră. Pur și simplu considerăm că în acest caz mai marii învățământului s-au comportat neprofesionist și au făcut-o din pur calcul politic. În realitate se cunoaște foarte bine că subfinanțarea sistemului educațional este adevărata cauză a declinului din școli. De ce s-a procedat așa? Pentru că în cele mai multe cazuri, cum ne-am obișnuit în timpul din urmă, măsurile de genul testelor inițiale din acest an sunt luate de către semidocti, ori nepracticieni din birourile Ministerului, cărora le recomandăm pe viitor să aplice mai întâi pe ei înșiși astfel de experimente, așa cum Napoleon și mai mulți conducători de oștiri mâncau la cazan cu soldații, pentru a vedea dacă aceștia își pot extrage din acea hrană calorii necesare unui comportament combativ pe câmpul de luptă. Suntem sătui de mai mari care nu fac decât să ceară, fără să evalueze efectele cerințelor lor. Ceea ce ni se pare cel mai ciudat este că unii reprezentanți de vârf ai sistemului educațional, precum bunăoară cei de la Institutul de Științe ale Educației, promovează ideea absurdă că în învățământ trebuie să se aplice orice alte metode de stimulare (și, eventual, control), numai o finanțare adecvată a educației nu. În acest context cei din afara sistemului educațional au fost influențați să pună în fața cererilor îndreptățite ale cadrelor didactice la un trai decent, chestiunea crizei, ceea ce împinge discuția pe o pistă falsă. În realitate profesorii nu au cerut să se dea sume mai mari de la buget pentru educație decât pentru alte domenii, ci alocarea celor 6% din PIB, cât prevede legea, indiferent cât de mare sau mic este acest PIB și nu diminuarea procentului respectiv. Când colo ... ce să vezi! Ministerul diminuează cu aproape 2/3 această sumă la educație, până aproape de pragul de 2% din PIB, dar diminuări se aplică și sănătății, poliției, armatei, astfel încât apar 2 întrebări firești:

1. de ce mai plătim taxe, dacă nu asigurăm cele necesare unui trai, unui viitor sigur pentru noi și copii;

2. de ce nu plătește penal nici un fost ministru pentru această deturnare de fonduri, așa cum ar plăti orice contabil care ar da banii de la un capitol bugetar la altul?

PUNCT!

Mihai CONTANU
(vicepreședinte S.L.S.I.P.)

Paul DOMINTE
(membru în Consiliul Director S.L.S.I.P.)

PROFESORUL IDEAL – IMPOSIBIL SAU REAL?

Profesorul este persoana care seamănă în elevii săi nu numai cunoștințe, dar și primele atitudini față de școală, față de oameni și lumea înconjurătoare. El are o autoritate deosebită asupra sufletelor copiilor. Cum ar trebui să fie un profesor drag elevilor?

Eu cred că un profesor ideal trebuie să facă tot posibilul ca să nu descurajeze elevii mai slabi la învățătură. Altfel, ei se vor teme să răspundă, chiar dacă vor ști răspunsul corect. Cu mult mai bine este când elevii sunt încurajați, când primesc sfaturi utile, când li se vorbește cu blândețe. Atunci nu vor mai fi stresați și vor avea curajul de a participa activ la ore. Dar, sunt de acord, că pot fi cazuri când profesorul trebuie să-și exercite autoritatea.

Pentru mine un profesor ideal este acela, care poate găsi ușor un limbaj comun cu elevii, care e în stare să explice în cuvinte simple noțiuni complicate. Pentru mine profesorul trebuie să fie înțelegător, bun, să se mândrească cu lucrul pe care îl face.

Mi se pare că dacă un profesor merge la biserică el este un bun exemplu pentru noi.

Pentru mine un profesor ideal este profesorul credincios. El trebuie să fie înțelegător, poate chiar un prieten mai mare. În afară de asta, pentru un profesor bun toți elevii trebuie să fie la fel.

Majoritatea profesorilor au studii superioare, dar îi prețuim mai mult pe cei care știu să facă orice temă interesantă.

Profesorul ideal este cel care rămâne peste vremuri în amintirea noastră. Este cel care emană mereu lumină, căldură și dragoste.

Un bun profesor este cel care ne ajută să depășim greutățile întâlnite. Înțelepciunea pe care o are să o transmită elevilor săi, pentru ca să facă din ei oameni.

Profesorul ideal, pe lângă toate celelalte calități, ar trebui să aibă și simțul umorului. Nu trebuie să

arate ură față de cineva, niciodată să nu-i dea unui elev sarcini pe care, știe bine, că nu le va putea îndeplini.

Dacă profesorul te învață să-i respecti pe cei apropiați, să-L ascuți pe Dumnezeu, să te temi de păcat, să nu faci greșeli, atunci el este cu siguranță un bun pedagog.

Ce zic profesorii?

Problema relației dintre profesor și elevi este tot atât de veche ca și problema relațiilor dintre părinți și copii. Cât de bună și rodnică devine ea depinde, în opinia pedagogilor ortodocși ca Andrei Posternak, de dragostea și jertfirea pe care o oferă profesorul elevilor săi. Bunătatea și delicatetea sunt cheile către sufletul unui elev. În asemenea cazuri profesorul trebuie să-și controleze emoțiile, să procedeze corect, așa încât elevul să-i simtă dragostea chiar și atunci când este pedepsit. Cea mai aspră pedeapsă pentru un elev este sentimentul că va fi lipsit de dragostea și atenția profesorului. Un profesor bun este acela care poate comunica cu orice elev, și capabil, și dificil, și neascultător, obținând în final rezultate bune.

Ivan Răzvan Raul

(Prof. de religie la Liceul Teoretic „Decebal” din
Constanța)

PUMNUL ÎN GURĂ



Putem aprecia că România se află actualmente în fața uneia dintre cele mai mari provocări din istoria sa. Aceasta nu este atât de natură politică ci de natură comportamentală, sau ceea ce îndeobște desemnăm cu termenul de moravuri. Modernizată târziu față de Occident, România a intrat în contemporaneitate cu unele moravuri orientale, dintre care politica „Pumnului în gură” are efecte greu de calculat pe termen lung.

Puși în fața unor experimente sociale dintre cele mai dure în epoca dicaturii comuniste, românii au reacționat adesea, din cauza terorii la care au fost supuși, prin a accepta tăcerea impusă de factorul politic. Puțin câte puțin „legea tăcerii” a devenit un

mod de viață și una dintre componentele cele mai supărătoare ale comportamentului de zi cu zi al omului de rând, motiv pentru care factorul politic continuă să reacționeze cu uimire, urmată apoi de violențe, mistificări și justificări, pentru a-și acoperi urmele agresiunii împotriva propriului popor, atunci când acesta reacționează. Și această agresiune poate îmbrăca forme foarte diverse: verbală, mediatică, psihologică, instituțională, și cel mai grav, fizică. Deși în cazul corpului profesoral nu se practică cea din urmă formă, violența fizică, trebuie spus că celelalte se utilizează din plin, iar stress-ul administrat cu atâta „dărnicie” celor de la catedră poate să provoace uneori traume chiar mai mari decât în cazul unei agresiuni fizice. Până de curând am asistat uimiți la politici ministeriale aruncate într-un *dialog al surzilor*, care nu țin cont de nici un fel de sfaturi sau tendințe; de inspectori și directori transformați în simpli executanți, aflați cel mai adesea la voia schimbărilor din mediul politic, incapabili în cele mai multe cazuri să reacționeze ca membri ai corpului profesoral, din care provin de fapt, la provocările politicienilor. Cel mai rău este că deciziile din învățământ sunt copios influențate de către mass-media, ale cărei scopuri mercantile o determină să caute scandalul cu o fervoare demnă de o cauză mai bună. Cum s-a ajuns aici? Este o carență de comportament colectiv? O necunoaștere a mecanismelor manageriale? O lipsă a voinței de a le aplica? Sau pur și simplu lașitate! Cred că un răspuns adecvat ar fi că toate acestea formează un amestec, un soi de mixtură comportamentală, care combinată cu indolența și insolenta ne creionează profilul factorului decizional din sistemul educațional de astăzi. De aceea vom încerca să facem publice prin intermediul publicației noastre, atât unele adevăruri incomode cu privire la comportamentul decidenților din educație, cât și comparații cu maniera în care tratează Occidentul aceste chestiuni.

Pentru început vom realiza câteva considerații de natură managerială. Noi, cei din sistemul educațional, știm și înțelegem din experiență că adevărata problemă a corpului profesoral se află la ora actuală în corelație cu modalitățile de abordare a relațiilor manageri-personal. Nerăbdarea, dorința de a fi pe placul mai marilor, „Hei-rup”-ismul impus personalului din subordine în realizarea sarcinilor, de cele mai multe ori cu unicul scop de a-și apăra poziția din organizație, teama aproape viscerală de rivali care ar putea atenta la scaunul șefului, determină adesea managerii din educație să impună o atmosferă de suspiciune, tensiune inutilă și violențe verbale, cu efecte demotivante pentru cei care în mod normal ar trebui să fie niște exemple de calm, stăpânire de sine și corectitudine pentru elevi. De

aici și starea de lehamite ce s-a instalat în majoritatea școlilor, părăsirea sistemului de către profesorii meritorii, inovatori, lipsiți de perspectiva de a-și face măcar meseria cu profesionalism.

Ce ne spune managementul anglo-saxon despre motivație reprezintă un mesaj pe care conducătorii noștri par adesea să-l citească invers. Cu alte cuvinte, exact ce ar trebui să nu facă, devine o componentă obișnuită a comportamentului lor cotidian.

O primă considerație este aceea că un manager eficient trebuie mai degrabă **să unească** decât **să dividă**, să aibă **o viziune de ansamblu** decât **să se împiedice în detalii**, să furnizeze mijloacele decât să supravegheze. Or tocmai mania controlului, lipsa de viziune a unor manageri, transformați de amestecul factorului politic în chestiunile educaționale în simpli executanți, atitudinea de „funcționari cu mânecuțe” a căror unică preocupare este de a descoperi micile erori ale angajaților în loc să-i aprecieze pentru calitățile lor, practica dezbinării colectivului pentru a-și asigura dominația și controlul, reprezintă factorii demotivanți cotidieni, pe care îi acuză atât de des colegii din școli, dar la care par să fie imuni conducătorii sistemului educațional.

Managerul eficient trebuie să se comporte natural, să țină cont de faptul că varietatea elimină monotonia, stimulează îmbunătățirea performanțelor și, ca atare, să evite rutina. Presiunea pusă pe personalul didactic, pentru a îndeplini unele cerințe ministeriale lipsite de coerență și rezultate practice, este o politică generală educațională axată pe controlul funcționăresc și hârtii, statistici inutile, eventual ca vreun „trepăduș” din minister să-și demonstreze eficiența, toate acestea au supus mediul educațional unei rutine exasperante. Muntele de hârtii și rapoarte pe care trebuie să le facă profesorul pentru a-și demonstra eficacitatea și faptul că-și merită salariul de mizerie, au ajuns să sufocă orice inițiativă creativă. Mulți dintre profesori vin la școlă chinuți de sarcini inutile, parcă ar căra pietre de moară, în loc să manifeste atitudinea unor oameni care se dăruiesc cu pasiune uneia dintre cele mai nobile activități umane, educația, așa cum ni-i amintim cu toții pe dascălii noștri că făceau în trecut.

Motivația este un factor de succes esențial într-o organizație supusă schimbării și provocărilor cotidiene. Un manager eficient trebuie să ia în serios preocuparea de a înțelege ce îi motivează cu adevărat pe membrii echipei sale și astfel să adune laolaltă persoane ce sunt interesate în a sprijini efortul necesar atingerii obiectivelor comune, precum și de a participa la beneficiile pe care le poate avea de pe urma dezvoltării și promovării în comunitate a respectivei organizații. Or acest lucru nu este posibil într-un mediu educațional infestat de servilism, snobism și interese de clan, în care corpul

profesoral se grupează și se regrupează în funcție de interesele de moment sau perspectivă, după o formulă specifică partidelor politice, iar puternicii zilei de astăzi sunt pândiți pentru a fi ținta răzbunărilor de mâine, când ei înșiși vor trece în opoziție, așteptând să plătească polițele în momentul revenirii la putere. Cine are de suferit? Fără îndoială cei lăsați la voia întâmplării de Legea educației din 2011, care a desființat titulatura în sistem, punând astfel noii profesori în poziții umiltoare. Rezultatul ... starea de lehamite de care am vorbit mai sus și tendința firească a tinerilor de a părăsi sistemul pentru a se îndrepta spre alte profesii. Prin urmare legea – prin care s-a dorit, ne asigură ministerul, aplicarea unui sistem mai flexibil de decizie la nivelul școlii – a avut în realitate efecte colaterale demotivante pentru meseria de profesor.

Nu trebuie uitat spiritul de echipă, faptul că mai mult decât oriunde în educație se lucrează cu oameni, motiv pentru care managerul trebuie să aibă capacitatea de a nu se panica, atunci când ceilalți se pierd cu firea sau manifestă unele emoții, ce pot perturba unitatea și eficiența grupului. Or aici este o altă problemă. Șeful din România are o imaginație aproape inepuizabilă când este vorba de a-i pune la muncă pe alții, pentru ca el să tragă beneficiile. De ani de zile suportăm presiunile decidenților din educație, context în care luarea unor decizii fără consultare reală ci doar mimată a devenit o practică curentă. De partea cealaltă, când un profesor este „în nevoie”, riscă situația de a aștepta cu umilință să i se semneze o hârtie, care să ateste că a făcut o activitate și care de multe ori întârzie să vină dacă șeful nu este și el menționat ca să-și umfle C.V.-ul, chiar dacă nu a mișcat un deget să sprijine activitatea respectivă, sau dacă respectivul profesor nu se află în grațiile superiorului său. În schimb când șeful trebuie să rezolve rapid o situație, crizele de nervi, zbieretele și panica indusă organizației aproape că nu cunosc limită. Ajungem astfel la o practică anti-managerială, pentru că în realitate **echipa trebuie să fie canalizată pe sarcini, nu pe control**, astfel încât fiecare să știe ce anume are de făcut, să conștientizeze impactul real al muncii depuse de el în ansamblul organizației educaționale respective. În acest context putem constata că politica „biciului pe spate”, când este vorba de îndeplinirea sarcinilor de serviciu, mai ales dacă acestea supun unitățile școlare la o presiune prea mare, așa cum s-a întâmplat de pildă cu experimentele guvernamentale din ultimul timp gen: *teste inițiale*, Săptămâna „Școala Altfel” etc., nu pot decât să demotiveze personalul didactic dacă nu sunt conduse calm și cu profesionalism, ori pot chiar să provoace vendete.

Nu trebuie uitat că o organizație lipsită de feedback este aproape fără excepție sortită eșecului. Cum putem pretinde elevilor să ne asigure răspunsuri sincere, câtă vreme noi înșine acceptăm să trăim într-o organizație umbră de personalitatea dominantă a șefului, infestată de șușoteli și bârfe pe la colțuri, pentru că cele mai mici luări de poziție riscă să ne transforme în persoane non-grata.

Incapacitatea unui manager de a asculta nemulțumirile subordonaților, de a-și regla barometrul comportamental, de a fi nepărtinitor conduce la mortificare organizației respective, care se va bloca în lipsa liderului.

În concluzie, politica « pumnului în gură », care s-a dovedit atât de păguboasă pentru mediul educațional, este o practică românească generată de cutume, de reminiscentele comportamentale din epoca comunistă perpetuate în mod aberant sub masca democrației, de egoism, imitație a moravurilor politice și amestecul grosolan al acestui factor în actul educațional.

Va continua

Paul DOMINTE

(membru în Consiliul Director S.L.S.I.P.)

CURIER JURIDIC

INSTRUCȚIUNI

privind completarea documentației pentru acțiunile în instanță vizând aplicarea Legii nr. 330/2009/Legii nr. 285/2010

PERSONAL DIDACTIC DE PREDARE ȘI DIDACTIC AUXILIAR

Vă rugăm citiți cu mare atenție !

Documentația care trebuie depusă la sediul sindicatului cuprinde:

1. Împuternicire – 3 exemplare, dintre care cel puțin unul este exemplar original (conform formularului);
2. Adeverință – 3 exemplare, dintre care cel puțin unul este exemplar original (conform formularului);
3. Tabel nominal cu salariații care se declară membri de sindicat și sunt de acord cu reținerea cotizației pe statul de plată – copie (conform formularului);
4. CD cu fișier xls (conform modelului);
5. Copia hotărârii (hotărârilor) judecătorești deja obținute împotriva unității de învățământ pentru majorarea salarială prevăzută de Legea nr. 221/2008 (a nu se confunda cu hotărârile judecătorești privind 25% indemnizație concediu odihnă 2010) – 3 exemplare;
6. În cazul grupelor sindicale unde au fost executate (total sau parțial) hotărârile judecătorești vizând Legea nr. 221/2008, vor fi anexate și dovezile în acest sens (state de plată, OP, etc) – în 3 exemplare.

INSTRUCȚIUNI DE COMPLETARE:

▪ Pe adeverințe și pe împuterniciri vor fi trecuți numai membrii de sindicat care erau salariați în unitatea respectivă la data de **01 ianuarie 2010 și/sau la data de 01 octombrie 2010.**

ATENȚIE! Persoanele care au plecat din unitatea de învățământ unde funcționau la data de 01.01.2010/01.10.2010, se vor prezenta, în cel mai scurt timp, la unitatea/unitățile respectivă(e) pentru a semna împuternicirea (vor contacta liderul grupei sindicale din unitatea de învățământ unde au funcționat la data de 01.01.2010/01.10.2010 - **dar numai dacă și-au păstrat calitatea de membru de sindicat cotizant la zi în ultimele 6 luni și în prezent**). De asemenea, liderii grupelor sindicale vor contacta persoanele care nu mai lucrează în prezent în unitate, dar care erau salariați ai unității la data de **01.01.2010/01.10.2010, pentru a le solicita acestora semnătura pe împuternicire - dar numai dacă și-au păstrat calitatea de membru de sindicat cotizant la zi în ultimele 6 luni și în prezent. În mod similar se procedează cu persoanele care au funcționat în același timp în două sau mai multe unități de învățământ (apar în împuternicirile și adeverințele din fiecare unitate).**

▪ Pe împuterniciri și pe adeverințe vor fi înscrși numai **membrii de sindicat personal didactic și didactic auxiliar. Deci, NU personalul nedidactic.**

▪ De asemenea, la documentație vor fi anexate și **TREI COPII XEROX ale hotărârii/hotărârilor judecătorești obținute deja împotriva unității pentru acordarea majorării salariale de 34% prevăzute de legea nr. 221/2008 (preferabil o copie xerox a sentinței după ce aceasta a fost legalizată la tribunal – cu timbru și ștampilă). A nu se face confuzie cu hotărârile judecătorești privind returnarea procentului de 25 reținut din indemnizația de concediu de odihnă 2010 !** **ATENȚIE !** Împuternicirile și adeverințele se depun în **3 (TREI) EXEMPLARE**, dintre care, **cel puțin unul, este exemplar original !**

• Vor fi întocmite adeverințe numai de către unitățile de învățământ cu personalitate juridică. În adeverințele întocmite de unitățile de învățământ cu personalitate juridică vor fi cuprinși și salariații membri de sindicat din unitățile structură (fără personalitate juridică). În mod similar se procedează cu împuternicirile (**acestea vor fi întocmite numai la nivelul grupelor sindicale din unitățile de învățământ cu personalitate juridică și îi vor cuprinde atât pe membrii de sindicat din unitatea cu personalitate juridică, cât și pe membrii de sindicat din unitatea/unitățile structură.** Deci, nu se întocmesc adeverințe și/sau împuterniciri separate pentru unitățile fără personalitate juridică.

• În cazul unităților de învățământ care și-au pierdut personalitatea juridică (au devenit structuri), adeverințele și împuternicirile se întocmesc la nivelul unității cu personalitate juridică de care aparțin în prezent.

ATENȚIE! În cazul unităților care au pierdut personalitatea juridică și au devenit structuri, la documentație se va anexa și copia Deciziei ISJ prin care s-a luat această măsură (3 exemplare).

• **Adeverințele/împuternicirile vor fi semnate numai de către directorii unităților cu personalitate juridică, NU și de către coordonatorii de structuri.**

ATENȚIE ! A NU SE CONFUNDA CENTRUL BUGETAR CU UNITATEA CU PERSONALITATE JURIDICĂ (un centru bugetar poate cuprinde mai multe

unități cu personalitate juridică, respectiv unități structură).

• Atât în împuternicire, cât și în adeverința colectivă vor fi trecuți **NUMAI membrii de sindicat care au achitat cotizația sindicală la zi în ultimele 6 (șase) luni,** conform evidențelor oficiale întocmite de liderii grupelor sindicale pe baza semnăturii fiecărui salariat care se declară membru de sindicat și este de acord cu reținerea cotizației pe statul de plată.

ATENȚIE ! Numărul și numele persoanelor care apar pe împuterniciri/adeverințe trebuie să coincidă cu numele și numărul persoanelor care semnează tabelul privind apartenența la sindicat și acordul reținerii a cotizației pe statul de plată.

ATENȚIE ! Membrii de sindicat (grupele sindicale) care au încasat în anul 2011 drepturi salariale rezultate din hotărârile judecătorești obținute de sindicat vor depune adeverințele și împuternicirile **numai dacă fac dovada că au achitat cotizația datorată față de sindicat - respectiv 1% din sumele brute încasate din hotărârile judecătorești.** Prin urmare, membrii de sindicat care au primit drepturi bănești ca urmare a hotărârilor judecătorești obținute de sindicat, **DAR NU AU ACHITAT CĂTRE SINDICAT 1% DIN SUMELE BRUTE ÎNCASATE, NU VOR SEMNA ÎMPUTERNICIRILE ȘI NU VOR FI TRECUTI ÎN ADEVERINȚE.**

ATENȚIE ! Pentru a putea semna împuternicirile contează calitatea de membru de sindicat cotizant la zi în prezent ȘI NU CALITATEA DE MEMBRU DE SINDICAT LA 01.01.2010/01.10.2010. În consecință, persoanele care erau membri de sindicat la 01.01.2010/01.10.2010, dar nu mai sunt membri de sindicat în prezent, nu vor semna împuternicirile și nu vor fi trecuți în adeverințe.

• NU vor fi trecute în împuternicire/adeverință persoanele care sunt pensionate la data întocmirii tabelului/adeverințelor și nu își continuă activitatea în învățământ.

• NU vor fi trecute în împuternicire/adeverință nici persoanele pensionate care își continuă activitatea în învățământ, dar care, ulterior pensionării, **nu au mai plătit cotizație la zi în ultimele 6 luni**).

• Adeverințele vor avea **număr de înregistrare** de la unitatea de învățământ emitentă.

• Este **absolut necesară înregistrarea corectă a datelor personale** ale membrilor de sindicat în împuternicire/adeverință, **a datelor privind perioada lucrată**, precum și existența tuturor semnăturilor cerute pe formulare, pentru a evita refacerea acestora și prelungirea inutilă a procesului.

• Numele persoanelor din împuternicire trebuie să **coincidă** cu numele persoanelor din adeverință, inclusiv din punct de vedere al succesiunii (nr. crt.). Recomandăm așezarea în ordine alfabetică. **În cazul în care împuternicirile/adeverințele contin mai multe pagini:**

• În cazul în care împuternicirile conțin mai multe pagini, **semnătura liderului trebuie să apară pe fiecare pagină.**

• În cazul în care împuternicirile conțin mai multe pagini, textul de deasupra tabelului trebuie să se regăsească pe fiecare pagină.

- În cazul în care adeverințele conțin mai multe pagini, semnătura directorului și stampila trebuie să apară pe fiecare pagină în parte.

- În antet, adresa școlii trebuie să fie completă (vă rugăm să indicați și localitatea!)

ATENȚIE ! Trebuie să existe o concordanță perfectă între datele din înputernicire/adeverință și situația din statele de plată, contractele individuale de muncă și deciziile de încadrare emise de I.S.J.

ATENȚIE! În afară de rubricile pentru semnături/ștampilă, **NICIUNA DINTRE RUBRICILE FORMULARELOR NU SE VA COMPLETA CU PIXUL/STILOUL.**

- **ATENȚIE !** Toate înputernicirile vor fi dublate de completarea, în format electronic, a unui fișier Excel cu rubrici prestabilite (a se vedea instrucțiunile de completare a fișierului Excel !).

- Responsabilitatea efectuării demersurilor necesare întocmirii documentației de mai sus cade în sarcina liderilor grupelor sindicale. În acest sens, liderii grupelor sindicale de la nivelul unităților cu personalitate juridică au obligația de a colabora permanent la întocmirea documentației.

Exemplu orientativ completare Adeverință

	Numele și prenumele	Funcția	Perioadă în care a îndeplinit calitatea de salariat în cadrul unității
1.	POPESCU VASILE	profesor	1998 – până în prezent
2.	GEORGESCU IOANA	secretar	01.09.2009 - până în prezent
3.	ANGHELESCU IOANA	profesor	01.09.2009-31.08.2010; 01.09.2010-31.08.2011

În cazul refuzului directorului unității de învățământ de a elibera adeverința la solicitarea verbală a liderului grupei sindicale, acesta din urmă trebuie să înregistreze o cerere, conform modelului anexat.

INSTRUCȚIUNI PRIVIND COMPLETAREA FIȘIERULUI EXCEL

- Fișierul electronic va fi completat cu mare atenție, respectând prezentele instrucțiuni.
- Numele și prenumele celor de pe înputernicire/adeverință trebuie să se regăsească în mod identic și în

Responsabilitatea pentru conținutul articolelor publicate aparține în exclusivitate autorilor

fișierul electronic. Nicio persoana în plus, nicio persoană în minus !

- În fișierul atașat vor fi completate rubricile marcate cu culoarea “roșu”, mai exact rubricile: **tip parte, nume, prenume, calitate proc. curentă, țară, județ, localitate.**

- Denumirea fișierului va fi dată după modelul: **„Dos_denumirea școlii_localitatea.xls”**. Spre exemplu, pentru Școala nr. 1 Constanța denumirea fișierului va fi: **„Dos_sc_1_Cta.xls”**

- Fișierul atașat, denumit **Dos_sc_1_Cta.xls**, este completat cu titlu de exemplu; urmează ca dumneavoastră să înlocuiți în mod corespunzător numele, prenumele și celelalte date. Rubricile **tip parte, calitate proc. curentă, țară, județ** se completează identic pentru toți membri de sindicat de pe listă, respectiv: *persoană fizică, reclamant, România, Constanța.*

- Fișierul electronic va fi completat corespunzător, va fi copiat pe un CD, va fi atașat înputernicirii/adeverinței și va fi depus la sediul sindicatului odată cu acestea. **Pe CD se va înscrie citeț denumirea completă a unității de învățământ și localitatea.**

- Responsabilitatea corectei completări a fișierului electronic revine liderilor grupelor sindicale.

- Documentele astfel completate pentru fiecare școală cu personalitate juridică în parte, vor fi depuse la sindicat **întrun dosar tip plic (decî, nu întrun plic), pe care se înscriu denumirea și adresa unității de învățământ.** Depunerea se va face de către **liderii grupelor sindicale** din unitățile cu personalitate juridică. **Documentele vor putea fi depuse la sediul Sindicatului numai în momentul în care au fost întocmite și completate corect și complet.**

TERMENUL LIMITĂ PENTRU ÎNTOCMIREA ȘI DEPUEREA DOCUMENTAȚIEI ESTE 30 Iunie 2012

VĂ MULȚUMIM PENTRU COLABORARE !

***** Pentru orice nelămuriri sau detalii: consilier juridic, Emilian Avrămescu (tel. 0241617022)**

Colectiv de redacție

Paul Dominte (*Redactor șef*)
 Mihaela Caterinici (*Secretar de Redacție*)
 Mihai Contanu (*Redactor*)
 Bratu Carmen (*Medgidia*)
 Gabriela Tanasov (*Băneasa*)
 Eleonora Burnete (*Mangalia*)
 Țepeș Daniela (*Hîrșova*)

ISSN:1583-1205

Adresa redacției: Str. Ștefan cel Mare,
 nr. 13, Constanța,
 scoala@simv.ro
 Tel/fax 0241/617.022; 0241/613.174