

**Către,
Edupedu**

MEMORIU CADRE DIDACTICE AFLATE PE VIABILITATEA POSTULUI

În contextul adoptării și publicării Legii nr. 198/2023 și a Metodologiei - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 aprobată prin ordinul nr. 6.877/2023, cadrele didactice din învățământul preuniversitar angajate la acest moment cu contract individual de muncă pe viabilitatea postului își manifestă interesul și îngrijorarea față de prevederile celor două acte normative care au rămas neschimbate în raport cu Legea învățământului preuniversitar nr. 1/2011 în legătură cu repartizarea, în ședință publică organizată de inspectoratul școlar județean, a acestei categorii de cadre didactice, pe perioadă nedeterminată în unitățile de învățământ în care sunt deja angajate, dacă postul didactic/catedra este vacant(ă) și are viabilitate, cu atât mai mult cu cât acele posturi au fost ocupate prin “concurs național unic organizat de DJIP/DMBIP”, condiție esențială prevăzută și de legea nr. 1/2011, dar și de actuala Lege a învățământului nr. 198/2023 la art. 177 alin. (1). În acest context, în lipsa unui cadru legislativ clar definit în raport cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește că încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și alte unități bugetare se face, numai prin concurs sau examen, cu persoana declarată “admisă” pentru respectivul post, iar conform prevederilor art. 12 alin. (1) din același act normativ “contractul individual de munca se încheie pe durată nedeterminată”, solicităm instituirea în regim de urgență a unor reguli necesare, suficiente și posibile care să conducă la o cât mai mare stabilitate și eficiență legislativă. Această necesitate vine din situația reală actuală în care se află un număr de cadrele didactice de ordinul zecilor de mii angajate cu contract individual de muncă pe viabilitatea postului, care au promovat și examenele de definitivare în profesia didactică și cărora le este menținut forțat și în afara cadrului legal prevăzut de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, statutul de suplinitor, deși au îndeplinit condițiile de titularizare în sistem prin promovarea concursului național de ocupare a posturilor vacante din învățământul preuniversitar cu nota peste 7 (șapte).

În argumentarea celor mai sus menționate vă supunem atenției următoarele considerente legale:

1. Având în vedere că până în aprilie 2019, “viabilitatea” a funcționat pentru un număr considerabil de cadre didactice, verificate practic la catedră, în unitățile de învățământ în care erau angajate, iar acestea intrau în sistem ca titulari în baza art. 253 din Legea nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare, care dădea posibilitatea de repartizare cu statut de cadru didactic titular a candidaților care au obținut nota/media minim 7 (șapte) la concursul național

unic de ocupare a posturilor didactice/catedrelor din învățământul preuniversitar în ultimii 6 ani, care au dobândit definitivarea în învățământ pe posturile pe care erau repartizați pe perioadă determinată de un an în situația în care posturile aveau viabilitate de minimum 4 ani, iar odată oprită această posibilitate, cea care implica tacit acordul colectivului didactic din unitatea respectivă de învățământ, “angajarea pe perioada de viabilitate a postului” a devenit, dintr-o soluție de conjunctură, o practică la scară largă. În loc ca un cadru didactic calificat, care a dovedit cu succes proba cunoștințelor sale la susținerea concursului unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante, să se găsească temporar în această situație, asemenea unui “virus”, angajarea pe “viabilitatea postului” se răspândește și infectează anual părți tot mai mari din sistemul de învățământ. De la câteva mii de cadre didactice angajate cu contracte individuale de muncă pe viabilitatea postului în anul 2019, s-a ajuns la un număr de ordinul zecilor de mii în anul 2024 și, fără o intervenție legislativă, numărul actual nu poate decât să crească de la an la an.

2. Ținând cont de faptul că, din anul 2019 și până în prezent, la data formulării prezentului memoriu, cadrele didactice calificate care au dovedit cu succes proba cunoștințelor sale la susținerea concursului unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante, chiar în repetate rânduri, au ocupat la datele/dățile susținerii și promovării concursului unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante, posturi vacante, nu rezervate, care s-au confirmat, în practică, a fi viabile datorită perioadei în care au fost angajate pe același post până în anul 2024, acestea au obținut doar un contract individual de muncă pe perioadă determinată, fie el denumit și “pe viabilitatea postului”, deoarece în această ultimă situație, contractul de muncă se prelungește prin întocmirea unui act adițional la contract. Față de acest aspect, atragem atenția că aceste posturi/catedre vacante, deși viabile în practică, ele sunt scoase la concursul unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante, pe perioadă determinată ceea ce îngreunează posibilitatea cadrului didactic de a se titulariza în sistemul de învățământ preuniversitar. De altfel, considerăm că posturile scoase la concursul unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante pe perioadă determinată, trebuie să se regăsească într-o situație excepțională pentru a justifica perioada determinată și pentru a ne apropia mai mult de prevederile art. 12 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în care se precizează că “prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durata determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

3. Analizând realitățile cadrelor didactice calificate angajate din anul 2019 și până în prezent pe viabilitatea postului, se constată că această categorie de cadre didactice este cea mai afectată deoarece efectele prevederilor Legii nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare, care au intervenit după abrogarea art. 253 din același act normativ, se regăsesc și în actuala legislație prin

Legea nr. 198/2023 cu modificările și completările ulterioare, fiind menținute aceleași condiții de titularizare în sistemul de învățământ. Față de această categorie de cadre didactice angajate pe viabilitatea postului anterior intrării în vigoare a Legii nr. 198/2023 cu modificările și completările ulterioare nu s-a intervenit în nici un mod prin Legea nr. 198/2023 cu modificările și completările ulterioare, dovadă reprezentând art. 177 alin. (7) coroborat cu dispozițiile art. 207 alin. (4) care permit ocuparea prin concurs național unic a unei catedre care este constituită din cel puțin o jumătate de normă didactică de predare și a art. 32 alin. (2) din Metodologia - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 aprobată prin ordinul nr. 6.877/2023 care precizează că “viabilitatea posturilor didactice/catedrelor se stabilește de consiliul de administrație al ISJ/ISMB, la propunerea consiliului de administrație al unităților de învățământ, în funcție de planurile-cadru de învățământ în vigoare, de proiectele planurilor de școlarizare, de evoluția demografică la nivel local și în concordanță cu documentele strategice elaborate de unitățile de învățământ. Un post didactic/o catedră este viabil(ă) în condițiile în care poate fi constituit(ă) cel puțin pe durata unui nivel de învățământ.” Având în vedere că cele două acte normative menționate prevăd doar pentru viitor, iar situațiile prezentate în cuprinsul lor se referă doar la cadrele didactice care urmează să obțină “viabilitatea”, se observă că legiuitorul nu a statuat prevederi clare și neechivoce cu privire la situația cadrelor didactice calificate angajate pe viabilitatea postului anterior intrării în vigoare a Legii nr. 198/2023 cu modificările și completările și a Metodologiei - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 aprobată prin ordinul nr. 6.877/2023, menținându-le statutul actual. Acest aspect ne conduce la manifestarea îngrijorării față de perpetuarea acestei practici care nu asigură stabilitate în sistemul de învățământ preuniversitar.

4. Întrucât Metodologia - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 aprobată prin ordinul nr. 6.877/2023 prevede la art. 64 alin. (13) că un “cadru didactic angajat pe durata de viabilitate a postului/catedrei, anterior înscrierii la concurs, care participă la concursul național pentru ocuparea posturilor didactice/catedrelor declarate vacante/rezervate în învățământul preuniversitar, sesiunea 2024, și obține media de repartizare minimum 7 (șapte), calculată conform prevederilor alin. (8), poate solicita repartizarea pe perioadă nedeterminată pe postul didactic/catedra pe care este angajat, în condițiile în care consiliul de administrație/consiliile de administrație al/ale unităților de învățământ propun(e), prin adresă scrisă, ca postul didactic/catedra respectiv(ă) să poată fi ocupat(ă) pe perioadă nedeterminată”, acest aspect ne duce cu gândul la obținerea mai degrabă a unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, decât la stabilirea statutului de titular în sistemul de învățământ preuniversitar, legiuitorul nespacificând clar și fără echivoc sintagma “titular în sistemul de învățământ preuniversitar”. Prin inserarea acestor prevederi de la art. 64 alin. (13), legiuitorul nu prevede explicit obținerea calității de titular în sistemul preuniversitar al tuturor cadrelor didactice angajate pe perioada viabilității postului, chiar și în urma susținerii și promovării concursului național unic de ocupare a posturilor/catedrelor vacante deoarece accesul la calitatea de titular,

împreună cu toate drepturile aferente acestei calități, a depins timp de 5 (cinci) ani de zile de aprecierea considerațiilor consiliilor de administrație în stabilirea viabilității posturilor, după proceduri neprevăzute.

5. Așa cum am precizat mai sus, conform prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește că încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și alte unități bugetare se face, numai prin concurs sau examen, cu persoana declarată “admisă” pentru respectivul post, iar conform prevederilor art. 12 alin. (1) din același act normativ “contractul individual de muncă se încheie pe durata nedeterminată”, aceasta din urmă reprezentând regula.

6. La art. 12 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se precizează “Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durata determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

7. Conform art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare “contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni. După expirarea acestui termen, fie încetează contractual de muncă de drept, fie, prin act adițional la contractual individual de muncă, se modifică durata acestuia din determinată în nedeterminată.”

Ca atare, față de cele ultimele 3 (trei) puncte menționate anterior, punctele 5, 6 și 7, cadrele didactice angajate în prezent cu contract individual de muncă pe viabilitatea postului au îndeplinit condițiile prevăzute de Legea nr. 198/2023, la art. 177 alin. (1) și a Metodologiei - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 aprobată prin ordinul nr. 6.877/2023, prin promovarea concursului național unic organizat de DJIP/DMBIP, cu notă peste 7 (șapte) și au fost încadrate pe post/catedra vacant(ă) și în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește că încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și alte unități bugetare se face, numai prin concurs sau examen, cu persoana declarată “admisă” pentru respectivul post. Ori, față de stabilirea duratei contractului individual de muncă, se constată că nu se aplică regula stabilită de art. 12 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care stabilește că un “contractul individual de munca se încheie pe durată nedeterminată”, deoarece acestea sunt angajate în prezent cu un contract de muncă pe viabilitatea postului stipulat doar de Legea nr. 198/2023 la art. 181 alin. (1), fără ca acest tip de contract să se regăsească în Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede existența doar a două tipuri de contracte de muncă și anume, pe durată determinată și pe durată nedeterminată. Ori față de statutul contractului individual de muncă pe viabilitatea postului, noi considerăm că el este în realitate un contract de muncă pe perioadă determinată deoarece acesta se prelungește anual prin întocmirea unui act adițional, iar în sistemul REVISAL și la Inspectoratul teritorial de muncă apare înregistrat ca un contract de muncă încheiat pe perioadă determinată.

Față de punctele 6 și 7 menționate mai sus, considerăm că încheierea unui contract de muncă pe perioadă determinată constituie excepția și nu regula. De asemenea, art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, vine și precizează că niciun “contract individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.” Mai mult de atât, ne arată și impune finalitatea pe care trebuie s-o aibă situația de expirare a termenului de 36 de luni: “după expirarea acestui termen, fie încetează contractual de muncă de drept, fie, prin act adițional la contractual individual de muncă, **se modifică durata acestuia din determinată în nedeterminată.**” Ori, în situația actuală prevăzută de contractual individual de muncă pe viabilitatea postului, acesta este prelungit an de an prin încheierea unui act adițional la contract, iar în foarte multe cazuri termenul de 36 de luni este depășit.

De asemenea, deși art. 10 alin. (1) Legea nr. 198/2023 prevede că “în domeniul educației și al formării profesionale prin sistemul național de învățământ, dispozițiile prezentei legi prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative”, iar “în caz de conflict între acestea se aplică dispozițiile prezentei legi”, menționăm faptul că această normă derogatorie de la legea generală, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu a fost introdusă ca o derogare prin sintagma “prin derogare de la prevederile art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 ...”, ceea ce ne duce cu gândul la prioritatea pe care o are legea generală, Legea nr. 53/2003, în aplicare față de Legea nr. 198/2023.

Dat fiind faptul că, așa cum am arătat mai sus, contractual individual de muncă pe viabilitatea postului are valoarea unui contract de muncă încheiat pe perioadă determinată și că Legea nr. 53/2003 reprezintă legea generală care are prioritate în aplicare în fața legii speciale, în acest caz Legea nr. 198/2023, considerăm că, la expirarea termenului prevăzut de Legea nr. 53/2003 la art. 84 alin. (1), se impun soluțiile inserate de legiuitor în cadrul aceluiași articol.

8. De asemenea, raportându-ne și la istoricul art. 253 din Legea educației nr. 1/2011 care, deși contestat de două ori la CCR, din anul 2011 până în anul 2019 a permis cadrelor didactice calificate, care au obținut nota/media 7 (șapte) la un concurs național unic de titularizare în sistemul preuniversitar în ultimii 6 ani și care erau angajate cu contract de muncă încheiat pe perioadă determinată, să fie repartizate, în ședință publică de inspectoratele școlare, pe perioadă nedeterminată în unitățile de învățământ în care erau angajate, dacă postul/catedra era vacant(ă) și avea viabilitate (art. 253 alin. (1) modificat prin OUG nr.16/2014) și ținând cont de situația prezentă în care cadrele didactice calificate angajate cu contract individual de muncă pe viabilitatea postului de mai mult de 2 ani, care au și definitivarea în profesia didactică, iar, în multe situații, deși aceste posturi/catedre sunt ocupate prin promovarea unui concurs unic național susținut an de an de același cadru didactic, nu reușesc să obțină un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, considerăm că ne aflăm într-o situație discriminatorie care nu asigură și nu respectă aplicarea principiului egalității de șanse, dar nici pe cel al egalității în drepturi prevăzut de art. 16 alin. (1) din Constituția României pentru toți angajații sistemului de

învățământ, fără a mai aduce în discuție asemănările cu orice altă profesie în care nu există sintagma “contract pe viabilitatea postului”.

9. Metodologia - cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2024—2025 prezintă în mod limitativ situațiile în care cadrele didactice angajate pe perioada viabilității postului pot participa la etapele de mobilitate conform calendarului național în comparație cu cadrele didactice titulare ale sistemului de învățământ, fapt pentru care atragem atenția că acest lucru aduce atingere art. 41 alin. (1) și (2) din Constituția României.

10. Ținând seama de necesitatea sprijinirii educației, asigurării accesului egal la educație și egalității de șanse, sporirii accesului tuturor copiilor la o educație de calitate și a creșterii ratei de succes școlar, și a asigurării derulării în condiții normale a procesului de învățământ prin asigurarea resursei umane calificate, **întrucât CCR nu s-a exprimat în niciun moment asupra Legii educației naționale nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare**, situația prezentă impune măsuri excepționale, care nu pot fi luate decât modificând cadrul legislativ actual pentru toate cadrele didactice netitulare calificate care au participat la concursurile de titularizare, an de an, încă din anii anteriori abrogării art.253, respectiv anterior anului 2019, și până în anul 2023, inclusiv, concursuri în urma cărora au obținut un contract de muncă pe viabilitatea postului, care au obținut cel puțin nota 7 și au ocupat un post/o catedră, au obținut definitivatul în profesia didactică în perioada menționată mai sus, și cu toate acestea nu au reușit să devină titulare în sistemul de învățământ preuniversitar.

11. Cadrele didactice calificate care an de an își depun dosarele la Inspectoratele școlare și se pregătesc pentru susținerea concursurilor naționale, parcurg aceste etape în detrimentul pregătirii etapelor zilnice de predare-învățare-evaluare deoarece se alocă foarte mult timp întocmirii dosarelor, depunerii acestora la Inspectoratele școlare, validarea lor etc.

12. În vederea respectării și asigurării art. 3 lit. v) din Legea educației naționale nr.198/2023 cu referire la principiul interesului superior al elevului care “presupune asigurarea cu prioritate a unui mediu educațional sigur și sănătos, promovarea drepturilor și a nevoilor individuale ale fiecărui elev, precum și luarea în considerare a impactului deciziilor educaționale asupra dezvoltării copilului pe termen scurt, mediu și lung, punând interesele elevilor înaintea altor considerente”, trebuie avută în vedere și predictibilitatea continuității procesului educativ de același cadru didactic care anterior a ocupat un post/catedră vacant(ă) la aceiași clasă/grupă de elevi.

13. Așa cum bine se cunoaște, părinții elevilor, ca parteneri egali în educația copiilor, au nevoie predictibilitate și stabilitate în educarea acestora, prin asigurarea resursei umane calificate în sistemul de învățământ pe o durată nedeterminată, neafectată de emiterea unor decizii pe viabilități cuprinse între un an și 4 ani care nu oferă garanția menținerii acelorași cadre didactice la clase/grupe de elevi.

14. Repetarea anuală a acestor concursuri unice naționale prevăzute de Legea educației naționale nr. 198/2023 pentru ocuparea unor posturi/catedre vacante, nu asigură un mediu educațional sigur pentru elev ca beneficiar direct al educației, afectează respectarea art. 3 lit. t) din Legea educației naționale nr.198/2023 cu referire la principiile accesibilității și disponibilității

ce constau în garantarea accesului la **educație de calitate** al tuturor beneficiarilor primari ai educației și respectarea dreptului tuturor la educație deoarece, până la prezentarea cadrului didactic de la clasă la concursul unic național, în viața acestuia pot interveni evenimente imprevizibile care sa-l pună în imposibilitatea prezentării cum ar fi: decesul unei rude, îmbolnăvirea temporară a cadrului didactic sau al unui membru aflat în îngrijirea acestuia ori alte situații imobilizatoare care nu țin de pregătirea profesională sau voința acestuia.

15. De asemenea, prin repetarea an de an a acestor concursuri unice naționale de ocuparea a posturilor/catedrelor vacante din învățământul preuniversitar, se induce un sentiment de descurajare privind ascensiunea cadrelor didactice calificate, ceea ce poate avea consecințe dezastruoase asupra întregului sistem de învățământ, dar mai ales asupra elevilor ca beneficiari direcți ai educației.

16. Sintagma “concurs național **unic** de ocupare a posturilor/catedrelor vacante” se referă cu claritate la o situație unică de promovare a acestuia și nu la repetarea lui, aceasta din urmă fiind opozabilă în cazul nepromovării concursului.

17. În vederea asigurării unei protecții juridice reale a cadrelor didactice angajate în prezent cu contract individual pe durata viabilității postului, atât din punct de vedere a asigurării siguranței locului de muncă astfel încât să nu fie îngrădit în niciun mod dreptul acestora la muncă, dar și pentru a fi rezolvate inechitățile sociale cum ar fi imposibilitatea acestora de a accesa un credit bancar cu acest tip de contract și alte situații care îi transpun în situații excepționale față de colegii lor titulari ai sistemului de învățământ, dar și față de alte categorii profesionale, lucru care duce la încălcarea unor drepturi inerente acestora, considerăm că este absolut urgent să fie completat conținutul și regimul juridic al Legii educației naționale nr.198/2023 prin necesitatea introducerii unor măsuri speciale pentru această categorie de cadre didactice.

18. Față de toate cadrele didactice angajate în prezent pe viabilitate postului începând cu anul 2019, după abrogarea art. 253 din Legea nr. 1/2011 și până în anul 2024, care au fost afectate de măsura abrogării art. 253 din Legea nr. 1/2011, dar și față de cele care au ocupat un post/catedră vacantă în urma dovedirii cu succes a cunoștințelor lor teoretice și practice prin susținerea și promovarea concursului unic național de ocupare a posturilor/catedrelor vacante în baza Legea educației nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, între anii 2019 și 2023, inclusiv, care dețin și definitivatul în profesia didactică, și pentru care nu s-au instituit măsuri legislative nici în Legea educației naționale nr.198/2023, considerăm că este urgent și necesar să se adopte măsuri reparatorii în vederea stabilirii în mod explicit a statului dobândit la catedră având în vedere ca acestora le-a expirat sau urmează să le expire în anul 2024 termenul de 36 de luni prevăzut de art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru a pune în acord Legea educației naționale nr.198/2023, ca lege specială, cu prevederile din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca lege generală, aceasta din urmă obligând angajatorii la asumarea măsurilor impuse de art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la expirarea termenului legal al unui contract de muncă încheiat pe perioadă determinată.

Ca atare, ca urmare a celor prezentate mai sus și ținând cont și de următoarele aspecte:

- având în vedere faptul că în prezent sunt în derulare deja etapele mobilității personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar,

- iar lipsa reglementărilor are consecințe negative asupra sistemului național de învățământ preuniversitar, în sensul că nu se asigură stabilitatea personalului didactic calificat, fiind încălcat principiul continuității activității didactice de predare la aceleași clase de elevi, aspect ce afectează calitatea activității desfășurate în unitățile de învățământ preuniversitar de stat și va conduce la creșterea numărului de cadre didactice fără studii corespunzătoare postului didactic sau a numărului de cadre didactice pensionate,

- întrucât în anul școlar curent, peste zeci de mii de posturi didactice de predare sunt ocupate cu personal didactic calificat angajat pe perioadă de viabilitate a postului în baza rezultatelor obținute la concursuri naționale de ocupare a posturilor/catedrelor vacante,

- ținând seama de faptul că este imperios necesar ca măsurile legislative ce fac obiectul acestui memoriu să intre în vigoare cât mai curând posibil,

- precum și pentru a se evita dificultățile rezultate din succesiunea într-un interval de timp a mai multor reglementări în domeniul educației naționale, conținând norme de competență, de procedură propriu-zisă,

- ținând cont de nevoia de a asigura organizarea și funcționarea eficientă, performanță și predictibilă a sistemului național de educație,

- precum și de a elimina efectele perturbatoare produse de absența unui cadru legislativ adecvat, aspecte care au consecințe grave asupra drepturilor beneficiarilor direcți ai educației,

- deoarece toate aspectele de mai sus vizează interesul public și constituie situații extraordinare a căror reglementare nu poate fi amânată.

Solicităm emiterea unor soluții care să țină cont de toate cele expuse prin prezenta acțiune și care să facă parte dintr-un act normativ care poate fi pus în aplicare imediată, înainte de parcurgerea în integralitate a calendarului național de mobilitate a cadrelor didactice angajate cu contract de muncă pe viabilitatea postului.

Data

01.03.2024

Semnătură,

Traleş Mirela