



## **Concediul de odihnă reglementări cu caracter general aplicabile tuturor categoriilor de personal**

**Pentru personalul didactic de conducere, pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ din unitatea de învățământ, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:**

- până la 5 ani vechime — 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime — 25 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime — 28 de zile lucrătoare.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractului colectiv de muncă aplicabil.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă anual.

### **Sunt sărbători legale și alte zile nelucrătoare:**

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- 5 Iunie - Ziua Națională a Învățătorului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte;
- alte zile care precedă și/sau care succedă zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Pentru personalul didactic de predare și de conducere din unitatea de învățământ, concediul anual se stabilește în raport cu structura anului școlar.

Pentru personalul didactic auxiliar și administrativ, concediul anual se stabilește raport la anul calendaristic.

Neefectuarea integrală sau parțială a concediului anual de odihnă din motive bine justificate, dovedite prin documente, ca urmare a întreruperii acestuia la cererea salariatului, în cazul unor evenimente familiale deosebite, pentru care salariatul are dreptul la zile libere plătite, sau în situația rechemării pentru motive bine întemeiate din concediul de odihnă, dă dreptul la efectuarea concediului restant într-un interval de 18 luni, începând cu prima vacanță a anului școlar următor celui în care persoana revine în activitate (în cazul cadrelor didactice)/18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual (în cazul personalului didactic auxiliar și administrativ).

Orice convenție prin care se renunță, în totalitate sau în parte, la dreptul la concediul de odihnă este lovită de nulitate.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani și perioada absentei de la locul de muncă în condițiile Art. 152<sup>2</sup> din Codul muncii și Art. 160 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 se consideră perioade de activitate prestată.

În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de îngrijitor sau absentă de la locul de muncă în condițiile Art. 152<sup>2</sup> din Codul muncii a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca angajatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, de îngrijire a copilului bolnav ori cea de absentă de la locul de muncă, respectiv a încetat concediul de îngrijitor, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Salariatul are dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține pe întreaga perioadă a unui an școlar (pentru cadrele didactice)/calendaristic (pentru personalul didactic auxiliar și administrativ). În aceste situații, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni, în perioada vacanțelor, începând cu anul școlar următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical (pentru cadrele didactice)/într-o perioadă de 18 luni începând cu anul calendaristic următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical (pentru personalul didactic auxiliar și administrativ).

În cazul salariaților care au beneficiat de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 2 ani sau, după caz, 3 ani, concediul de odihnă neefectuat anterior suspendării contractului individual de muncă se efectuează, obligatoriu, după revenirea în activitate, în vacanțele anului școlar respective (pentru cadrele didactice)/conform planificării (pentru personalul didactic auxiliar și administrativ).

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

## **CONCEDIUL DE ODIHNĂ PENTRU PERSONALUL DIDACTIC DE PREDARE DIN UNITATEA DE ÎNVĂȚĂMÂNT**

- Personalul didactic de predare din unitate beneficiază de concediu de odihnă anual cu plată, cu o durată de 62 de zile lucrătoare, de regulă, în perioada vacanțelor școlare.

- Cadrele didactice beneficiază de concediu de odihnă cu durata integrală, plătit pentru funcția de bază, dacă au prestat activitatea, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată sau determinată, în tot cursul anului școlar, ținând seama și de prevederile conform cărora, cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.

- Cadrul didactic care a desfășurat activitate la catedră o fracțiune din anul școlar are dreptul la un concediu de odihnă cu o durată calculată proporțional cu perioada lucrată în anul școlar respectiv.

- În situația în care angajarea s-a făcut după începerea anului școlar, durata concediului de odihnă este proporțională cu perioada lucrată.

- Cadrelor didactice care au lucrat un anumit număr de zile, în diferite perioade ale anului școlar, li se consideră luna integral lucrată în învățământ dacă din însumarea zilelor respective rezultă 30 de zile calendaristice.

- Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ de stat au dreptul la concediu de odihnă la nivelul fiecărei unități de învățământ, proporțional cu perioada lucrată. Concediul de odihnă și indemnizația aferentă se acordă de către fiecare unitate în parte, în timpul vacanțelor școlare intermodulare existente în perioada lucrată.

- Personalul didactic de predare din unitatea de învățământ care însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare se află în activitate, dar nu mai mult de 16 zile calendaristice pe an școlar.

- Nevăzătorii și alte cadre didactice cu handicap beneficiază, după caz, și de un concediu de odihnă suplimentar, conform contractului colectiv de muncă aplicabil.

- Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază pentru care s-a încheiat contractul individual de muncă.

- Specialiștii din alte sectoare de activitate care au fost angajați prin concurs cu funcția de bază în învățământ ca personal didactic de predare și care au încheiat contract individual de muncă pe durată nedeterminată/determinată beneficiază de concediul de odihnă prevăzut pentru cadrele didactice, proporțional cu perioada efectiv lucrată în învățământ în anul școlar respectiv.

- Personalul didactic pensionat încadrat care a încheiat contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întregă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată.

- Cadrelor didactice titulare care, pe parcursul unui an școlar, își desfășoară activitatea succesiv, prin detașare, în mai multe unități de învățământ, li se acordă concediul de odihnă de către unitatea la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare. În aceste situații, indemnizația de concediu este suportată de toate unitățile de învățământ la care a fost încadrat, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar respectiv.

- Personalul didactic de predare căruia îi încetează contractul individual de muncă pe parcursul anului școlar beneficiază de compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat până la data încetării contractului individual de muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

- Cadrele didactice care au fost în concediu fără plată întregul an școlar nu au dreptul la concediu de odihnă pentru anul școlar respectiv.

### **Stabilirea perioadelor de efectuare a concediului de odihnă pentru personalul didactic**

La nivelul unității de învățământ, efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de Consiliul de administrație al unității, după consultarea reprezentantului/reprezentanților organizației/organizațiilor sindicale din unitatea de învățământ, afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, respectiv a salariatului, pentru programările individuale.

Programarea concediilor de odihnă se aprobă în primele două luni ale anului școlar de către Consiliul de administrație al unității. Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare cadru didactic se stabilesc de către Consiliul de administrație, în perioada vacanțelor școlare, cu excepția personalului didactic de predare necesar pentru organizarea și desfășurarea examenelor naționale, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, astfel încât concediul de odihnă să fie efectuat integral în anul școlar respectiv.

Pentru cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ, programarea concediilor de odihnă se realizează astfel încât perioada să fie aceeași la toți angajatorii.

La programarea concediilor de odihnă ale personalului didactic, conducerea unității de învățământ are în vedere, în măsura în care este posibil, și specificul activității soțului/soției angajatului. La această programare se are în vedere efectuarea cu prioritate a zilelor de concediu de odihnă restant, aferent anului școlar anterior sau, după caz, anilor școlari anteriori.

Programarea concediului de odihnă se dispune prin decizie a conducătorului unității de învățământ.

### **Efectuarea concediului de odihnă**

Pentru efectuarea concediului de odihnă, personalul didactic completează și depune la compartimentul Secretariat, cererea de concediu, în care informațiile trebuie să fie identice cu cele din programarea concediului de odihnă aprobată de Consiliul de Administrație.

Cererea de concediu de odihnă se va semna de solicitant și se va aproba de către director. În cererea de concediu se vor indica și datele salariatului care asigură suplینirea.

Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se înregistrează obligatoriu în aplicația EduSal.

### **Indemnizația de concediu de odihnă**

Pe durata concediului de odihnă cadrele didactice au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul zilelor de concediu corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care acestea se efectuează. În cazul în care concediul de odihnă se efectuează în cursul a două luni consecutive, media veniturilor se calculează distinct pentru fiecare lună în parte.

Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile, sporurile și majorările cu caracter permanent - inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază - pentru perioada respectivă. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu.

Pentru cadrele didactice încadrate cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu se calculează avându-se în vedere drepturile salariale corespunzătoare, convenite pentru fracțiunea de normă sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

Indemnizația de concediu se poate acorda salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia, înregistrată la secretariatul unității de învățământ, cu cel puțin 30 de zile înainte de data plecării în concediu.

În situația în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, se procedează la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit cadrului didactic pentru perioada lucrată după întreruperea concediului sau cu drepturile convenite pentru această perioadă, după caz, potrivit legii.

La data reprogramată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă, cadrul didactic i se acordă indemnizația de concediu convenită pentru această perioadă.

În cazul în care contractul individual de muncă a încetat după ce personalul didactic a efectuat concediul de odihnă, acesta este obligat să restituie partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul școlar pentru care i s-a acordat acel concediu.

### **Întreruperea concediului de odihnă**

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

#### **Efectuarea concediului de odihnă este întreruptă în următoarele situații:**

- a) cadrul didactic se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- b) cadrul didactic se află în concediu de maternitate sau de risc maternal;
- c) cadrul didactic se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- d) cadrul didactic este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) cadrul didactic însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare;
- f) alte situații prevăzute expres de legislația în vigoare și contractele colective de muncă aplicabile.

Pentru unul dintre cazurile de întrerupere a concediului de odihnă prevăzute anterior, cadrele didactice au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când acest lucru nu este posibil, la o dată ulterioară, stabilită printr-o nouă programare.

### **Rechemarea din concediul de odihnă**

Unitatea de învățământ poate rechema salariații din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestora la locul de muncă, prin decizie scrisă a directorului unității.

În situația rechemării, unitatea de învățământ are obligația de a suporta toate cheltuielile cadrului didactic și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii în localitatea pe raza căreia se află locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă. Angajatul beneficiază, în acest caz, cel puțin de rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului de odihnă în altă localitate, echivalente cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.

În situația de rechemare din concediul de odihnă, cadrele didactice au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când acest lucru nu este posibil, la o dată ulterioară, stabilită printr-o nouă programare.

Conducerea unității de învățământ întocmește o evidență distinctă a tuturor rechemărilor din concediul de odihnă și a concediului de odihnă neefectuat, având obligația transmiterii acesteia, la sfârșitul fiecărui an

școlar, la Inspectoratul Școlar, cu justificarea cauzelor care au generat întreruperea/rechemarea din concediul de odihnă.

### **Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat**

Este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, exceptând situațiile cadrelor didactice titulare care, pe parcursul unui an școlar, își desfășoară activitatea succesiv, prin detașare, în mai multe unități de învățământ, cărora li se acordă concediul de odihnă de către unitatea la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare, iar indemnizația de concediu este suportată de toate unitățile de învățământ la care a fost încadrat, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar respectiv.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat pentru personalul didactic de predare la încetarea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare și pentru personalul didactic de conducere din unitatea de învățământ, se realizează în baza procesului-verbal de verificare/control/audit întocmit la nivelul Inspectoratului Școlar și aprobat de inspectorul școlar general.

În cazul compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat, la încetarea contractului individual de muncă din funcția didactică de predare, unitatea de învățământ introduce obligatoriu în programul EduSal numărul adresei de transmitere a situației privind rechemările din concediul de odihnă la Inspectoratul Școlar și a procesului-verbal de verificare/control/audit la nivelul Inspectoratului Școlar și aprobat de inspectorul școlar general.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se realizează în termen de 60 de zile de la data încetării contractului individual de muncă.

Prin derogare de la aceste prevederi, personalul unității nu beneficiază la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu de compensarea în bani a concediilor neefectuate aferente anului 2025 (în conformitate cu Art. III, alin. (5) din Ordonanța de urgență nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare), respectiv aferente anului 2026 (în conformitate cu Art. XVIII, alin. (1) din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare).

### **CONCEDIUL DE ODIHNĂ PENTRU PERSONALUL DE CONDUCERE DIN UNITATEA DE ÎNVĂȚĂMÂNT**

**Pentru personalul de conducere din unitatea de învățământ, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, în perioada vacanțelor școlare, astfel:**

- a) până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- b) între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- c) peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Perioada efectuării concediului de odihnă pentru directorul unității și întreruperea concediului de odihnă se aprobă de inspectorul școlar general.

**Modificarea programării/Întreruperea concediului de odihnă se aprobă la solicitarea personalului de conducere aflat în una dintre situațiile:**

- a) personalul de conducere se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- b) personalul de conducere se află în concediu de maternitate sau de risc maternal;
- c) personalul de conducere se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- d) personalul de conducere este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) personalul de conducere însoțește copiii în tabere sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare;
- f) alte situații prevăzute expres de legislația în vigoare și contractele colective de muncă aplicabile.

Concediul de odihnă al directorului adjunct, modificarea programării sau întreruperea acestuia se aprobă de către directorul unității de învățământ.

Rechemarea din concediul de odihnă a directorului unității de învățământ se face în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă, prin decizie a inspectorului școlar

general, angajatorul având obligația de a dispune măsurile legale care se impun în această situație. În această situație, neefectuarea concediului anual de odihnă din cauza rechemării, dă dreptul la efectuarea concediului restant într-un interval de 18 luni, începând cu prima vacanță a anului școlar următor celui în care persoana revine în activitate.

Concediul de odihnă restant se efectuează, cu prioritate, în perioada vacanțelor noului an școlar. Cadrele didactice care, pe parcursul unui an școlar, își desfășoară activitatea atât în funcție de conducere, cât și în funcție didactică de predare, ca urmare a modificării funcției îndeplinite, beneficiază de concediul de odihnă calculat proporțional cu numărul de zile de activitate pentru fiecare funcție deținută în anul școlar curent, prin raportare la numărul de zile de concediu convenite fiecărei funcții. Responsabilitatea calculării numărului de zile de concediu de odihnă convenite revine unității la care aceasta își desfășoară activitatea la data plecării în concediul de odihnă. În cazul acestei persoane, care, la momentul schimbării funcției, își desfășoară activitatea la o altă unitate, aceasta prezintă adeverința emisă de prima unitate din care rezultă numărul de zile de concediu de odihnă convenite, proporțional cu perioada efectiv lucrată în cursul anului școlar, și numărul efectiv de zile de concediu de odihnă efectuat la aceasta.

La încetarea numirii în funcția de conducere din unitatea de învățământ, după revenirea la postul didactic/catedra rezervat(ă), angajatorul este obligat să acorde, dacă este cazul, concediul de odihnă neefectuat de această persoană în perioada în care a ocupat funcția de conducere, ca urmare a întreruperii concediului de odihnă sau a rechemării din concediul de odihnă, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul școlar următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, în perioada vacanțelor școlare, în baza adeverinței eliberate de conducătorul instituției care a emis decizia de încetare a numirii în funcția de conducere.

## **CONCEDIUL DE ODIHNĂ PENTRU PERSONALUL DIDACTIC AUXILIAR ȘI ADMINISTRATIV**

### **Stabilirea perioadelor de efectuare a concediului de odihnă**

Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare angajat din categoria personalului didactic auxiliar și administrativ se stabilește de către Consiliul de administrație al unității, împreună cu reprezentantul organizației sindicale, al cărei membru este angajatul, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, în primele două luni ale anului calendaristic.

La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, se va asigura efectuarea propriu-zisă a zilelor de concediu de odihnă convenite, inclusiv pentru activitatea desfășurată în cumul. La programarea concediilor de odihnă ale angajaților, se va ține seama, dacă este posibil, și de specificul activității celuilalt soț. La această programare se are în vedere efectuarea cu prioritate a zilelor de concediu de odihnă restant, aferent anului calendaristic anterior sau, după caz, anilor calendaristici anteriori.

Pentru salariații încadrați în două sau mai multe unități de învățământ, la solicitarea acestora, programarea concediilor de odihnă se realizează astfel încât perioada să fie aceeași la toți angajatorii, în măsura în care acest lucru este posibil.

Programarea concediului de odihnă se dispune prin decizie a conducătorului unității de învățământ. Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se înregistrează obligatoriu în aplicația EduSal.

### **Efectuarea concediului de odihnă**

Pentru efectuarea concediului de odihnă, personalul didactic auxiliar și administrativ completează și depune la compartimentul Secretariat, cererea de concediu, în care informațiile trebuie să fie identice cu cele din programarea concediului de odihnă aprobată de Consiliul de Administrație.

Cererea de concediu de odihnă se va semna de solicitant și se va aproba de către director. În cererea de concediu se vor indica și datele salariatului care asigură suplینirea. Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se înregistrează obligatoriu în aplicația EduSal.

### **Indemnizația de concediu de odihnă**

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, majorările/creșterile salariului de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent respectiv indemnizația pentru zone izolate și sporul de suprasolicitare neuropsihică pentru perioada concediului. Aceasta reprezintă media zilnică a drepturilor salariale mai sus menționate, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează concediul de

odihnă, multiplicată cu numărul zilelor de concediu și se acordă angajatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la solicitarea scrisă a acestuia, înregistrată la secretariatul unității de învățământ, cu cel puțin 30 de zile înainte de data plecării în concediu. Indemnizația se acordă și pentru activitatea desfășurată de angajații încadrați cu contract individual de muncă, în regim de cumul.

În situația în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, se procedează la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului sau cu drepturile convenite pentru această perioadă, după caz, potrivit legii.

La data reprogramată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă, salariatului i se acordă indemnizația de concediu convenită pentru această perioadă.

În cazul în care contractul individual de muncă a încetat după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, acesta este obligat să restituie partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul calendaristic pentru care i s-a acordat acel concediu.

### **Întreruperea concediului de odihnă**

Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

### **Efectuarea concediului de odihnă este întreruptă în următoarele situații:**

- a) salariatul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- b) salariatul se află în concediu de maternitate sau de risc maternal;
- c) salariatul se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- d) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- e) alte situații prevăzute expres de legislația în vigoare și contractele colective de muncă aplicabile.

Pentru unul dintre cazurile de întrerupere a concediului de odihnă prevăzute anterior, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când acest lucru nu este posibil, la o dată ulterioară, stabilită printr-o nouă programare.

### **Rechemarea din concediul de odihnă**

Unitatea de învățământ poate rechema salariații din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestora la locul de muncă, prin decizie scrisă a directorului unității. În acest caz, unitatea de învățământ are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

În situația de rechemare din concediul de odihnă, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când acest lucru nu este posibil, la o dată ulterioară, stabilită printr-o nouă programare.

Conducerea unității de învățământ întocmește o evidență distinctă a tuturor rechemărilor din concediul de odihnă și a concediului de odihnă neefectuat.

### **Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat**

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, cu respectarea legislației în vigoare.

Prin derogare de la aceste prevederi, personalul unității nu beneficiază la încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu de compensarea în bani a concediilor neefectuate aferente anului 2025 (în conformitate cu Art. III, alin. (5) din Ordonanța de urgență nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, cu modificările și completările ulterioare), respectiv aferente anului 2026 (în conformitate cu Art. XVIII, alin. (1) din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare).

### **Concediul de odihnă suplimentar**

Personalul didactic de conducere, didactic auxiliar și personalul administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 și 7 zile lucrătoare, care se adaugă la durata concediului de odihnă

stabilită conform tranșelor de vechime. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității.

Angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevazatorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub vârsta de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare, în condițiile legii.

### **Zilele libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații**

**Angajații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:**

- a) căsătoria salariatului — 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil — 10 zile lucrătoare, la care se adaugă 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură (concediu paternal); prevederea se aplică pentru fiecare copil nou-născut, respectiv pentru fiecare copil adoptat;
- c) căsătoria unui copil — 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor, socrilor, cumnaților salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere — 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței — 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului — 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului — 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii);
- h) în cazul în care salariații urmează o procedură de fertilizare „in vitro” — 5 zile lucrătoare;
- i) donarea de sânge — o zi lucrătoare, respectiv ziua donării;
- j) în cazul salariaților care au calitatea de membri ai birourilor electorale ale secțiilor de votare sau de operatori de calculator ai acestora — o zi lucrătoare, respectiv ziua următoare votării, pe baza adeverinței eliberate în acest sens de către biroul electoral de circumscripție sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;
- k) o zi liberă plătită/săptămână, dar nu mai mult de 30 de zile pe an calendaristic, pentru salariații cu afecțiuni medicale grave (prevăzute în Anexa nr. 8 la Normele de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și asigurările sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul nr. 15/2018/1311/2017) sau afecțiuni cronice, confirmate prin documente medicale, ce necesită tratament medical periodic efectuat în regim de internare de zi;
- l) alte zile libere plătite, instituite ca atare prin legislația în vigoare.

Personalul didactic de predare care asigură suplینirea în cazul cadrelor didactice care beneficiază de zile libere plătite în cazul evenimentelor familiale deosebite sau alte situații, este remunerat în regim de plată cu ora. Zilele libere pentru îngrijirea sănătății copilului se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificate ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucrătoare libere și nici nu le va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

În situațiile în care evenimentele familiale deosebite sau situațiile pentru evenimente familiale deosebite intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite sau va fi reprogramat, conform prevederilor legale în vigoare.

### **Concediul paternal**

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naștere al copilului, din care rezultă calitatea de tată a angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și/sau în învățământ și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

Pe lângă concediul paternal, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin 2 luni din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile Art. 11, alin. (1), lit. a) din Ordonanța nr.

111/2010, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

### **Învoirea colegială**

Personalul din învățământ poate beneficia, pentru rezolvarea unor situații personale deosebite, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Angajatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. Cererea de învoire colegială se depune la secretariatul unității, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii. Cererea se soluționează în maximum 24 de ore.

### **Concediul plătit pentru redactarea tezei de doctorat/lucrări în interesul învățământului**

Cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității de învățământ, fără a putea desfășura în acest interval activități didactice retribuite în regim de plată cu ora. În funcție de opțiunea cadrului didactic, cele 6 luni de concediu plătit se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari diferiți, consecutiv sau fracționat.

### **Concediul de îngrijitor**

Unitatea de învățământ are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiu, fiică, mamă, tata sau soț/soție) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

Angajații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

### **Concediile fără plată**

Pentru rezolvarea unor situații personale, angajații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 20 de zile lucrătoare pe an calendaristic. Aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

Angajații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau unei funcții în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic. Aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ/muncă.

Personalul didactic titular care, din proprie inițiativă solicită să se specializeze, ori să continue studiile, are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 (trei) ani într-un interval de 7 ani. Angajații pot beneficia și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților, dar nu mai mult de 1 an.

Cadrele didactice titulare au dreptul la concediu fără plată pe timp de un an școlar, o dată la 10 ani, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității de învățământ/Inspectoratului Școlar (în cazul personalului didactic de conducere), cu rezervarea postului didactic/catedrei pe perioada respectivă.

Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ/contractual încadrat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată are dreptul la concediu fără plată pe o perioadă de un an calendaristic, o dată la 10 ani de activitate în învățământ, cu aprobarea Consiliului de administrație al unității, cu rezervarea postului pe perioada respectivă.

Concediile fără plată menționate anterior pot fi acordate și anterior împlinirii a 10 ani de vechime. În funcție de opțiunea salariatului, aceste concedii se pot acorda într-un singur an școlar sau în ani școlari/calendaristici diferiți, consecutiv sau fracționat. Salariații cu peste 10 ani vechime în învățământ care nu și-au valorificat acest drept pot beneficia de concediul fără plată și cumulativ, în doi ani școlari, în baza unei

declarații pe proprie răspundere că nu li s-a acordat acest concediu de la data angajării până la momentul cererii.

### **Concediile pentru formare profesională**

Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată unității de învățământ cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite anterior.

În cazul în care unitatea de învățământ nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de 10 zile lucrătoare sau de 80 de ore. Numărul de zile lucrătoare/ore se stabilește de către comisia paritară de la nivelul unității de învățământ. În această perioadă angajatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă. În acest caz, cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

### **Suplinirea în caz de neprestare a activității din motive de incapacitate temporară de muncă**

În situațiile în care un cadru didactic nu poate presta orele de predare-învățare-evaluare din motive de incapacitate temporară de muncă, orele respective sunt suplinite de alte cadre didactice cu excepția personalului degrevat de activitatea de predare așa cum este definit la Art. 208, alin. (11) din Legea nr. 198/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Directorul unitatii de învățământ are obligația să emita decizii de încadrare în regim de plată cu ora pentru cadrele didactice suplinitoare și să încheie cu acestea contracte individuale de muncă în regim de plată cu ora, salarizarea realizându-se pentru întreaga activitate suplinită.

### **Absentarea de la locul de muncă**

Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, cel mult 10 zile lucrătoare pe an calendaristic/an școlar, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

Responsabil concedii,  
**Daniel Alexandru BUCIUMAN**