Expunere de motive

Prezenta propunere legislativă are ca obiect de reglementare modificarea şi completarea art. 220 din Legea învăţământului preuniversitar nr. 198/2023, pentru stabilirea unui regim unitar al concediului de odihnă al personalului didactic de conducere, de îndrumare şi control din învăţământul preuniversitar de stat şi pentru asigurarea efectuării efective a acestuia. Se propune un concediu de bază de 35 de zile lucrătoare, la care se adaugă 3, 5 sau 7 zile lucrătoare, în funcţie de vechimea totală în muncă, precum şi instituirea unei perioade protejate la nivel naţional, cuprinse în intervalul 1 iulie–31 august.

Intervenţia legislativă urmăreşte recunoaşterea responsabilităţilor complexe aferente funcţiilor de conducere, de îndrumare şi control, asigurarea unui timp adecvat de recuperare şi creşterea atractivităţii acestor funcţii. Regimul propus are în vedere atât solicitările profesionale ale personalului vizat, cât şi necesitatea asigurării continuităţii activităţii instituţiilor de învăţământ pe tot parcursul anului.

În prezent, Legea învăţământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările şi completările ulterioare, stabileşte regimuri diferite privind durata concediului anual de odihnă pentru personalul didactic de predare şi pentru personalul didactic de conducere, de îndrumare şi control. Astfel, dispoziţiile **art. 220 alin. (1) din Lege** prevăd *„Cadrele didactice din unităţile de învăţământ de stat beneficiază de concediu de odihnă, anual, cu plată, în perioada vacanţelor şcolare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare. (...)"*

În schimb, prevederile **art. 220 alin. (4)** stabileşte faptul că *„Personalul de conducere, de îndrumare şi control din învăţământul preuniversitar beneficiază de concediu de odihnă conform Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi contractului colectiv de muncă unic la nivel de sector de negociere colectivă învăţământ preuniversitar."*

Prin urmare, în timp ce durata concediului personalului didactic de predare este stabilită expres prin lege, pentru personalul de conducere, de îndrumare şi control aceasta este determinată printr-un regim juridic distinct.

Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Învăţământ Preuniversitar 2025-2027, înregistrat sub *nr. 1.104 din 9 iulie 2025*, denumit în continuare contract colectiv, la art. 28 alin. (2), stabileşte durata concediului de odihnă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

„(2) Pentru personalul didactic de conducere, de îndrumare şi control din inspectoratele şcolare, pentru personalul de conducere din unităţile de învăţământ şi unităţi de educaţie extraşcolare, inclusiv casele corpului didactic şi centrele de resurse şi asistenţă educaţională, pentru personalul didactic auxiliar şi personalul administrativ, concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă astfel:

- *până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;*
- *între 5 şi 15 ani vechime - 25 de zile lucrătoare;*
- *peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare."*

Totodată, la art. 28 alin. (10) prevede *„Personalul didactic de conducere, de îndrumare şi control, didactic auxiliar şi personalul administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 3 şi 7 zile lucrătoare, care se adaugă la durata concediului de odihnă stabilită conform tranşelor de vechime, potrivit alin. (2). Durata exactă a concediului suplimentar se stabileşte în comisia paritară de la nivelul unităţii/instituţiei prevăzute în Anexa nr. 3."*

De asemenea, *Ordinul ministrului educaţiei nr. 7930/2024 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic, de conducere,*

de îndrumare şi control şi al personalului de cercetare din învăţământul de stat, cu modificările şi completările ulterioare, la art. 14 alin. (1) din Norme prevede:

„(1) Pentru personalul de conducere din unităţile/instituţiile de învăţământ preuniversitar prevăzute la art. 1 lit. a), concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, în perioada vacanţelor şcolare, astfel:

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

Totodată, art. 14 alin. (2) stabileşte faptul că *„Prin excepţie de la prevederile alin. (1), personalul de conducere din casele corpului didactic, precum şi personalul de conducere, de îndrumare şi control din inspectoratele şcolare beneficiază de 25 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual, care poate fi programat atât în perioada vacanţelor şcolare, cât şi în alte perioade ale anului şcolar, în funcţie de specificul activităţilor, fără afectarea obligaţiei de predare."*

Rezultă astfel următoarea situaţie comparativă, luând în calcul concediul suplimentar maxim de 7 zile lucrătoare prevăzut de contractul colectiv de muncă:

Nr. Crt.	Categoria de personal	Durata CO anual
1.	Cadre didactice de predare	**62 de zile lucrătoare**
2.	Directori şi directori adjuncţi, peste 15 ani vechime	28 + 3–7 zile = **31–35 de zile lucrătoare**
3.	Directori şi directori adjuncţi, 5–15 ani vechime	25 + 3–7 zile = **28–32 de zile lucrătoare**
4.	Directori şi directori adjuncţi, sub 5 ani vechime	21 + 3–7 zile = **24–28 de zile lucrătoare**
5.	Inspectori şcolari	25 + 3–7 zile = **28–32 de zile lucrătoare**

Regimul distinct de 25 de zile prevăzut de normele metodologice pentru inspectoratele şcolare şi casele corpului didactic trebuie analizat în corelaţie cu aceste prevederi contractuale. În consecinţă, o comparaţie întemeiată exclusiv pe durata de 25 de zile pentru toţi inspectorii şcolari nu reflectă integral cadrul de reglementare.

În cazul unui director cu peste 15 ani vechime în muncă, chiar şi acordarea suplimentului maxim prevăzut de contractul colectiv conduce la o durată anuală de 35 de zile lucrătoare, cu 27 de zile mai mică decât cea stabilită pentru personalul didactic de predare. Această diferenţă constituie un reper pentru reanalizarea regimului aplicabil, fără ca exercitarea unor funcţii diferite să impună, prin ea însăşi, durate identice ale concediului de odihnă.

Directorii şi directorii adjuncţi nu îşi pierd calitatea de cadre didactice prin ocuparea unei funcţii de conducere. Aceştia sunt obligate să exercite, în condiţiile legii, şi atribuţii didactice, la care se adaugă un ansamblu complex de responsabilităţi manageriale, administrative, financiare şi organizatorice.

Conducerea unei unităţi de învăţământ presupune coordonarea întregii activităţi educaţionale, gestionarea resurselor umane, administrarea bugetului şi a patrimoniului, organizarea examenelor şi concursurilor, asigurarea securităţii elevilor şi a personalului, aplicarea legislaţiei,

gestionarea situațiilor de criză, relația cu părinții, autoritățile publice și instituțiile de control, precum și asumarea răspunderii pentru buna funcționare a instituției.

Aceste responsabilități nu se limitează la durata programului de predare și nici la perioadele în care elevii participă la cursuri. Activitatea de conducere continuă și în vacanțele școlare, prin organizarea anului școlar următor, gestionarea încadrărilor de personal, pregătirea documentelor administrative, coordonarea lucrărilor de întreținere și investițiilor, precum și soluționarea problemelor curente ale unității de învățământ, etc..

În plus, funcțiile de conducere implică solicitare intelectuală și psihică, gestionarea situațiilor neprevăzute și asumarea unor răspunderi juridice și instituționale. O situație similară se regăsește în cazul inspectorilor școlari, ale căror atribuții de coordonare, îndrumare și control privesc funcționarea sistemului educațional la nivel județean. Aceste caracteristici justifică luarea în considerare a riscurilor psihosociale în organizarea activității și în stabilirea timpului de recuperare.

Importanța concediului de odihnă trebuie analizată și din perspectiva protejării sănătății personalului. Organizația Mondială a Sănătății identifică volumul excesiv de muncă, programul prelungit sau inflexibil și controlul insuficient asupra sarcinilor drept factori de risc pentru sănătatea mintală. Totodată, recomandă intervenții organizaționale care să acționeze asupra condițiilor de muncă și să reducă aceste riscuri. Asigurarea timpului efectiv de odihnă se înscrie în această abordare preventivă, alături de organizarea rezonabilă a volumului de muncă și de sprijinul acordat angajaților. [1]

Cercetările privind concediul și recuperarea profesională susțin această direcție. Meta-analiza realizată de *Grant, Buchanan și Shockley*, publicată în anul 2025 în *Journal of Applied Psychology*, pe baza a 32 de studii, evidențiază efectele favorabile ale concediilor asupra stării de bine. Autorii subliniază și rolul detașării psihologice de muncă în recuperarea din timpul concediului. Rezultatele susțin importanța atât a timpului disponibil pentru odihnă, cât și a posibilității de a-l utiliza fără continuarea sarcinilor profesionale.

De asemenea, meta-analiza realizată de Wendsche și Lohmann-Haislah, care a inclus 91 de eșantioane independente și 38.124 de angajați, a identificat asocieri între detașarea psihologică de muncă și niveluri mai reduse de epuizare și oboseală, o stare de bine mai bună și un somn mai bun. Aceste constatări susțin necesitatea unor condiții care să permită întreruperea efectivă a preocupărilor profesionale în timpul destinat recuperării.

Propunerea legislativă instituie aceeași durată de bază și aceeași grilă de CO suplimentar pentru toate categoriile vizate, după cum urmează:

Nr. Crt.	Vechimea totală în muncă	Concediu de bază	CO suplimentar	Durata totală a CO anual
1.	< 5 ani	35 de zile	3 zile	38 de zile lucrătoare
2.	între 5-15 ani	35 de zile	5 zile	40 de zile lucrătoare
3.	> 15 ani	35 de zile	7 zile	42 de zile lucrătoare

În acest sens, acest criteriu valorifică experiența și continuitatea parcursului profesional și asigură același tratament persoanelor aflate în aceleași condiții de vechime.

[1] World Health Organization. Mental health at work. Fișă informativă și orientări privind riscurile psihosociale și intervențiile organizaționale. (https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

Zilele de concediu suplimentar astfel stabilite înlocuiesc, pentru personalul vizat, cele 3–7 zile lucrătoare de concediu suplimentar prevăzute de contractul colectiv de muncă, fără cumularea celor două drepturi. Se păstrează distinct concediile suplimentare şi celelalte zile libere acordate pentru situaţii speciale, în condiţiile legii şi ale clauzelor colective aplicabile.

Majorarea duratei concediului trebuie însoţită de garanţii privind efectuarea sa efectivă. Un concediu în care persoana continuă să urmărească platformele instituţionale, să transmită situaţii, să valideze date sau să răspundă solicitărilor administrative curente poate limita posibilitatea de recuperare. De aceea, propunerea instituie o perioadă protejată la nivel naţional, cuprinsă în intervalul 1 iulie–31 august, de cel puţin 14 zile calendaristice consecutive, care să includă cel puţin 10 zile lucrătoare.

Perioada protejată se stabileşte anual prin ordin al ministrului educaţiei şi cercetării, după consultarea federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, şi se publică până la 31 decembrie pentru anul calendaristic următor. Calendarele examenelor, concursurilor şi ale celorlalte activităţi din sistem urmează să fie corelate cu acest interval.

Atât art. 148 alin. (5) din Codul Muncii, cât şi art. 28 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă consacră deja garanţia efectuării unei perioade neîntrerupte de concediu de odihnă. Astfel, Codul Muncii prevede că *„În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt*". În acelaşi sens, contractul colectiv de muncă stabileşte că *„În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.*"

Pornind de la aceste dispoziţii, propunerea legislativă urmăreşte asigurarea condiţiilor necesare exercitării efective a dreptului deja recunoscut. Elementul nou constă în instituirea unei perioade protejate unice la nivel naţional şi în obligaţia corelării calendarelor activităţilor organizate la nivel central şi teritorial cu această perioadă, astfel încât personalul vizat să poată beneficia **efectiv** de concediu de odihnă neîntrerupt, fără solicitări administrative curente.

Este important de subliniat faptul că fondurile necesare plăţii salariilor personalului vizat sunt deja prevăzute în în bugetul de stat pentru întregul an, iar majorarea duratei concediului de odihnă nu determină o creştere a cheltuielilor salariale anuale. Prin urmare, prezenta propunere legislativă nu are impact bugetar, întrucât nu instituie drepturi salariale suplimentare şi nu necesită alocarea unor fonduri suplimentare de la bugetul de stat pentru plata salariilor.

În acest sens am elaborat propunerea legislativă pentru modificarea şi completarea art.220 din Legea învăţământului preuniversitar nr.198/2023, pe care o supunem spre dezbatere şi aprobare.

INIŢIATORI,

Kolcsár Anquetil-Károly
Deputat UDMR

Szalay Ödön
Deputat UDMR

Kántor Boglárka
Deputat UDMR

Kondor Ágota
Senator UDMR

Tabel cu inițiatorii propunerii legislative pentru modificarea și completarea art.220 din Legea învățământului preuniversitar nr.198/2023

Nr. crt.	Nume și prenume	Grup parlamentar	Semnătura
1.	SERES DÉNES	UDMR	
2.	VÖHÖCKI GÁBA	UDMR	
3.	MOLNAR ANDREI	UDMR	
4.	ZAHORANSZKI BRIGITTA-EVA	UDMR	
5.	VÁRADI BOGÁN SÁNDOR	UDMR	
6.	NAGY SZABOLCS	UDMR	
7.	BIRÓ ROZÁLIA IBOLYA	UDMR	
8.	KELEMEN HUNOR	UDMR	
9.	MAGYAR LORAND	UDMR	
10.	LAKATOS JÁNOS-ZOLT	UDMR	
11.	FÜLÖP ZOLTÁN	UDMR	
12.	CSÁSZÁR-KABOLY ZSOLT	UDMR/RMDSZ	
13.	KOVÁCS MÓTE	UDMR/RMDSZ	
14.	MARKÓ ATTILA-GÁBOR	UDMR	
15.	VASS LEVENTE	UDMR	
16.	GYÖRKÖLY KÁROLY	UDMR	