

HOTĂRÂRE nr. 250 din 8 mai 1992 (*republicată*)

privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică,
din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

EMITENT ● **GUVERNUL**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 118 din 13 iunie 1995**

Data intrării în vigoare 13-06-1995

Formă consolidată valabilă la data 19-07-2019

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 16-06-2016 până la data de 19-07-2019

**Atenție, se afișează forma consolidată a HOTĂRÂRII nr. 250 din 8 mai 1992
***Republicată (Republicata 1) din Monitorul Oficial nr.118 din 13-06-1995**

Notă CTCE *) Forma consolidată a [HOTĂRÂRII nr. 250 din 8 mai 1992](#), publicate în Monitorul Oficial nr. 118 din 13 iunie 1995, la data de 19 Iulie 2019 este realizată prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: [ORDONANTA nr. 29 din 18 august 1995](#); [HOTĂRÂREA nr. 411 din 8 iunie 2016](#).

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

Notă

*) Republicată în temeiul [art. III din Hotărârea Guvernului nr. 314 din 9 mai 1995](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 93 din 17 mai 1995.

[Hotărârea Guvernului nr. 250 din 8 mai 1992](#) a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 17 mai 1992 și a mai fost modificată prin [Hotărârea Guvernului nr. 578 din 22 septembrie 1992](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 12 octombrie 1992.

Capitolul 1 Concediul de odihnă

Articolul 1

(1) Salariații din administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă platit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucratoare, în raport cu vechimea lor în munca, după cum urmează: Vechimea în munca Durata concediului-----

– până la 10 ani 21 zile lucratoare

– peste 10 ani 25 zile lucratoare

(2) Salariații din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă platit, cu o durată de 18-25 zile lucratoare, în raport cu vechimea în munca, după cum urmează: Vechimea în munca Durata concediului-----

– până la 5 ani 18 zile lucratoare

– între 5 și 15 ani 21 zile lucratoare

– peste 15 ani 25 zile lucratoare

(3) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 zile lucratoare. La stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care acești tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

(4) Personalul din activitatea de cercetare științifică atestat, încadrat în unitățile bugetare, are dreptul la un concediu de odihnă platit, stabilit în raport cu vechimea în munca, după cum urmează:

– 24 zile lucratoare pentru salariații cu o vechime în munca de până la 5 ani;

– 26 zile lucratoare pentru salariații cu o vechime în munca de 5-15 ani;

– 28 zile lucratoare pentru salariații cu o vechime în munca de peste 15 ani;

Articolul 2

Salariații care sunt încadrați în posturi cu fracțiuni de norma (4 sau 6 ore pe zi) au dreptul al concediu de odihnă cu durata integrală stabilită potrivit [art. 1](#), corespunzător vechimii în munca.

Articolul 3

(1) Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreaga, o altă funcție, au dreptul la concediu de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.

(2) Salariații care sunt încadrați cu jumătate de normă la două unități au dreptul la concediu de odihnă la ambele unități, proporțional cu timpul lucrat.

(3) Salariații care cumulează, la unități diferite, fracțiuni de normă care depășesc o normă întreaga, își aleg unitățile de la care beneficiază de concediu de odihnă, în așa fel încât drepturile convenite potrivit acestuia să nu depășească pe cele convenite salariaților încadrați cu o normă întreaga.

Articolul 4

(1) Vechimea în munca ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediu, stabilită potrivit [Legii nr. 3/1977](#) privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială.

(2) Pentru salariații care se încadrează în munca în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în munca stabilită potrivit [alin. \(1\)](#).

Articolul 5

Abrogat

La data de 16-06-2016 Articolul 5 din Capitolul 1 a fost abrogat de [Articolul UNIC din HOTĂRÂREA nr. 411 din 8 iunie 2016, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 452 din 16 iunie 2016](#)

Articolul 6

(1) Concediu de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fracționat.

(2) Concediu de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

Articolul 7

(1) Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază, sporului de vechime și, după caz, indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare fiecărei luni calendaristice în care se efectuează zilele de concediu de odihnă.

(2) Media zilnică a veniturilor prevăzute la [alin. \(1\)](#) se stabilește în raport cu numărul zilelor lucrătoare din fiecare luna în care se efectuează zilele de concediu.

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la [alin. \(1\)](#), convenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Prevederile [alin. \(1\)-\(3\)](#) se aplică și în cazul efectuării concediului restant din anul 1991.

(5) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile înainte plecării în concediu.

Articolul 8

(1) Conducerea unității are obligația să ia măsurile necesare pentru ca salariații să efectueze, în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă la care au dreptul.

(2) Abrogat.

(3) Abrogat.

Alin. (2) și (3) ale art. 8 au fost abrogate de [art. 4 din ORDONANȚA nr. 29 din 18 august 1995](#), publicată în MONITORUL OFICIAL NR. 200 din 30 august 1995.

Articolul 9

(1) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfîrșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea unității, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celui alt sot.

Articolul 10

(1) Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se afla în concediu medical;

b) salariața cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decît serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi ce indicată în recomandarea medicală;

g) salariața se afla în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vîrsta de pînă la 1 an.

(2) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității, dacă salariatul solicită acest lucru.

Articolul 11

(1) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre situațiile menționate la [art. 10 alin. \(1\) lit. a\), c\), d\) și e\)](#), efectuarea acestuia se intrerupe.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se intrerupe în cazul în care salariața intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate. În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemării.

(3) Pentru cazurile de intrerupere a concediului, menționate la [alin. \(1\)](#) și [\(2\)](#), salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, cînd aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.

Articolul 12

(1) În cazul în care concediul început la o anumită dată este intrerupt, indemnizația nu se restituie. În această situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuate și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după intreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.

(1) La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă se acordă salariatului indemnizația de concediu convenită pentru această parte, în condițiile prezentei hotărâri.

Articolul 13

(1) Concediul de odihnă convenit salariaților detașați la unele unități se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

(2) Salariații detașați la o altă unitate avînd sediul în alta localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors, din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se afla unitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul se efectuează în timpul detașării.

Articolul 14

(1) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul sau de muncă a încetat din motivele prevăzute la [art. 130 alin. \(1\) lit. i\), j\), k\), l\)](#) și [art. 135](#) din Codul muncii, acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

(2) Prevederile [alin. \(1\)](#) nu se aplică:

a) salariaților care au desfacute contractele de muncă în baza art. 135 din Codul muncii, din cauza stării sănătății, constatată prin certificat medical, iar unitate nu le-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare stării sănătății și calificării profesionale;

b) femeilor care au desfacute contractele de muncă în baza art. 135 din Codul muncii, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani;

c) salariaților pentru care, după desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 130 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, a intervenit achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal ori a urmăririi penale.

(3) Concediul de odihnă neacordat salariaților transferați, de către unitatea de la care s-a efectuat transferarea, se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferați. Indemnizația de concediu va fi suportată de către cele două unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea în cursul anului calendaristic respectiv; în același mod se va proceda și în cazul în care concediul de odihnă a fost efectuat înainte de transferare.

Articolul 15

(1) Concediile de odihnă neefectuate, convenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele convenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) Au dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă convenit pentru perioada lucrată de la începutul anului calendaristic și salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar în termen.

(3) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie - sot, copii, părinți.

Articolul 16

Orice convenție prin care se renunță în total sau în parte la dreptul la concediu de odihnă este interzisă.

Articolul 17

Modul de efectuare a concediului de odihnă convenit personalului didactic se va stabili de Ministerul Învățământului, iar pentru personalul trimis în misiune permanentă în străinătate, de către Ministerul Afacerilor Externe.

Capitolul 2 Concediul de odihnă suplimentar

Articolul 18

(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit [Legii nr. 31/1991](#), au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

(2) Salariații nevazatori și cei încadrați în grade de invaliditate beneficiază de drepturile de concediu de odihnă suplimentar prevăzute la [art. 2 alin. \(2\) și \(3\) din Legea nr. 6/1992](#) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților.

(3) Concediile de odihnă acordate potrivit [art. 1](#) din această hotărâre se cumulează cu cele stabilite la [alin. \(1\)](#) sau, după caz, la [alin. \(2\)](#) din prezentul articol.

Articolul 19

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și a locurilor de muncă pentru care se acordă concediu de odihnă suplimentar, precum și existența condițiilor de muncă vătămătoare, grele sau periculoase se fac potrivit prevederilor [art. 2](#) și [art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991](#).

Articolul 20

În cazul în care salariatul, potrivit programării, a efectuat integral concediul de odihnă suplimentar convenit și ulterior, în cursul aceluiași an calendaristic pentru care a primit acel concediu suplimentar, nu mai lucrează în condiții deosebite, nu este obligat să restituie unității cota-parte din indemnizația primită, aferentă timpului nelucrat din acel an calendaristic.

Articolul 21

(1) În baza criteriilor și a determinărilor facute în condițiile art. 19, durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aproba după cum urmează:

- de ministrii sau de conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu avizul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, pentru salariații din aparatul propriu și din unitățile subordonate;
- de prefectul județului, cu avizul Departamentului pentru Administrația Publică Locală, pentru salariații aparatului prefecturii;
- de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate;
- de consiliul de administrație al regiilor autonome cu specific deosebit, cu avizul ministerului de resort, pentru salariații din aceste unități;
- de conducătorul instituțiilor publice bugetare neguvernamentale, pentru salariații din aparatul propriu și unitățile bugetare subordonate.

Articolul 22

Pentru salariații din ministere, alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și din celelalte unități bugetare, trimisi să lucreze în străinătate, în țări cu climă greu de suportat, durata efectivă a concediului de odihnă suplimentar, diferentiat pe țări și zone geografice, se aproba, în limitele prevăzute de [art. 18 alin. \(1\)](#), de ministrii sau secretarii de stat, șefii ai departamentelor subordonate Guvernului, cu avizul Ministerului Sănătății și al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Articolul 23

Prevederile cuprinse la cap. I din aceasta hotărâre se aplică în mod corespunzător și salariaților care beneficiază de concedii de odihnă suplimentare.

Capitolul 3

Concediul platit pentru evenimente familiale deosebite

Articolul 24

(1) În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la zile de concediu platit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a)** căsătoria salariatului - 5 zile;
- b)** nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
- c)** decesul sotului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.

(2) Concediul platit, prevăzut la [alin. \(1\)](#), se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizațiile convenite se stabilesc potrivit [art. 7 alin. \(1\)](#).

Capitolul 4

Concediul fără plată

Articolul 25

(1) Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a)** susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cit și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
- b)** susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c)** prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în alta unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limită prevăzută la [alin. \(1\)](#), în următoarele situații:

- a)** îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cit și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b)** tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea sotului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil,

frate, sora, parinte, pe timpul cit acestia se afla la tratament în strainatate - , în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Concedii fără plata pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la [alin. \(1\)](#) și [\(2\)](#), pe durate stabilite prin acordul părților.

Articolul 26

(1) Pe durata concediilor fără plata, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

(2) Concediile fără plata acordate în condițiile [art. 25 alin. \(1\) lit. a\)](#) nu afectează vechimea în munca.

Capitolul 5 Dispozitii finale

Articolul 27

Pe durata concediilor platite nu pot fi încadrate alte persoane, urmînd ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.

Articolul 28

Pe durata concediilor fără plata mai mari de 30 de zile lucratoare se pot încadra alte persoane cu contracte de muncă pe durata determinata.

Toate drepturile rezervate © 2019 - **iLegis** - SC CTCE SA