

HOTĂRÎRE nr. 250 din 8 mai 1992 ***Republicată

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

EMITENT: GUVERN

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 118 din 13 iunie 1995

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

[Hotărîrea 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 [Hotărîrea Guvernului nr. 578 din 22 septembrie 1992](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 12 octombrie 1992.

CAP. 1

Concediul de odihna

ART. 1

(1) Salariații din administrația publică au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna plătit, cu o durată de 21 sau 25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea lor în munca, după cum urmează:

Vechimea în munca	Durata concediului
-----	-----
- pînă la 10 ani	21 zile lucrătoare
- peste 10 ani	25 zile lucrătoare

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

Vechimea în munca	Durata concediului
-----	-----
- pînă la 5 ani	18 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani	21 zile lucrătoare
- peste 15 ani	25 zile lucrătoare

(3) Pentru tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani, durata concediului de odihna este de 24 zile lucrătoare. La stabilirea duratei concediului de odihna se ia în considerare vîrsta 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 odihna plătit, stabilit în raport cu vechimea în munca, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în munca de pînă la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în munca de 5-15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în munca de peste 15 ani;

ART. 2

Salariații care sînt încadrați în posturi cu fracțiuni de normă (4 sau 6 ore pe zi) au dreptul al concediu de odihna cu durată integrală stabilită potrivit art. 1, corespunzător vechimii în munca.

ART. 3

(1) Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lîngă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihna 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 odihna primite de la cealaltă unitate.

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

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

ART. 4

(1) Vechimea în munca ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihna este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acorda concediul, 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 odihna se va stabili proporțional cu perioada lucrata de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în munca stabilită potrivit alin. (1).

ART. 5

(1) Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical sau în concedii fără plată acordate potrivit art. 25 alin. (3), nu au dreptul la concediul de odihna pentru acel an.

(2) În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată prevăzute la art. 25 alin. (3), însumate, au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat în anul reînțelegerii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu pentru motivele prevăzute la alin. (1).

ART. 6

(1) Concediul de odihna se efectuează în fiecare an calendaristic, integral sau fractionat.

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

ART. 7

(1) Pe durata concediului de odihna, salariații au dreptul la o indemnizație calculată în raport cu numărul de zile de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de baza, 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 odihna.

(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 norma, indemnizația de concediu de odihna se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin. (1), convenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de norma care se iau în calcul.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplica și în cazul efectuării concediului restant din anul 1991.

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

ART. 8

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

(2) Persoanele care nu au efectuat, integral sau parțial, concediul de odihna în anul calendaristic respectiv, cu excepția celor care, conform programării sau reprogramării, au început concediul de odihna în luna decembrie și îl continuă în luna ianuarie a anului următor, vor primi o despăgubire egală cu indemnizația de concediu calculată în raport cu numărul de zile de concediu neefectuate, înmulțit cu media zilnică a salariului de baza, a sporului de vechime și, după caz, a indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare lunii decembrie.

Despăgubirea prevăzută mai sus, acordată în baza art. 111 din Codul muncii, urmează a fi suportată de cel din vina căruia nu s-a efectuat concediul de odihna.

(3) Nu exista vina și deci nu se imputa despăgubirea plătită salariaților care s-au aflat în următoarele situații:

a) au fost reținuți la serviciu, existind în acest sens o dispoziție scrisă a conducerii unității sau instituției, după caz, cu acordul ordonatorului principal de credite. În cazul ministrilor și al altor conducători ai instituțiilor de specialitate ale administrației publice centrale, aprobarea se da de primul-ministru;

b) nu au putut efectua concediul de odihna programat sau reprogramat în ultimele două luni ale anului, întrucât în aceasta perioadă au fost în concediu medical;

c) s-au aflat în una dintre situațiile prevăzute la art. 10.

ART. 9

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

(2) La programarea concediilor de odihna ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

ART. 10

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

a) salariatul se afla în concediu medical;

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

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

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

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

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihna 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 odihna poate fi modificată de conducerea unității, dacă salariatul solicită acest lucru.

ART. 11

(1) Dacă în timpul concediului de odihna intervine una dintre situațiile menționate la art. 10 alin. (1) lit. a), c), d) și e), efectuarea acestuia se întrerupe.

(2) Efectuarea concediului de odihna se întrerupe în cazul în care salariața intra 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 prezenta salariatului în unitate. În situația rechemării, cei în cauza 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 întrerupere 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.

ART. 12

(1) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În aceasta situație se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuat și cu salariul convenit salariatului pentru perioada

lucrata după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe aceasta perioada, după caz, potrivit legii.

(1) La data programata pentru efectuarea partii restante a concediului de odihna se acorda salariatului indemnizația de concediu convenită pentru aceasta parte, în condițiile prezentei hotărîri.

ART. 13

(1) Concediul de odihna convenit salariaților detasati la unele unități se acorda de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

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

ART. 14

(1) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihna, contractul sau de munca a încetat din motivele prevăzute la art. 130 alin. (1) lit. i), j), k), l) și art. 135 din Codul muncii, acesta este obligat sa 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 aplica:

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

b) femeilor care au desfăcute contractele de munca în baza art. 135 din Codul muncii, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrsta de pînă la 7 ani;

c) salariaților pentru care, după desfacerea contractului de munca 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 odihna neacordat salariaților transferati, de către unitatea de la care s-a efectuat transferarea, se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferati. Indemnizația de concediu va fi suportată de către cele doua 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 odihna a fost efectuat înainte de transferare.

ART. 15

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

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

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

ART. 16

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

ART. 17

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

CAP. 2

Concediul de odihna suplimentar

ART. 18

(1) În afară concediului de odihna, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publica, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare,

ori lucrează în locuri de munca în care exista astfel de condiții, stabilite potrivit [Legii nr. 31/1991](#), au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihna suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.

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

(3) Concediile de odihna acordate potrivit art. 1 din aceasta hotărîre se cumulează cu cele stabilite la alin. (1) sau, după caz, la alin. (2) din prezentul articol.

ART. 19

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

ART. 20

În cazul în care salariatul, potrivit programării, a efectuat integral concediul de odihna 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.

ART. 21

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

- de miniștrii 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.

ART. 22

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

ART. 23

Prevederile cuprinse la cap. I din aceasta hotărîre se aplica în mod corespunzător și salariaților care beneficiază de concedii de odihna suplimentare.

CAP. 3

Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite

ART. 24

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

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

(2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1), se acorda, la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizațiile cuvenite se stabilesc potrivit art. 7 alin. (1).

CAP. 4

Concediul fără plata

ART. 25

(1) Salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plata, 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, cât 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 plata, fără limită prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vîrsta de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atît mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plata;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durată recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceștia se afla la tratament în străinătate - , în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

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

ART. 26

(1) Pe durată 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 muncă.

CAP. 5

Dispoziții finale

ART. 27

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

ART. 28

Pe durată concediilor fără plata mai mari de 30 de zile lucrătoare se pot încadra alte persoane cu contracte de muncă pe durată determinată.
