

HOTĂRÂREA GUVERNULUI nr. 250 din 8 mai 1992*) privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare - Republicare

CAPITOLUL I: Concediul de odihnă

Art. 1

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

<u>Vechimea în muncă</u>	<u>Durata concediului</u>
- până 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 odihnă plătit, cu o durată de 18-25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

<u>Vechimea în muncă</u>	<u>Durata concediului</u>
- până la 5 ani	18 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani	21 zile lucrătoare
- peste 15 ani	25 zile lucrătoare

(3) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 24 de zile lucrătoare. 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 plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de până la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de 5-15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani.

Art. 2

Salariații care sunt încadrați în posturi cu fracțiuni de normă (4 sau 6 ore pe zi) au dreptul la concediu de odihnă cu durată integrală stabilită potrivit art. 1, corespunzător vechimii în muncă.

Art. 3

(1) [textul din Art. 3, alin. (1) din capitolul I a fost abrogat la 04-apr-2020 de Actul din Legea 31/2020]

(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 întreagă, 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 întreagă.

Art. 4

(1) Vechimea în muncă 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 concediul, stabilită potrivit Legii nr. 3/1977 privind pensiile de asigurări sociale de stat și asistența socială.

(2) Pentru salariații care se încadrează în muncă 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 muncă stabilită potrivit alin. (1).

Art. 5

[textul din Art. 5 din capitolul I a fost abrogat la 16-iun-2016 de Art. 1 din Hotarirea 411/2016]

Art. 6

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

(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, 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 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 lună 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 înaintea 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 odihnă la care au dreptul.

(2)

[textul din Art. 8, alin. (2) din capitolul I a fost abrogat la 30-aug-1995 de Art. 4 din Ordonanța 29/1995]

(3)

[textul din Art. 8, alin. (3) din capitolul I a fost abrogat la 30-aug-1995 de Art. 4 din Ordonanța 29/1995]

Art. 9

(1) Programarea concediilor de odihnă 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 odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celui alt soț.

Art. 10

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

- a) salariatul se află 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 decât 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 cea indicată în recomandarea medicală;
 - g) salariața se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 an.
- (2) Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității, dacă salariatul solicită acest lucru.

Art. 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 întrerupe.
- (2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe 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 altă 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, când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceleiași an calendaristic.

Art. 12

- (1) În cazul în care concediul început la o anumită dată este întrerupt, indemnizația nu se restituie. În această 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 lucrată după întreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.
- (2) 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.

Art. 13

- (1) Concediul de odihnă convenit salariaților detașați la alte unități se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.
- (2) Salariații detașați la o altă unitate având sediul în altă localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors, din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se află unitatea la care sunt 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 odihnă, contractul său 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 desfășurat contractele de muncă în baza art. 135 din Codul muncii, din cauza stării sănătății, constatată prin certificat medical, iar unitatea nu le-a putut oferi o altă muncă corespunzătoare stării sănătății și calificării profesionale;
 - b) femeilor care au desfășurat 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.

Art. 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 - soț, copii, părinți.

Art. 16

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

Art. 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 II: Concediul de odihnă suplimentar

Art. 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 munci 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 nevăzători 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 21

(1) Pe baza criteriilor și a determinărilor făcute în condițiile art. 19, durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă 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 Administrație 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 regiei 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 odihnă suplimentar, diferențiat pe țări și zone geografice, se aprobă, în limitele prevăzute de art. 18 alin. (1), de ministrii 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 această hotărâre se aplică în mod corespunzător și salariaților care beneficiază de concedii de odihnă suplimentare.

CAPITOLUL III: Concediul plătit pentru evenimente familiale deosebite**Art. 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 plătite, 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 până la gradul II a salariatului - 3 zile.

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

CAPITOLUL IV: Concediul fără plată**Art. 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, 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) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

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

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

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

Art. 26

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

(2) Concediile fără plată acordate în condițiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

CAPITOLUL V: Dispoziții finale**Art. 27**

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

Art. 28

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

*) 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.

Hotarirea 250/1992 - forma sintetica pentru data 2020-05-26

Hotărârea Guvernului nr. 250 din 8 mai 1992 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 27 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.

Publicată în Monitorul Oficial cu numărul 118 din data de 13 iunie 1995

*) ATENȚIE! Se vor lua în considerare prevederile aplicabile din O.U.G. nr. 123/2003.

▶(la data 01-ian-2004 Actul modificat de Art. 46 din capitolul III din Ordonanta urgenta 123/2003)