

ACT COMPUS - FORMA APLICABILA AZI!

Acesta este actul compus (forma care include modificarile pe text) creat la data de 1 aprilie 2020

M.Of. nr. 118 din 13 iunie 1995

Hotarare nr. 250 (republicare 1)

privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare

CAPITOLUL I

Concediul de odihna

Art. 1. - (1) Salariatii din administratia publica au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, cu o durata de 21 sau 25 zile lucratoare, in raport cu vechimea lor in munca, dupa cum urmeaza:

<u>Vechimea in munca</u>	<u>Durata concediului</u>
- pana la 10 ani	21 zile lucratoare
- peste 10 ani	25 zile lucratoare

(2) Salariatii din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare au dreptul, in fiecare an calendaristic, la un concediu de odihna platit, cu o durata de 18-25 zile lucratoare, in raport cu vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

<u>Vechimea in munca</u>	<u>Durata concediului</u>
- pana la 5 ani	18 zile lucratoare
- intre 5 si 15 ani	21 zile lucratoare
- peste 15 ani	25 zile lucratoare

(3) Pentru tinerii in varsta de pana la 18 ani, durata concediului de odihna este de 24 de zile lucratoare. La stabilirea duratei concediului de odihna se ia in considerare varsta pe care acesti tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

(4) Personalul din activitatea de cercetare stiintifica atestat, incadrat in unitatile bugetare, are dreptul la un concediu de odihna platit, stabilit in raport cu vechimea in munca, dupa cum urmeaza:

- 24 zile lucratoare pentru salariatii cu o vechime in munca de pana la 5 ani;
- 26 zile lucratoare pentru salariatii cu o vechime in munca de 5-15 ani;
- 28 zile lucratoare pentru salariatii cu o vechime in munca de peste 15 ani.

Art. 2. - Salariatii care sunt incadrati in posturi cu fractiuni de norma (4 sau 6 ore pe zi) au dreptul la concediu de odihna cu durata integrala stabilita potrivit art. 1, corespunzator vechimii in munca.

Art. 3. - (1) Salariatii care indeplinesc prin cumul, pe langa functia de baza, cu o norma intreaga, o alta functie, au dreptul la concediul de odihna platit numai de la unitatea in care au functia de baza. Unitatea in

care salariatii cumuleaza le va acorda, la cerere, un concediu fara plata pentru zilele de concediu de odihna primite de la cealalta unitate.

Alineatul (1) al articolului 3 abrogat de art.unic din Legea 31/2020

(2) Salariatii care sunt incadrati cu jumatate de norma la doua unitati au dreptul la concediu de odihna la ambele unitati, proportional cu timpul lucrat.

(3) Salariatii care cumuleaza, la unitati diferite, fractiuni de norma care depasesc o norma intreaga, isi aleg unitatile de la care beneficiaza de concediu de odihna, in asa fel incat drepturile cuvenite potrivit acestuia sa nu depaseasca pe cele cuvenite salariatilor incadrati cu o norma intreaga.

Art. 4. - (1) Vechimea in munca ce se ia in considerare la determinarea duratei concediului de odihna este aceea pe care salariatii o implinesc in cursul anului calendaristic pentru care li se acorda concediul, stabilita potrivit Legii nr. 3/1977 privind pensiile de asigurari sociale de stat si asistenta sociala.

(2) Pentru salariatii care se incadreaza in munca in timpul anului, durata concediului de odihna se va stabili proportional cu perioada lucrata de la incadrare la sfarsitul anului calendaristic respectiv, in raport cu vechimea in munca stabilita potrivit alin. (1).

Art. 5. - (1) *Salariatii care au lipsit de la serviciu intregul an calendaristic, fiind in concediu medical sau in concedii fara plata acordate potrivit art. 25 alin. (3), nu au dreptul la concediul de odihna pentru acel an.*

(2) *In cazul in care perioadele de concedii medicale si de concedii fara plata prevazute la art. 25 alin. (3), insumate, au fost de 12 luni sau mai mari si s-au intins pe 2 sau mai multi ani calendaristici consecutivi, salariatii au dreptul la un singur concediu de odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a ivit lipsa de la serviciu pentru motivele prevazute la alin. (1).*

Articolul 5 abrogat de art.unic din HG 411/2016

Art. 6. - (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an calendaristic, integral sau fractionat.

(2) Concediul de odihna poate fi fractionat, la cererea salariatului, cu conditia ca una dintre fractiuni sa nu fie mai mica de 15 zile lucratoare.

Art. 7. - (1) Pe durata concediului de odihna, salariatii au dreptul la o indemnizatie calculata in raport cu numarul de zile de concediu inmultite cu media zilnica a salariului de baza, sporului de vechime si, dupa caz, indemnizatiei pentru functia de conducere, luate impreuna, corespunzatoare fiecarei luni calendaristice in care se efectueaza zilele de concediu de odihna.

(2) Media zilnica a veniturilor prevazute la alin. (1) se stabileste in raport cu numarul zilelor lucratoare din fiecare luna in care se efectueaza zilele de concediu.

(3) Pentru salariatii incadrati cu fractiuni de norma, indemnizatia de concediu de odihna se calculeaza avandu-se in vedere veniturile prevazute la alin. (1), cuvenite pentru fractiunea sau fractiunile de norma care se iau in calcul.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplica si in cazul efectuarii concediului restant din anul 1991.

(5) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste cu cel putin 5 zile inaintea plecarii in concediu.

Art. 8. - (1) Conducerea unitatii are obligatia sa ia masurile necesare pentru ca salariatii sa efectueze, in fiecare an calendaristic, concediile de odihna la care au dreptul.

(2) *Persoanele care nu au efectuat, integral sau partial, concediul de odihna in anul calendaristic respectiv, cu exceptia celor care, conform programarii sau reprogramarii, au inceput concediul de odihna in luna decembrie si il continua in luna ianuarie a anului urmator, vor primi o despagubire egala cu indemnizatia de concediu calculata in raport cu numarul de zile de concediu neefectuate, inmultit cu media zilnica a salariului de baza, a sporului de vechime si, dupa caz, a indemnizatiei pentru functia de conducere, luate impreuna, corespunzatoare lunii decembrie.*

Despagubirea prevazuta mai sus, acordata in baza art. 111 din Codul muncii, urmeaza a fi suportata de cel din vina caruia nu s-a efectuat concediul de odihna.

(3) Nu exista vina si deci nu se imputa despagubirea platita salariatilor care s-au aflat in urmatoarele situatii:

a) au fost retinuti la serviciu, existand in acest sens o dispozitie scrisa a conducerii unitatii sau institutiei, dupa caz, cu acordul ordonatorului principal de credite. In cazul ministrilor si al altor conducatori ai institutiilor de specialitate ale administratiei publice centrale, aprobarea se da de primul ministru;

b) nu au putut efectua concediul de odihna programat sau reprogramat in ultimele doua luni ale anului, intrucat in aceasta perioada au fost in concediu medical;

c) s-au aflat in una dintre situatiile prevazute la art. 10.

Art.8 alin.(2) si (3) abrogate de art. 4 din Ordonanta 29/1995

Art. 9. - (1) Programarea concediilor de odihna se va face la sfarsitul anului, pentru anul urmator, de catre conducerea unitatii, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor.

(2) La programarea concediilor de odihna ale salariatilor, conducerea unitatii va tine seama, in masura in care este posibil, si de specificul activitatii celuiilalt sot.

Art. 10. - (1) Programarea concediilor de odihna va fi modificata, la cererea salariatului, in urmatoarele cazuri:

a) salariatul se afla in concediu medical;

b) salariata cere concediu de odihna inainte sau in continuarea concediului de maternitate;

c) salariatul este chemat sa indeplineasca indatoriri publice;

d) salariatul este chemat sa satisfaca obligatii militare, altele decat serviciul militar in termen;

e) salariatul urmeaza sau trebuie sa urmeze un curs de calificare, recalificare, perfectionare sau specializare, in tara ori in strainatate;

f) salariatul are recomandare medicala pentru a urma un tratament intr-o statiune balneoclimaterica, caz in care data inceperii concediului de odihna va fi cea indicata in recomandarea medicala;

g) salariata se afla in concediu platit pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 1 an.

(2) Programarea concediului de odihna poate fi modificata de conducerea unitatii, daca salariatul solicita acest lucru.

Art. 11. - (1) Daca in timpul concediului de odihna intervine una dintre situatiile mentionate la art. 10 alin. (1) lit. a), c), d) si e), efectuarea acestuia se intrerupe.

(2) Efectuarea concediului de odihna se intrerupe in cazul in care salariata intra in concediu pentru maternitate, precum si in cazul in care salariatul este rechemat, prin dispozitia scrisa a conducerii unitatii, numai pentru nevoi de serviciu neprevazute, care fac necesara prezenta salariatului in unitate. In situatia rechemarii, cei in cauza au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport si a cheltuielilor legate de efectuarea concediului in alta localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestatia de care nu au mai putut beneficia din cauza rechemarii.

(3) Pentru cazurile de intrerupere a concediului, mentionate la alin. (1) si (2), salariatii au dreptul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce au incetat situatiile respective sau, cand aceasta nu este posibila, la data stabilita printr-o noua programare in cadrul aceluiasi an calendaristic.

Art. 12. - (1) In cazul in care concediul inceput la o anumita data este intrerupt, indemnizatia nu se restituie. In aceasta situatie se va proceda la regularizarea platilor in raport cu indemnizatia de concediu aferenta zilelor de concediu neefectuat si cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrata dupa intreruperea concediului, sau cu drepturile convenite pe aceasta perioada, dupa caz, potrivit legii.

(2) La data programata pentru efectuarea partii restante a concediului de odihna se acorda salariatului indemnizatia de concediu convenita pentru aceasta parte, in conditiile prezentei hotarari.

Art. 13. - (1) Concediul de odihna convenit salariatilor detasati la alte unitati se acorda de unitatile la care acestia isi desfasoara activitatea.

(2) Salariatii detasati la o alta unitate avand sediul in alta localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus si

intors, din localitatea unde sunt detasati in localitatea unde se afla unitatea la care sunt angajati, pentru cazul in care concediul se efectueaza in timpul detasarii.

Art. 14. - (1) In cazul in care, dupa ce salariatul a efectuat concediul de odihna, contractul sau de munca a incetat din motivele prevazute la art. 130 alin. (1) lit. i), j), k), l) si art. 135 din Codul muncii, acesta este obligat sa restituie unitatii partea din indemnizatia de concediu corespunzatoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica:

a) salariatilor care au desfacute contractele de munca in baza art. 135 din Codul muncii, din cauza starii sanatatii, constatata prin certificat medical, iar unitatea nu le-a putut oferi o alta munca corespunzatoare starii sanatatii si calificarii profesionale;

b) femeilor care au desfacute contractele de munca in baza art. 135 din Codul muncii, pentru cresterea si ingrijirea copilului in varsta de pana la 7 ani;

c) salariatilor pentru care, dupa desfacerea contractului de munca in temeiul art. 130 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, a intervenit achitarea, anulara urmaririi penale sau incetarea procesului penal ori a urmaririi penale.

(3) Concediul de odihna neacordat salariatilor transferati, de catre unitatea de la care s-a efectuat transferarea, se va acorda acestora de unitatea la care au fost transferati. Indemnizatia de concediu va fi suportata de catre cele doua unitati, proportional cu timpul lucrat la fiecare dintre acestea in cursul anului calendaristic respectiv; in acelasi mod se va proceda si in cazul in care concediul de odihna a fost efectuat inainte de transferare.

Art. 15. - (1) Concediile de odihna neefectuate, cuvenite salariatilor carora le-a incetat contractul de munca, vor fi compensate in bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizatia de concediu aferenta perioadei efectiv lucrate.

(2) Au dreptul la compensarea in bani a concediului de odihna cuvenit pentru perioada lucrata de la inceputul anului calendaristic si salariatii chemati sa-si satisfaca serviciul militar in termen.

(3) In cazul decesului salariatului, suma reprezentand compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat se va acorda membrilor sai de familie - sot, copii, parinti.

Art. 16. - Orice conventie prin care se renunta in total sau in parte la dreptul la concediu de odihna este interzisa.

Art. 17. - Modul de efectuare a concediului de odihna cuvenit personalului didactic se va stabili de Ministerul Invatamantului, iar pentru personalul trimis in misiune permanenta in strainatate, de catre Ministerul Afacerilor Externe.

CAPITOLUL II

Concediul de odihna suplimentar

Art. 18. - (1) In afara concediului de odihna, prevazut la art. 1, salariatii din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare, care presteaza munci grele, periculoase sau vatomatoare, ori lucreaza in locuri de munca in care exista astfel de conditii, stabilite potrivit Legii [nr. 31/1991](#), au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna suplimentar, cu o durata cuprinsa intre 3-10 zile lucratoare.

(2) Salariatii nevazatori si cei incadrati in grade de invaliditate beneficiaza de drepturile de concediu de odihna suplimentar prevazute la

art. 2 alin. (2) si (3) din Legea nr. 6/1992 privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor.

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

Art. 19. - Stabilirea categoriilor de personal, a activitatilor si a locurilor de munca pentru care se acorda concediu de odihna suplimentar, precum si existenta conditiilor de munca vatamatoare, grele sau periculoase se fac potrivit prevederilor art. 2 si art. 3 alin. 1 din Legea nr. 31/1991.

Art. 20. - In cazul in care salariatul, potrivit programarii, a efectuat integral concediul de odihna suplimentar convenit si ulterior, in cursul aceluiasi an calendaristic pentru care a primit acel concediu suplimentar, nu mai lucreaza in conditii deosebite, nu este obligat sa restituie unitatii cota-parte din indemnizatia primita, aferenta timpului nelucrat din acel an calendaristic.

Art. 21. - **(1)** Pe baza criteriilor si a determinarilor facute in conditiile art. 19, durata efectiva a concediului suplimentar de odihna se aproba dupa cum urmeaza:

- de ministrii sau de conducatorii celorlalte organe de specialitate ale administratiei publice centrale, cu avizul Ministerului Muncii si Protectiei Sociale, pentru salariatii din aparatul propriu si din unitatile subordonate;

- de prefectul judetului, cu avizul Departamentului pentru Administratie Publica Locala, pentru salariatii aparatului prefecturii;

- de consiliul judetean sau local, pentru salariatii din serviciile publice judetene, respectiv locale, precum si din unitatile subordonate;

- de consiliul de administratie al regiei autonome cu specific deosebit, cu avizul ministerului de resort, pentru salariatii din aceste unitati;

- de conducatorul institutiilor publice bugetare neguvernamentale, pentru salariatii din aparatul propriu si unitatile bugetare subordonate.

Art. 22. - Pentru salariatii din ministere, alte organe de specialitate ale administratiei publice centrale, precum si din celelalte unitati bugetare, trimisi sa lucreze in strainatate, in tari cu clima greu de suportat, durata efectiva a concediului de odihna suplimentar, diferentiat pe tari si zone geografice, se aproba, in limitele prevazute de art. 18 alin. (1), de ministrii sau secretarii de stat, sefi ai departamentelor subordonate Guvernului, cu avizul Ministerului Sanatatii si al Ministerului Muncii si Protectiei Sociale.

Art. 23. - Prevederile cuprinse la cap. I din aceasta hotarare se aplica in mod corespunzator si salariatilor care beneficiaza de concedii de odihna suplimentare.

CAPITOLUL III

Concediul platit pentru evenimente familiale deosebite

Art. 24. - **(1)** In afara concediului de odihna, salariatii din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare au dreptul la zile de concediu platite, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;

- b) nasterea sau casatoria unui copil - 3 zile;

- c) decesul sotului sau al unei rude de pana la gradul II a salariatului - 3 zile.

(2) Concediul platit, prevazut la alin. (1), se acorda, la cererea solicitantului, de conducerea unitatii. Indemnizatiile convenite se stabilesc potrivit art. 7 alin. (1).

CAPITOLUL IV
Concediul fara plata

Art. 25. - (1) Salariatii din administratia publica, din regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.

(2) Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin. (1), in urmatoarele situatii:

a) ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;

b) tratament medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate -, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

(3) Concedii fara plata pot fi acordate si pentru interese personale, altele decat cele prevazute la alin. (1) si (2), pe durate stabilite prin acordul partilor.

Art. 26. - (1) Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

(2) Concediile fara plata acordate in conditiile art. 25 alin. (1) lit. a) nu afecteaza vechimea in munca.

CAPITOLUL V
Dispozitii finale

Art. 27. - Pe durata concediilor platite nu pot fi incadrate alte persoane, urmand ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor sa fie redistribuite.

Art. 28. - Pe durata concediilor fara plata mai mari de 30 de zile lucratoare se pot incadra alte persoane cu contracte de munca pe durata determinata.