

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 grudnia 1974 r.

**w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy.**

Na podstawie art. 104 § 2 i 3 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

## Rozdział 1

**Regulaminy pracy.**

§ 1. 1. W każdym zakładzie pracy zatrudniającym stale co najmniej 50 pracowników powinien obowiązywać regulamin pracy.

2. Regulamin pracy ustala porządek wewnętrzny w zakładzie pracy oraz określa związane z procesem pracy obowiązki zakładu i pracowników.

§ 2. 1. W zakładach pracy, w których stosunek pracy pracowników unormowany jest przepisami wydanymi na podstawie art. 298 § 1 Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi, regulaminy pracy mogą być stosowane zależnie od potrzeby.

2. Sprawy regulaminów pracy w zakładach górniczych, do których stosuje się prawo górnicze, normują przepisy tego prawa i przepisy wydane na jego podstawie.

§ 3. 1. Regulamin pracy ustala kierownik zakładu pracy po porozumieniu z radą zakładową.

2. Regulamin pracy podlega zatwierdzeniu pod względem zgodności z prawem przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy.

§ 4. 1. Regulamin pracy zatwierdzony w trybie określonym w § 3 wchodzi w życie w dwa tygodnie po podaniu go do wiadomości pracowników.

2. Podanie regulaminu pracy do wiadomości pracowników następuje przez wywieszenie w widocznych miejscach lub w innej formie przyjętej w danym zakładzie pracy.

3. Regulamin pracy powinien być podany do wiadomości każdego przyjętego do pracy pracownika przed jego przystąpieniem do pracy.

§ 5. 1. Regulamin pracy powinien stwierdzać, że czas pracy należy wykorzystywać w pełni na pracę zawodową i że podstawowym obowiązkiem pracownika jest:

- 1) rzetelne i efektywne wykonywanie pracy,
- 2) przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy i porządku,
- 3) dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych,
- 4) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 5) przejawianie koleżeńskiego stosunku do współtowarzyszy pracy, okazywanie pomocy podwładnym, a w szczególności pracownikom młodocianym,
- 6) sumienny stosunek do mienia zakładu pracy oraz wszelkich urządzeń i materiałów stanowiących własność społeczną,
- 7) przestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.

2. Regulamin pracy powinien także wskazywać, że szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

- 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
- 2) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie bez usprawiedliwienia,
- 3) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
- 4) zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 5) niewykonywanie poleceń przełożonych,
- 6) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współtowarzyszy pracy,

- 7) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 8) nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.

- 6) miejsca i czasu przyjmowania pracowników przez kierownika zakładu pracy.

§ 6. 1. Regulamin pracy powinien szczegółowo określać:

- 1) godziny oraz porządek rozpoczynania i kończenia pracy,
- 2) początek i koniec pracy dla każdej zmiany i poszczególnych grup pracowników (w tym młodocianych i innych pracowników korzystających ze skróconego czasu pracy) oraz tryb przesuwania zmian,
- 3) przerwy w pracy,
- 4) porę nocną, obejmującą 8 godzin pomiędzy godzinami 21,00 a 7,00,
- 5) obowiązek i sposób potwierdzania przez pracownika przybycia do pracy i obecności w pracy,
- 6) sposób zabezpieczenia pomieszczeń i narzędzi pracy po zakończeniu godzin pracy,
- 7) warunki przebywania pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy,
- 8) inne postanowienia dotyczące zachowania porządku i czystości w zakładzie pracy i na stanowisku pracy.

2. Regulamin pracy powinien określać tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy, udzielania zwolnień od pracy i urlopów, ze wskazaniem osób uprawnionych do tego, a także zasady zastępowania pracowników nieobecnych i prowadzenia ich ewidencji.

3. Regulamin powinien stwierdzać, że pracowników w stanie nietrzeźwości nie należy dopuszczać do wykonywania pracy.

4. Regulamin pracy powinien określać tryb zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi, a także ustalać zasady ograniczenia palenia tytoniu w pomieszczeniach pracy.

5. Regulamin pracy może zawierać również inne postanowienia dotyczące organizacji pracy.

§ 7. Regulamin pracy powinien zawierać informację o karach stosowanych w myśl art. 108 Kodeksu pracy za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

§ 8. W zakresie obowiązków zakładu pracy regulamin pracy powinien określać zasady:

- 1) przydziału pracownikowi pracy,
  - 2) organizowania stanowisk pracy oraz dostarczania potrzebnych do pracy narzędzi i materiałów,
  - 3) wydawania odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej,
- oraz zawierać informacje dotyczące:
- 4) terminu, miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia,
  - 5) rodzajów prac, przy których — zgodnie z wykazami prac wzbronionych — nie wolno zatrudniać kobiet i młodocianych,

## Rozdział 2

### Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy.

§ 9. 1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić zakład pracy.

2. W razie niestawienia się do pracy, poza przypadkami określonymi w ust. 1, pracownik jest obowiązany zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby lub przez pocztę. W tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2, jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.

§ 10. 1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy przedstawiając zakładowi pracy niezwłocznie przyczyny nieobecności, a na żądanie kierownika zakładu pracy także odpowiednie dowody. W razie nieobecności w pracy z przyczyn, o których mowa w ust. 2 pkt 1, 3 i 4, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność, doręczając zakładowi pracy zaświadczenie lekarskie najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy.

2. Nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają przyczyny uniemożliwiające stawienie się do pracy, a w szczególności:

- 1) niezdolność do pracy spowodowana chorobą pracownika lub jego izolacją z powodu choroby zakaźnej,
- 2) odsunięcie od pracy na podstawie zaświadczenia (decyzji) lekarza, komisji lekarskiej lub inspektora sanitarnego, jeżeli zakład pracy nie zatrudni pracownika przy innej pracy odpowiedniej do stanu jego zdrowia,
- 3) leczenie uzdrowiskowe, jeżeli jego okres został uznany zaświadczeniem lekarskim za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- 4) choroba członka rodziny pracownika, wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
- 5) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8,
- 6) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego.

§ 11. 1. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn określonych:

- 1) w § 10 ust. 2 pkt 1—5 pracownikowi przysługuje zasiłek na zasadach określonych odrębnymi przepisami,
- 2) w § 10 ust. 2 pkt 6 pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

2. Wynagrodzenie pracownika tymczasowo aresztowanego ulega od dnia zaprzestania pracy z powodu aresztowania ograniczeniu do połowy wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania. Jeżeli postępowanie karne umorzono albo wydano wyrok uniewinniający, pracownikowi należy wypłacić pozostałą część całego wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania oraz umorzenia postępowania z powodu przedawnienia lub amnestii.

### Rozdział 3

#### Zwolnienia od pracy.

§ 12. 1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystywany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwianie takich spraw w czasie godzin pracy jest dopuszczalne tylko w razie konieczności, w granicach i na zasadach określonych w niniejszym rozporządzeniu oraz w przepisach szczególnych.

2. Zebrania i narady o charakterze społecznym w zakładach pracy mogą być organizowane tylko poza godzinami pracy; jeżeli stosowana jest praca wielozmianowa, zebrania i narady powinny być organizowane w takim czasie i w takim składzie uczestników, aby związane z nimi straty czasu pracy ograniczyć do niezbędnych rozmiarów.

§ 13. 1. Zakład pracy jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy w trybie i na zasadach określonych odrębnymi przepisami:

- 1) do wykonywania zadań:
  - a) radnego i członka komisji rady narodowej,
  - b) ławnika w sądzie,
  - c) członka kolegium do spraw wykroczeń,
  - d) członka komisji rozjemczej i powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy,
- 2) w celu:
  - a) wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
  - b) stawienia się na wezwanie organu administracji państwowej, sądu, prokuratury, organu Milicji Obywatelskiej albo kolegium do spraw wykroczeń, komisji rozjemczej lub powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy,
  - c) przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich albo badań stanu zdrowia osób wykonujących niektóre zajęcia zarobkowe, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
- 3) do prac związanych:
  - a) ze sporządzaniem opinii w charakterze biegłego w postępowaniu administracyjnym, przygotowawczym i sądowym oraz z udziałem w tych postępowaniach,
  - b) z przeprowadzaniem badania i oceny sprawozdań finansowych uspołeczniczonych jednostek organizacyjnych,
  - c) ze sporządzaniem opinii w charakterze rzeczoznawcy,
  - d) ze sporządzaniem ocen stanu zasiewów oraz szacunku plonów i zbiorów roślin uprawnych,

- e) ze sporządzaniem spisów w zakresie statystyki rolniczej oraz przeprowadzaniem innych masowych badań statystycznych,
  - f) z dokonywaniem urzędowej kontroli i kwalifikacji materiału siewnego,
- 4) do pełnienia funkcji członka rady zakładowej oraz społecznego inspektora pracy.

2. Zakład pracy może zwolnić pracownika od pracy w celu pełnienia funkcji kierowniczych, instruktorskich i wychowawczych na kursach i obozach harcerskich oraz w placówkach wypoczynku wakacyjnego dzieci i młodzieży w wymiarze, na zasadach i w trybie określonych odrębnymi przepisami.

3. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1 pkt 3 lit. e), nie mogą być udzielane pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, a także pracownikom inżynieryjno-technicznym i innym, których praca wiąże się bezpośrednio z produkcją lub świadczeniem usług. Ograniczenia tego nie stosuje się do udzielania zwolnień do prac związanych ze sporządzaniem spisów w zakresie statystyki rolniczej pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy związanych bezpośrednio z rolnictwem lub pracujących na rzecz rolnictwa.

§ 14. 1. Zakład pracy jest obowiązany udzielać pracownikowi doraźnych zwolnień od pracy w celu umożliwienia mu pełnienia statutowych funkcji członka centralnej, wojewódzkiej i powiatowej instancji: organizacji politycznych, zrzeszenia związków zawodowych i wchodzących w jego skład związków zawodowych oraz organizacji młodzieżowych zrzeszonych w Federacji Socjalistycznych Związków Młodzieży Polskiej. Dotyczy to również pracowników biorących udział w charakterze delegatów w zjazdach oraz konferencjach sprawozdawczych i wyborczych tych organizacji.

2. Zakład pracy jest obowiązany także udzielić zwolnienia od pracy pracownikowi będącemu członkiem organu centralnego (krajowego) lub wojewódzkiego związku spółdzielni i związku kółek rolniczych w celu wzięcia udziału w posiedzeniu tego organu.

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, na wniosek zarządu głównego organizacji społecznej nie wymienionej w ust. 1 i 2, może wyrazić zgodę na jednorazowe zwolnienie od pracy określonej liczby członków tej organizacji w celu wzięcia udziału w zjeździe lub dla wykonania ważnych zadań statutowych.

§ 15. 1. Za czas zwolnień od pracy, przewidzianych w § 13 ust. 1 pkt 1 i pkt 3 lit. a) oraz w § 14, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

2. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie stawienia się w charakterze świadka na wezwanie organu administracji państwowej, sądu, prokuratury, organu Milicji Obywatelskiej, kolegium do spraw wykroczeń oraz komisji rozjemczej lub powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy.

3. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie stawienia się w charakterze strony na wezwanie organu administracji państwowej i sądu w postępowaniu cywilnym. Nie dotyczy to wypadków, gdy organ wzywający wypłacił równowartość utraconego wynagrodzenia.

4. Za czas zwolnień przewidzianych w § 13 ust. 1 pkt 2 (lit. a) i c), pkt 3 (lit. b)—f) oraz pkt 4 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wypadkach i granicach ustalonych odrębnymi przepisami.

5. Za czas zwolnienia od pracy przewidzianego w § 13 ust. 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, z tym że wydatki z tego tytułu obciążają organizatora akcji lub zakład pracy udzielający pracownikowi zwolnienia, jeżeli dana akcja obejmuje dzieci pracowników tego zakładu.

§ 16. W szczególnie uzasadnionych wypadkach dla załatwienia ważnych spraw społecznych zakład pracy może zwolnić pracownika od pracy na krótki czas, jeżeli zwolnienie to nie narazi zakładu pracy na szkody. Zwolnienie to może być udzielone wyłącznie na wniosek terenowego organu administracji państwowej stopnia wojewódzkiego lub powiatowego albo organizacji politycznej lub społecznej wymienionej w § 14 ust. 1. Za czas tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 17. 1. Zakład pracy może zwolnić od pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, pracownika:

- 1) mającego określoną klasę sportową w celu wzięcia udziału w zawodach sportowych oraz w obozach szkoleniowych,
- 2) będącego działaczem kultury fizycznej lub turystyki w celu organizowania zawodów sportowych lub imprez turystycznych albo uczestnictwa w kursie szkoleniowym.

2. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, dotyczą zawodów sportowych w skali szerszej niż powiat, objętych systemem państwowym, zawodów międzynarodowych oraz imprez turystycznych w skali województwa lub ogólnokrajowych.

3. Uprawnienie do występowania z wnioskami o zwolnienie pracownika od pracy w celach sportowych i turystycznych przysługuje:

- 1) Głównemu Komitetowi Kultury Fizycznej i Turystyki,
- 2) terenowym organom administracji państwowej,
- 3) centralnym, wojewódzkim i powiatowym instancjom zrzeczenia związków zawodowych i wchodzącym w jego skład związkom zawodowym,
- 4) centralnym i wojewódzkim instancjom stowarzyszeń kultury fizycznej,
- 5) jednostkom organizacyjnym podległym Ministrom Obrony Narodowej i Spraw Wewnętrznych, zajmującym się sprawami kultury fizycznej i turystyki,
- 6) Zarządowi Głównemu i zarządom okręgowym Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego.

4. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, powinien stwierdzać, czy organizator imprezy zapewnia pracownikowi zwrot równowartości wynagrodzenia utraconego wskutek zwolnienia.

5. Zakład pracy nie powinien wyrażać zgody na zwolnienie pracownika od pracy, jeżeli zwolnienie to mogłoby narazić zakład na szkody lub zakłócić tok jego pracy.

§ 18. 1. Zwolnienia od pracy, o których mowa w § 17 ust. 1 i 2, mogą być udzielone:

- 1) zawodnikowi sportowemu na czas trwania zawodów, dojazdu do ich miejsca oraz powrotu, a niezależnie od tego w celu wzięcia udziału w obozach szkoleniowych na czas ich trwania, nie dłuższy jednak niż 2 tygodnie w ciągu roku; czas tego zwolnienia może być przedłużony dla zawodników w zespołach pierwszej ligi (równorzędnych) do 6 tygodni,

2) działaczom kultury fizycznej i turystyki w celu pełnienia funkcji kierowniczych, instruktorskich, sędziowskich i lekarskich na zawodach sportowych, w obozach szkoleniowych oraz imprezach turystycznych, jak również w celu wzięcia udziału w charakterze uczestnika w kursie szkoleniowym do 2 tygodni w ciągu roku.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może na wniosek Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki określić zasady dodatkowych zwolnień od pracy zawodników sportowych będących członkami kadry narodowej oraz działaczy sportowych na czas organizacji i trwania zawodów z udziałem członków kadry narodowej.

§ 19. 1. Zakład pracy obowiązany jest zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1) do wykonywania zadań członka ochotniczej lub obywatelskiej straży pożarnej w celu uczestnictwa w akcji gaszenia pożaru, a ponadto — w wymiarze nie przekraczającym 6 dni w roku — na szkolenie pożarnicze i do wykonywania kontroli zabezpieczenia przeciwpożarowego poza zakładem pracy, w którym jest zatrudniony,
- 2) do wykonywania zadań członka Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej w wymiarze nie przekraczającym 1 dnia w miesiącu,
- 3) ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego na czas niezbędny do wykonywania funkcji ratownika i do wypoczynku koniecznego po zakończeniu akcji ratowniczej.

2. Zwolnienie pracownika do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 1, następuje na wniosek właściwego terenowego organu administracji państwowej, do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 — na wniosek właściwej jednostki Milicji Obywatelskiej, a do celów, o których mowa w ust. 1 pkt 3, oraz do udziału w akcji gaszenia pożaru — w trybie przyjętym dla organizowania tych akcji.

§ 20. Zakład pracy jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą w celu dania krwi i na okresowe badania lekarskie na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa. Zwolnienie następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 21. 1. Pracownikom pełniącym funkcję wykładowców w szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz w samodzielnych placówkach naukowych, naukowo-badawczych i naukowo-dydaktycznych przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do prowadzenia zajęć, w wymiarze nie przekraczającym 6 godzin tygodniowo lub 24 godzin w miesiącu, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. Przepisy ust. 1 stosuje się również do pracowników będących wykładowcami na kursach zawodowych prowadzonych przez:

- 1) Ministerstwo Oświaty i Wychowania, Ministerstwo Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz inne jednostki organizacyjne tych resortów,
- 2) inne ministerstwa oraz urzędy centralne, a także terenowe organy administracji państwowej i jednostki im podległe,
- 3) stowarzyszenia i organizacje społeczne, które na podstawie obowiązujących przepisów uzyskały zezwolenie

Ministra Oświaty i Wychowania lub Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki albo właściwego organu administracji państwowej na prowadzenie kursów na zlecenie uspołecznionych jednostek organizacyjnych.

§ 22. 1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela kierownik zakładu pracy, gdy zachodzi nieunikniona i należycie uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia.

2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 23. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie:

- 1) ślubu pracownika — przez 2 dni,
- 2) urodzenia się dziecka pracownika — przez 2 dni,
- 3) ślubu dziecka — przez 1 dzień,
- 4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki — przez 2 dni,
- 5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata, tesciowej lub teścia, babki lub dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką — przez 1 dzień.

§ 24. Zakład pracy może udzielić pracownikowi odbywającemu szkolenie w związku z pełnieniem funkcji członka rady zakładowej lub rady robotniczej przedsiębiorstwa, społecznego inspektora pracy, członka komisji rozjemczej lub powiatowej komisji odwoławczej do spraw pracy albo członka zespołu orzekającego rady oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych — zwolnienia od pracy w celu wzięcia udziału w konsultacjach i egzaminach, w wymiarze nie przekraczającym 10 dni w czasie kadencji — z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar ten dotyczy również wypadków, gdy pracownik łączy wymienione funkcje społeczne.

§ 25. 1. Zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia przysługują:

- 1) pracownikom zatrudnionym w miejscowości położonej w odległości od miejsca stałego ich zamieszkania uniemożliwiającej codzienny powrót do miejsca stałego zamieszkania, jak również pracownikom zatrudnionym w budownictwie, czasowo przeniesionym do takiej miejscowości — na jeden dzień w miesiącu, poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu,
- 2) zwerbowanym do pracy robotnikom — w celu odwiedzenia rodziny — w wymiarze i na zasadach określonych przepisami o werbunku robotników.

2. Pracownikom zatrudnionym w zakładzie pracy co najmniej 3 miesiące, użytkującym gospodarstwa rolne o powierzchni przekraczającej 2 hektary, przysługują zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagro-

dzenia — w celu wykonania prac rolnych — w wymiarze do 20 dni roboczych w roku kalendarzowym.

3. Przepisy ust. 2 stosuje się również do:

- 1) pracowników, którzy mieszkają wspólnie z rodzicami nie będącymi pracownikami i pomagają im w prowadzeniu gospodarstwa rolnego,
- 2) pracowników mężczyzn, którzy mieszkają wspólnie z innymi członkami rodziny nie będącymi pracownikami i pomagają im w prowadzeniu gospodarstwa rolnego, jeżeli w gospodarstwie tym nie ma mężczyzn zdolnych do pracy.

4. Zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1—3, udziela zakład pracy na udokumentowany wniosek pracownika.

5. Przepisów ust. 2 i 3 nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w zakładach pracy związanych bezpośrednio z rolnictwem lub pracujących na rzecz rolnictwa, w których niezbędne jest zachowanie pełnej obsady osobowej w okresach największej intensywności prac rolnych. Przepisów tych nie stosuje się także do pracowników zatrudnionych w wiejskich placówkach handlowych i usługowych oraz do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych szkół.

§ 26. 1. Sprawy zwolnień od pracy związanych z kształceniem się pracowników w szkołach, szkołach wyższych oraz odbywających szkolenie i doskonalenie zawodowe w formach pozaszkolnych, a także związanych z odbywaniem aplikacji sądowej lub arbitrażowej regulują odrębne przepisy.

2. Sprawy płatnych urlopów na prowadzenie działalności twórczej osób zajmujących się działalnością twórczą, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, regulują odrębne przepisy.

## Rozdział 4

### Przepisy końcowe.

§ 27. 1. Zakłady pracy są obowiązane do prowadzenia ewidencji wszystkich udzielanych zwolnień od pracy oraz okresów usprawiedliwionej i nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jak również do przeprowadzania okresowej analizy prawidłowości i celowości udzielania zwolnień oraz kontroli właściwego ich wykorzystania.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego określi zasady ewidencji, o której mowa w ust. 1.

§ 28. Do czasu odrębnego uregulowania sprawy zwolnień od pracy pracowników delegowanych na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe przysługują zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia — na czas niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach na kursie.

§ 29. *Tracą moc:*

- 1) uchwała nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski z 1968 r. Nr 3, poz. 22 z późniejszymi zmianami),

- 2) uchwała nr 78 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1973 r. w sprawie zwolnień od pracy w społecznych zakładach pracy (Monitor Polski Nr 17, poz. 103),
- 3) pismo okólne nr 188 Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 grudnia 1951 r. w sprawie zwolnień od pracy krwiodawców (Monitor Polski Nr A-103, poz. 1509),
- 4) pismo okólne nr 332 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 listopada 1956 r. w sprawie współpracy w zakresie nauczania w szkolnictwie zawodowym (Monitor Polski Nr 99, poz. 1152),
- 5) zarządzenie nr 28 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r. w sprawie zasad udzielania zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych zatrudnionym w zakładach pracy (Monitor Polski z 1962 r. Nr 28, poz. 117 i z 1973 r. Nr 17, poz. 103).

§ 30. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: w z. *M. Jagielski*