

## UCHWAŁA Nr 78 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 kwietnia 1973 r.

## w sprawie zwolnień od pracy w uspołecznionych zakładach pracy.

W celu właściwego wykorzystania czasu pracy i ograniczenia zwolnień od pracy do rozmiarów uzasadnionych istotnymi potrzebami — Rada Ministrów uchwala, co następuje:

## Rozdział 1

## Przepisy ogólne.

§ 1. 1. Uchwała ustala zasady i tryb udzielania pracownikom uspołecznionych zakładów pracy zwolnień od pracy przewidzianych w niniejszej uchwale oraz w innych przepisach.

2. Przepisów uchwały nie stosuje się do zwolnień od pracy:

- 1) do pełnienia funkcji członka rady zakładowej zwolnionego od pełnienia czynności zawodowych oraz społecznego inspektora pracy,
- 2) na badania lekarskie, przewidziane przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz innymi przepisami w sprawie badań i stanu zdrowia osób wykonujących niektóre zajęcia zarobkowe,
- 3) w celu odbywania aplikacji sądowej lub arbitrażowej,
- 4) dyplomowanych biegłych księgowych w celu przeprowadzenia badania i oceny sprawozdań finansowych państwowych jednostek organizacyjnych,
- 5) biegłych sądowych i rzeczoznawców do prac związanych ze sporządzaniem ocen i opinii,
- 6) inspektorów wojewódzkich oraz rzeczoznawców powiatowych i gminnych Państwowej Inspekcji Płonów — do prac związanych ze sporządzaniem ocen stanu zasiewów oraz szacunku płonów i zbiorów roślin uprawnych,
- 7) pracowników oddelegowanych do prac spisowych wykonywanych w ramach spisów w zakresie statystyki rolniczej.

3. Przepisy uchwały nie mają również zastosowania do:

- 1) zwolnień od pracy udzielanych pracownikom w okresie wypowiedzenia w celu poszukiwania nowej pracy,
- 2) urlopów i zwolnień od pracy związanych z kształceniem się pracowników w szkołach i na kursach zawodowych.

4. Zasady i tryb udzielania zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 2 i 3, regulują odrębne przepisy.

§ 2. 1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystywany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową w czasie godzin pracy jest dopuszczalne tylko w niezbędnych wypadkach, w granicach i na zasadach określonych w niniejszej uchwale oraz w przepisach szczególnych.

2. Wszelkie 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.

3. Zaleca się organizacjom społecznym organizowanie zebrań i narad w czasie wolnym od pracy; w szczególności zaleca się organizowanie zebrań i narad wymagających udziału zamiejscowego aktywu społecznego w dniach wolnych od pracy.

§ 3. 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 ustali sposób prowadzenia ewidencji, o której mowa w ust. 1.

§ 4. 1. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) oraz prezydium rad narodowych wprowadzą takie godziny przyjmowania interesantów w podległych im organach administracji państwowej, urzędach i zakładach usługowych, aby obywatele mogli załatwiać swoje sprawy w czasie wolnym od pracy. Należy też umożliwić załatwienie spraw telefonicznie lub w drodze korespondencyjnej.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) spowodują ograniczenie wezwań pracowników w czasie pracy — przez organy uprawnione do wzywania obywateli — do przypadków koniecznych oraz polecą, aby w związku z pracą zmianową organy te wyznaczały — w miarę możliwości — dwa terminy stawiania się obywateli; jeden z tych terminów powinien przypadać w godzinach rannych, a drugi w godzinach popołudniowych, tak aby pracownicy mogli stawiać się na wezwanie w czasie wolnym od pracy.

3. Minister Sprawiedliwości zastosuje środki zmierzające do ograniczenia strat czasu pracy pracowników wzywanych przez sądy.

4. Minister Spraw Wewnętrznych zastosuje środki zmierzające do ograniczenia strat czasu pracy pracowników wzywanych przez organy Milicji Obywatelskiej oraz przez kolegia do spraw wykroczeń.

5. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej oraz prezydium rad narodowych zapewnią zorganizowanie pracy placówek służby zdrowia w sposób pozwalający pracownikom — w miarę możliwości — uzyskiwanie pomocy i porad lekarskich oraz przeprowadzanie badań i analiz w czasie wolnym od pracy.

6. Minister Handlu Wewnętrznego i Usług oraz prezydium rad narodowych zweryfikują i dostosują do aktualnych potrzeb przepisy dotyczące godzin otwarcia uspołecznionych zakładów usługowych i handlowych, tak aby umożliwić obywatelom korzystanie z usług tych zakładów w czasie wolnym od pracy.

7. Minister Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska oraz prezydium rad narodowych zapewnią świadczenie usług lokatorskich w takich godzinach, aby pracownicy mogli korzystać z tych usług w czasie wolnym od pracy.

§ 5. Zaleca się organizacjom spółdzielczym i społecznym prowadzącym działalność usługową zapewnienie obywatelom możliwości korzystania z tych usług w czasie wolnym od pracy.

§ 6. Zakłady pracy ograniczą do niezbędnych potrzeb żądane od pracowników dokumenty i zaświadczenia, których uzyskanie wymaga zwolnień od pracy. Nie można żądać zaświadczeń co do okoliczności, które mogą być stwierdzone na podstawie dowodu osobistego lub legitymacji ubezpieczeniowej albo innych dokumentów.

## Rozdział 2

### Zwolnienia od pracy do pełnienia funkcji obywatelskich i społecznych.

§ 7. 1. Zakład pracy jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach:

- 1) do wykonywania zadań:
  - a) radnego oraz niestale urzędującego członka prezydium rady narodowej i członka komisji rady narodowej,
  - b) ławnika ludowego w sądzie powszechnym,
  - c) członka kolegium do spraw wykroczeń,
  - d) członka Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej,
  - e) członka ochotniczej lub obowiązkowej 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 własnym zakładem pracy,
- 2) w celu:
  - a) wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
  - b) świadczeń osobistych w celu zwalczania klęsk żywiołowych lub udziału w akcji bezpośredniej ochrony przed powodzią,
  - c) udziału w akcji gaszenia pożaru,
  - d) stawienia się na wezwanie organu władzy lub administracji państwowej, sądu, prokuratury, organu Milicji Obywatelskiej albo kolegium do spraw wykroczeń.

2. Zakład pracy jest obowiązany udzielać pracownikowi doraźnych zwolnień od pracy w celu umożliwienia mu pełnienia statutowych funkcji członka centralnej, wojewódzkiej lub powiatowej instancji organizacji politycznych, Związku Młodzieży Socjalistycznej i Związku Socjalistycznej Młodzieży Wiejskiej oraz zrzeszenia związków zawodowych i wchodzących w jego skład związków zawodowych. Dotyczy to również pracowników biorących udział w charakterze delegatów w zjazdach oraz konferencjach sprawozdawczych i wyborczych tych organizacji.

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

4. Zwolnienie pracownika od pracy następuje w wypadkach określonych w:

- 1) ust. 1 pkt 1 i pkt 2 lit. a) do c) — według zasad i trybu określonych przepisami stanowiącymi podstawę prawną tych zwolnień,
- 2) ust. 1 pkt 2 lit. d) — na podstawie imiennego wezwania,
- 3) ust. 2 i 3 — na podstawie zawiadomienia skierowanego do pracownika.

5. Za czas zwolnień od pracy, przewidzianych w ust. 1 pkt 1 oraz w ust. 2 i 3, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Za czas zwolnień, o których mowa w ust. 1 pkt 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wypadkach i w granicach ustalonych odrębnymi przepisami.

§ 8. 1. Wykonywanie przez pracownika prac związanych z pełnieniem funkcji społecznych poza zakładem pracy nie może odbywać się w godzinach jego pracy.

2. W szczególnie uzasadnionych wypadkach, jeżeli zwolnienie pracownika od pracy nie narazi zakładu pracy na szkody i nie zakłóci toku jego pracy, zakład może zwolnić pracownika od pracy na krótki czas — w celach, o których mowa w ust. 1, na wniosek:

- 1) prezydium właściwej wojewódzkiej lub powiatowej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa, rady narodowej miasta stanowiącego powiat, dzielnicowej rady narodowej w mieście wyłączonym z województwa),
- 2) właściwej instancji:
  - organizacji politycznych,
  - Związku Młodzieży Socjalistycznej i Związku Socjalistycznej Młodzieży Wiejskiej,
  - zrzeszenia związków zawodowych i wchodzących w jego skład związków zawodowych.

3. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 2, nie może być udzielone w celu wykonywania prac organizacyjnych, jak również przeprowadzania kontroli społecznych, chyba że ze względu na szczególną potrzebę kontrola społeczna musi być przeprowadzona w godzinach pracy osoby kontrolującej.

4. Zwolnienia od pracy udziela się na wniosek uprawnionego organu lub organizacji, określający cel zwolnienia. Wniosek powinien być zgłoszony zakładowi pracy na piśmie nie później niż na 7 dni przed terminem zwolnienia. Nie dotyczy to zwolnień udzielanych ratownikom Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego.

§ 9. 1. Za czas zwolnień od pracy przewidzianych w § 8 ust. 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, z tym że wynagrodzenie to obniża się o kwotę wypłaconą pracownikowi za czas tego zwolnienia przez organ lub jednostkę organizacyjną, na której wniosek udzielone zostało zwolnienie od pracy.

2. Koszty podróży, zakwaterowania i inne koszty poniesione przez pracownika w związku ze zwolnieniem od pracy w celu wykonywania prac związanych z pełnieniem funkcji społecznych nie obciążają zakładu pracy, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

§ 10. 1. Zakład pracy może zwolnić pracownika od pracy zawodowej w celu pełnienia funkcji instruktorskich, kierowniczych 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.

2. Za czas zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, z tym że wydatki z tego tytułu powinny obciążać fundusz organizatora danej akcji lub fundusz socjalny zakładu pracy udzielającego pracownikowi zwolnienia, jeżeli z danej akcji korzystają dzieci pracowników tego zakładu.

3. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, nie mogą być udzielane pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, pracownikom inżyniersko-technicznym i innym, których praca wiąże się bezpośrednio z produkcją.

### Rozdział 3

#### Zwolnienia od pracy w celach sportowych i turystycznych.

§ 11. Zakład pracy może zwolnić od pracy pracownika będącego zawodnikiem sportowym lub działaczem kultury fizycznej albo turystyki w celu wzięcia udziału w zawodach i imprezach sportowych i turystycznych lub w celu organizowania tych zawodów i imprez.

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

- 1) Głównemu Komitetowi Kultury Fizycznej i Turystyki,
- 2) komitetom kultury fizycznej i turystyki prezydów rad narodowych,
- 3) centralnym, wojewódzkim i powiatowym instancjom zrzeszenia związków zawodowych i wchodzących w jego skład związków zawodowych,
- 4) zarządom głównym i okręgowym polskich związków sportowych,
- 5) władzom centralnym i okręgowym zrzeszeń kultury fizycznej oraz federacjom klubów sportowych,
- 6) organom wojskowym i spraw wewnątrznych zajmującym się sprawami kultury fizycznej i turystyki,
- 7) Zarządowi Głównemu i zarządom okręgowym Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego oraz zarządom Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego.

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

§ 13. 1. Zwolnienie od pracy w celach sportowych i turystycznych może być udzielone:

- 1) zawodnikowi sportowemu na czas trwania zawodów oraz dojazdu do ich miejsca, a niezależnie od tego — w celu wzięcia udziału w obozach szkoleniowych, kondycyjnych, unifikacyjnych oraz treningowych — 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, a dla członków kadry narodowej — do 8 tygodni w ciągu roku,
- 2) działaczom kultury fizycznej i turystyki — w celu pełnienia funkcji organizatorskich, kierowniczych, instruktorskich lub sędziowskich na zawodach i imprezach sportowych lub turystycznych, jak również w celu wzięcia udziału w charakterze uczestnika w kursie szkoleniowym — do 2 tygodni w ciągu roku.

2. Przepis § 8 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

3. Zwolnienia od pracy ratownikowi Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego udziela się na czas niezbędny do wykonywania funkcji ratownika — w trybie przyjętym dla organizowania tych akcji.

§ 14. 1. Za czas zwolnień od pracy w celach sportowych lub turystycznych pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Za czas tych zwolnień pracownik otrzymuje od organizatora imprezy (instytucji organizującej zawody, kurs, obóz lub inną imprezę w dziedzinie kultury fizycznej i turystyki) równowartość utraconego wynagrodzenia; podstawę wypłaty stanowi pisemne stwierdzenie przez zakład pracy wysokości utraconego przez pracownika wynagrodzenia.

2. Jeżeli organizatorem imprezy sportowej lub turystycznej jest zakład pracy lub przyzakładowa organizacja sportowa albo turystyczna, przysługująca pracownikowi równowartość utraconego wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, może być pokrywana z funduszu socjalnego danego zakładu pracy.

### Rozdział 4

#### Zwolnienia od pracy dla załatwienia spraw osobistych i innych.

§ 15. 1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Za czas tych zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wypadkach przewidzianych odrębnymi przepisami oraz w układach zbiorowych pracy.

2. Zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, udziela w niezbędnych granicach kierownik zakładu pracy, gdy zachodzi nieunikniona i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia.

3. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w następujących wypadkach:

- |   |                  |
|---|------------------|
| 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 albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką | — przez 1 dzień, |

§ 16. Pracownikom pełniącym funkcję wykładowców 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. Dotyczy to wykładowców w szkołach zawodowych, w szkołach wyższych, w samodzielnych placówkach naukowo-dydaktycznych oraz na kursach zawodowych organizowanych przez właściwy organ resortu oświaty i wychowania lub nauki, szkolnictwa wyższego i techniki albo przez inny resort lub przez jednostkę organizacyjną, której podlega zakład pracy zatrudniający pracownika pełniącego funkcję wykładowcy.

§ 17. Pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 oraz pracownikom będącym jedynymi opiekunami dzieci w wieku do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie od pracy na jeden dzień, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 18. Zakład pracy może udzielić pracownikowi odbywającemu szkolenie w związku z pełnieniem funkcji członka rady zakładowej lub robotniczej, społecznego in-

spektora pracy albo członka komisji rozjemczej zwolnienia od pracy w celu wzięcia udziału w konsultacjach i egzaminach, w wymiarze nie przekraczającym 10 dni w czasie trwania kadencji, a w stosunku do członka zakładowej komisji rozjemczej — w okresie 3 lat — z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar ten nie może być przekroczony także w wypadku, gdy pracownik odbywa szkolenie w związku z pełnieniem różnych funkcji społecznych.

§ 19. Zakład pracy jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika, który jest krwiodawcą, w trybie określonym przepisami szczególnymi, w celu oddania krwi i na okresowe badania lekarskie na czas oznaczony we wniosku lub w zaświadczeniu stacji krwiodawstwa, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

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

- 1) pracownikom zatrudnionym w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy 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 rodzin — w wymiarze i na zasadach określonych przepisami o werbunku robotników.

2. Pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie co najmniej 3 miesiące, użytkującym gospodarstwa rolne o powierzchni przekraczającej 2 hektary, przysługują zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia — w celu wykonania prac rolnych — w wymiarze do 20 dni roboczych w roku kalendarzowym. Zwolnienie może być udzielone w wymiarze:

- do 7 dni w okresie prac wiosennych,
- do 14 dni w okresie żniw,
- do 7 dni w okresie prac jesiennych.

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 gospodarstwo to nie dysponuje inną męską siłą roboczą.

4. Zwolnień od pracy zawodowej, o których mowa w ust. 1—3, udziela zakład pracy na pisemny wniosek pracownika. Okoliczności uzasadniające zwolnienie do prac rolnych wymagają poświadczenia raz w roku przez urząd gminy.

5. Przepisów ust. 2 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. Dotyczy

to także nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych szkół, jak również pracowników zatrudnionych w wiejskich placówkach handlowych i usługowych.

## Rozdział 5

### Przepisy końcowe.

§ 21. Jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej, przez wynagrodzenie, o którym mowa w § 7 ust. 5, § 9 ust. 1, § 10 ust. 2, § 14, § 15 ust. 1 i 3 oraz § 16—19, rozumie się pełne wynagrodzenie, obejmujące wszystkie składniki, które wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 22. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, wydadzą szczegółowe przepisy dotyczące wykonania przepisów § 2 i § 4 uchwały.

§ 23. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym stosowanie zasad ustalonych w uchwale w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 24. Tracą moc:

- 1) przepisy § 10—12 i 14 uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (Monitor Polski z 1954 r. Nr A-73, poz. 892, z 1955 r. Nr 3, poz. 38 i z 1965 r. Nr 7, poz. 21),
- 2) uchwała nr 209a Prezydium Rządu z dnia 19 marca 1955 r. w sprawie zabezpieczenia rolnictwa w siłę roboczą na okresy szczytowego natężenia robót (Monitor Polski Nr 30, poz. 293),
- 3) przepisy § 4 ust. 1, 2, 6 i 7, § 5, § 7 pkt 3—7 oraz § 8 uchwały 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),
- 4) uchwała nr 4 Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1965 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy do pełnienia czasowych funkcji społecznych i ewidencji niektórych zwolnień od pracy zawodowej (Monitor Polski Nr 7, poz. 21),
- 5) zarządzenie nr 5 Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1965 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej dla celów kultury fizycznej i turystyki (Monitor Polski z 1965 r. Nr 7, poz. 22 i z 1971 r. Nr 53, poz. 344),
- 6) § 2 zarządzenia nr 28 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r. w sprawie zasad udzielania zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych zatrudnionych w zakładach pracy (Monitor Polski Nr 28, poz. 117).

§ 25. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz