

## USTAWA

z dnia 15 lipca 1958 r.

## o pracownikach rad narodowych.

W celu dalszego usprawnienia pracy organów rad narodowych i ustalenia praw i obowiązków pracowników rad narodowych stanowi się, co następuje:

## Rozdział 1.

## Przepisy wstępne.

**Art. 1.** 1. Przepisy ustawy określają prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w wydziałach prezydiów rad narodowych, a także w innych ich organach tworzonych zamajst wydziałów (zarządach, oddziałach, referatach, biurach, komisjach oraz urzędach o innej nazwie), do których stosuje się przepisy o wydziałach.

2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia rozciągnąć ustawę lub niektóre jej przepisy na pracowników innych terenowych organów administracji państwowej, dostosowując je odpowiednio do organizacji i warunków pracy w tych organach.

**Art. 2.** Do pracowników, o których mowa w art. 1 ust. 1, zwanych w dalszym ciągu „pracownikami”, stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy, a w sprawach uregulowanych w niniejszej ustawie — przepisy tej ustawy.

## Rozdział 2.

## Zadania i obowiązki pracowników rad narodowych.

**Art. 3.** Pracownik powinien pełnić swoje obowiązki w sposób zapewniający sprawne i prawidłowe wykonywanie zadań rad narodowych.

**Art. 4.** 1. Pracownik składa wobec przewodniczącego prezydium rady narodowej ślubowanie treści następującej:

„Ślubuję uroczyście na powierzonym mi stanowisku przyczynić się ze wszystkich sił do ugruntowania ustroju socjalistycznego i obronności Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, wierności Jej zawsze dochować, obowiązki swoje spełniać dokładnie i gorliwie, a w załatwianiu spraw kierować się przepisami prawa, interesem ludu pracującego i zadaniami budownictwa socjalistycznego”.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zawartej na okres próbny lub na czas wykonania określonej pracy albo na czas nie przekraczający 1 roku.

**Art. 5.** Pracownik obowiązany jest:

- 1) sumiennie i starannie wypełniać obowiązki,
- 2) załatwiać sprawy w sposób zgodny z zasadami praworządności ludowej, kierując się interesem ludu pracującego, zadaniami budownictwa socjalistycznego i potrzebami obronności kraju,
- 3) strzec autorytetu władzy ludowej i unikać wszystkiego, co mogłoby obniżyć zaufanie obywateli do władzy ludowej,
- 4) przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej,
- 5) przestrzegać dyscypliny pracy,
- 6) przejawiać szczególną troskę o poszanowanie mienia społecznego oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami państwowymi,
- 7) dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników w pracy przez doskonalenie metod i organizacji pracy,
- 8) działać wnikliwie, szybko, bezstronnie i w sposób pogłębiający zaufanie obywateli do organów władzy ludowej, posługując się możliwie prostymi środkami prowadzącymi do należytego załatwienia sprawy,
- 9) udzielać obywatelom niezbędnej pomocy przy załatwianiu przez nich spraw,
- 10) czuwać, aby obywatel nie poniósł szkody wskutek niezajomości prawa, wyjaśniać przepisy prawa, udzielać

niezbędnych informacji oraz wyjaśniać zasadnicze cele i wytyczne polityki władzy ludowej,

- 11) wnikliwie, wyczerpująco i szybko załatwiać skargi i wnioski,
- 12) czuwać nad wykonywaniem przez obywateli obowiązków wobec Państwa,
- 13) stale doskonalić się w wykonywaniu zawodu,
- 14) przestrzegać zasad uprzejmości w stosunku do obywateli i pracowników.

**Art. 6.** 1. Pracownik obowiązany jest wypełniać polecenia służbowe przełożonych.

2. Jeżeli polecenie służbowe jest w przekonaniu pracownika sprzeczne z prawem, godzi w interes społeczny albo zawiera znamiona pomyłki, obowiązany jest on zwrócić uwagę na te okoliczności przełożonemu. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia, pracownik obowiązany jest je wykonać.

3. Pracownikowi nie wolno jednak wykonać polecenia służbowego, jeżeli jego wykonanie naruszałoby w sposób oczywisty przepisy prawa albo stanowiło przestępstwo lub groziło niepowetowaną szkodą dla interesu społecznego. O odmowie wykonania polecenia pracownik zawiadamia na piśmie przełożonego oraz przewodniczącego prezydium rady narodowej.

**Art. 7.** 1. W przypadkach określonych w przepisach pracownik obowiązany jest do noszenia munduru i odznak służbowych w czasie wykonywania swych obowiązków.

2. Przepisy przewidziane w ust. 1 wydaje Prezes Rady Ministrów, w których określa kategorie pracowników obowiązanych do noszenia munduru i odznak służbowych w czasie wykonywania obowiązków oraz ustali zasady przydzielania umundurowania. Prezes Rady Ministrów może wydanie przepisów w tych sprawach przekazać do właściwości zainteresowanych ministrów.

**Art. 8.** 1. Przełożony jest odpowiedzialny za pracę podległego mu zespołu pracowników. Przełożony obowiązany jest dbać o dobrą organizację pracy w kierowanym przez niego zespole pracowników oraz o sprawne i terminowe załatwianie spraw, udzielać podległym pracownikom pomocy w wypełnianiu ich obowiązków, zapewnić pracownikom należyte warunki pracy oraz troszczyć się o przestrzeganie zasad koleżeńkiej współpracy.

2. Przełożony powinien dawać przykład należytego wykonywania obowiązków, pobudzać inicjatywę pracowników, dawać im wyraźnie określone polecenia i wskazówki, wymagać ścisłego wykonywania poleceń oraz sprawdzać prawidłowość ich wykonania.

3. Przełożony obowiązany jest żądać od podległych mu pracowników przestrzegania dyscypliny pracy, poszanowania mienia powierzonego ich opiece oraz dbałości o racjonalne i oszczędne gospodarowanie środkami stanowiącymi mienie społeczne, rozwijać i podnosić u nich świadomość obowiązków pracownika rady narodowej oraz dbać o podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych.

**Art. 9.** 1. Pracownik nie może wykonywać dodatkowych zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogły wywoływać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

2. Pracownik może wykonywać stałe dodatkowe zajęcia zarobkowe tylko po uzyskaniu zgody właściwego organu. Prezes Rady Ministrów określa zasady i tryb udzielania zgody na wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych, a także przypadki, w których wykonywanie dodatkowych zajęć nie wymaga uzyskania zgody.

**Art. 10.** 1. Prezydium rad narodowych wydają regulaminy pracy, określające warunki zachowania porządku i dyscypliny pracy.

2. Prezes Rady Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala zasady oraz tryb wydawania i zatwierdzania regulaminów pracy.

### Rozdział 3.

#### Kwalifikacje osobiste i zawodowe pracowników rad narodowych.

**Art. 11.** 1. Pracownikiem może być osoba, która:

- 1) posiada obywatelstwo polskie,
- 2) ukończyła 18 lat życia i posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- 3) korzysta z praw publicznych,
- 4) ze względu na poziom ideowo-moralny daje rękojmię należytego wykonywania zadań pracownika rady narodowej.

2. Młodociany może być pracownikiem na zasadach określonych w przepisach o warunkach zatrudniania młodocianych.

**Art. 12.** 1. Pracownikiem może być osoba posiadająca przepisane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i przygotowania praktycznego, niezbędne do pełnienia funkcji na określonym stanowisku.

2. Rada Ministrów określa tabelę stanowisk oraz wymagania w zakresie wykształcenia i przygotowania praktycznego pracowników.

3. Prezes Rady Ministrów ustala zasady zatrudniania i szkolenia osób rozpoczynających pracę zawodową w prezydiach rad narodowych.

### Rozdział 4.

#### Zawiązanie stosunku pracy.

**Art. 13.** 1. Stosunek pracy zawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę.

2. Zawiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który ma być zatrudniony na stanowisku kierowniczym, następuje w drodze powołania za jego zgodą.

3. Prezes Rady Ministrów określa, które stanowiska uważa się za kierownicze (ust. 2).

4. Powołanie na stanowisko kierownicze jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Art. 14.** 1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie.

2. Umowa o pracę powinna w szczególności zawierać:

- 1) określenie stanowiska, na którym pracownik ma być zatrudniony,
- 2) wskazanie rodzaju zawieranej umowy,
- 3) ustalenie wysokości wynagrodzenia.

3. Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawiązuje się z dniem, który został w umowie ustalony jako dzień przystąpienia do pracy.

**Art. 15.** Powołanie na stanowisko kierownicze (art. 13 ust. 2) następuje w drodze uchwały prezydium rady narodowej. Przepisy art. 14 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

**Art. 16.** 1. Pracownik podlega okresowej ocenie pracy. Oceny pracy pracownika dokonuje kierownik właściwej jednostki organizacyjnej, po zasięgnięciu opinii rady zakładowej. Ujemna ocena pracy wymaga zatwierdzenia przez przewodniczącego prezydium rady narodowej.

2. O ocenie pracy zawiadamia się pracownika. Ocena ujemna powinna zawierać uzasadnienie na piśmie.

3. W razie ujemnej oceny pracy pracownik może w terminie 14 dni od daty doręczenia zawiadomienia odwołać się do przewodniczącego prezydium rady narodowej bezpośrednio wyższego stopnia. Pracownik wojewódzkiej rady narodowej odwołanie wnosi do prezydium tej rady narodowej. Rozstrzygnięcie odwołania następuje w uzgodnieniu z odpowiednimi instancjami związkowymi.

4. Prezes Rady Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa:

- 1) zasady, tryb i okresy dokonywania ocen pracy pracowników oraz przypadki dokonywania ocen między okresami,
- 2) tryb rozpatrywania odwołań wnoszonych stosownie do ust. 3 oraz zasady dokonywania ponownych ocen pracy,
- 3) przypadki zwolnienia pracownika od ocen pracy ze względu na stanowisko lub kwalifikacje zawodowe i osobiste.

## Rozdział 5.

### Zmiany w stosunku pracy.

**Art. 17.** 1. Pracownik może być przeniesiony na własną prośbę lub za jego zgodą do innego prezydium rady narodowej albo jednostki organizacyjnej podporządkowanej radzie narodowej lub z tej jednostki organizacyjnej do prezydium rady narodowej na takie samo albo inne stanowisko.

2. Przeniesienie w myśl ust. 1 powoduje rozwiązanie dotychczasowego stosunku pracy i zawiązanie nowego stosunku pracy.

3. Przeniesienia dokonuje przewodniczący prezydium rady narodowej albo kierownik jednostki organizacyjnej, do której pracownik zostaje przeniesiony, za zgodą przewodniczącego prezydium rady narodowej lub kierownika jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracownika.

4. Przeniesienie pracownika, z którym stosunek pracy zawiązuje się przez powołanie, następuje ponadto z zachowaniem przepisu art. 15 i art. 27 ust. 1.

5. Pracownikowi przenoszonemu za jego zgodą do innej miejscowości przysługuje zwrot kosztów przeniesienia zgodnie z przepisami o należnościach przysługujących pracownikom państwowym.

6. Pracownikowi wojewódzkiej lub powiatowej rady narodowej, przenoszonemu na jego prośbę do innej miejscowości, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej może w uzasadnionych przypadkach przyznać zwrot kosztów przeniesienia w całości lub w części. W odniesieniu do pracowników rad narodowych niższego stopnia zwrot kosztów przeniesienia przyznaje przewodniczący prezydium powiatowej rady narodowej.

**Art. 18.** 1. Pracownik może być, ze względów uzasadnionych potrzebami zapewnienia należytego wypełnienia przez prezydium rady narodowej zadań, delegowany na okres nie przekraczający trzech miesięcy w ciągu roku do innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom, w tym samym albo innym prezydium rady narodowej lub jednostce organizacyjnej podporządkowanej radzie narodowej. W uzasadnionych przypadkach za zgodą przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej, po zasięgnięciu opinii rady zakładowej działającej przy prezydium rady narodowej, zatrudniającej pracownika, okres delegowania pracownika może być przedłużony do sześciu miesięcy.

2. Pracownikowi delegowanemu do pracy w innej miejscowości przysługuje zwrot kosztów podróży i zakwaterowania oraz diety na zasadach przewidzianych w przepisach o należnościach przysługujących pracownikom państwowym w razie ich delegowania.

**Art. 19.** 1. Przewodniczący prezydium rady narodowej może zawiesić pracownika w pełnieniu obowiązków.

2. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków pracownika, z którym stosunek pracy został zawarty na podstawie powołania, następuje w drodze uchwały prezydium rady narodowej.

3. Zawieszenie pracownika w pełnieniu obowiązków może nastąpić, jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że

dopuszczył się on czynu stanowiącego podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dalsze pełnienie przez niego pracy byłoby sprzeczne z interesem społecznym.

4. Pracownik zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków w razie jego tymczasowego aresztowania.

5. Zawieszenie pracownika w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż jeden miesiąc od dnia uzyskania przez właściwy organ prezydium rady narodowej albo jego przewodniczącego wiadomości o przyczynie uzasadniającej zawieszenie, chyba że przeciwko pracownikowi toczy się postępowanie karne, z powodu którego nastąpiło zawieszenie.

**Art. 20.** 1. Wynagrodzenie pracownika zawieszono w pełnieniu obowiązków może ulec ograniczeniu, a tymczasowo aresztowanego (art. 19 ust. 4) ulega ograniczeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego pracownika, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. Rada Ministrów może określić zasady ograniczania wynagrodzenia w zależności od stanu rodzinnego pracownika.

2. Jeżeli z pracownikiem zawieszonym w pełnieniu obowiązków stosunek pracy nie został rozwiązany, a w przypadku gdy przeciwko pracownikowi toczyło się postępowanie karne, jeżeli nastąpiło umorzenie tego postępowania z braku dowodów winy lub cech przestępstwa albo wydanie wyroku uniewinniającego, pracownikowi należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia.

**Art. 21.** Ograniczenie wynagrodzenia na czas zawieszenia pracownika w pełnieniu obowiązków, z wyjątkiem przypadków, gdy zawieszenie następuje z mocy prawa (art. 19 ust. 4) albo gdy dotyczy pracownika zajmującego stanowisko kierownicze (art. 13 ust. 3), wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej.

## Rozdział 6.

### Rozwiązanie stosunku pracy.

**Art. 22.** Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem następuje na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach ustawodawstwa pracy, chyba że niniejsza ustawa stanowi inaczej.

**Art. 23.** 1. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę następuje na piśmie.

2. Z przyczyn uzasadnionych pracownik może być w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w uzgodnieniu z radą zakładową, zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom, z zachowaniem niezmienionego wynagrodzenia.

3. W przypadkach szczególnie uzasadnionych pracownik może być za zgodą przewodniczącego prezydium rady narodowej wyższego stopnia, a pracownik prezydium wojewódzkiej rady narodowej za zgodą przewodniczącego prezydium tej rady, zwolniony od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

**Art. 24.** 1. Rozwiązanie w drodze wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem, który posiada przepisane kwalifikacje i przepracował w radach narodowych z zachowaniem ciągłości pracy co najmniej 10 lat, może nastąpić tylko z przyczyn następujących:

- 1) jeżeli pracownik pomimo jego ukarania w ramach odpowiedzialności służbowej lub dyscyplinarnej nie wypełnia należycie swoich obowiązków,
- 2) jeżeli pracownik otrzymał kolejno dwie ujemne oceny pracy (art. 16),
- 3) jeżeli zostało stwierdzone, że pracownik oczywiście nie daje rękami należytego wykonywania obowiązków pracownika rady narodowej,

- 4) jeżeli zawieszenie w pełnieniu obowiązków pracownika, przeciw któremu toczy się postępowanie karne (art. 19 ust. 4 i 5), trwa dłużej niż trzy miesiące, o ile z mocy innych przepisów stosunek pracy nie ulega wcześniejszemu rozwiązaniu,
- 5) w razie zmniejszenia, na podstawie zarządzenia lub wytycznych wydanych przez właściwe organy, liczby etatów albo likwidacji komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli nie ma możliwości dalszego zatrudnienia pracownika zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami,
- 6) w razie trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych albo gdy pracownik odmawia przejścia do takiej pracy,
- 7) jeżeli pracownik nabył prawo do emerytury.

2. Jednakże z przyczyny określonej w ust. 1 pkt 5 rozwiązanie w drodze wypowiedzenia stosunku z pracownikiem nie może nastąpić, jeżeli:

- a) brakuje mu 5 lat do nabycia prawa do emerytury albo
- b) przepracował w radach narodowych przez okres co najmniej 15 lat, albo
- c) przepracował w organach administracji państwowej przez okres co najmniej 20 lat, a w tym co najmniej 10 lat w radach narodowych.

3. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 w drodze trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę następuje z wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie.

4. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 1—5 dokonuje prezydium rady narodowej po zasięgnięciu opinii rady zakładowej i przy udziale przewodniczącego rady zakładowej w posiedzeniu prezydium rady narodowej.

5. Skierowanie na badanie przez komisję lekarską (ust. 1 pkt 6) może nastąpić z inicjatywy pracownika lub z urzędu; w razie niezgłoszenia się bez uzasadnionej przyczyny pracownika skierowanego z urzędu na badanie przez komisję lekarską prezydium rady narodowej może rozwiązać z nim stosunek pracy.

6. Prezes Rady Ministrów określa zasady i warunki ustalania okresów zatrudnienia w prezydiach rad narodowych oraz zaliczania do tych okresów innych okresów zatrudnienia.

**Art. 25.** W razie rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z przyczyny określonej w art. 24 ust. 1 pkt 5, właściwy dla spraw zatrudnienia organ prezydium rady narodowej zapewni pracownikowi zatrudnienie, zgodnie z jego kwalifikacjami, w innym zakładzie, w okresie wymaganym dla zachowania ciągłości pracy.

**Art. 26.** Stosunek pracy z pracownikiem, określonym w art. 24 ust. 1, może być rozwiązany bez wypowiedzenia, jeżeli jest niezdolny do pracy z powodu choroby lub zgodnie z obowiązującymi przepisami został odosobniony z powodu choroby zakaźnej, a opuszczenie przez niego pracy trwa dłużej niż okres, przez który pracownikom w myśl powszechnie obowiązujących przepisów przysługują z tego tytułu zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

**Art. 27.** 1. Pracownik powołany na stanowisko kierownicze może być z tego stanowiska odwołany uchwałą prezydium rady narodowej.

2. Odwołanie pracownika ze stanowiska kierowniczego, równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, może nastąpić tylko z przyczyn

określonych w art. 24 ust. 1, niezależnie od okresu jego zatrudnienia w radach narodowych, z tym że przyczyna odwołania powinna być wskazana w uchwale. Przepisy art. 24 ust. 2 i 4—6 oraz art. 25 stosuje się odpowiednio.

3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy zachodzą okoliczności przewidziane w przepisach określających rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia.

4. Jeżeli odwołanie nie ma skutków określonych w ust. 2 lub 3, pracownika należy skierować do innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom w tym samym prezydium rady narodowej. Jednakże w braku zgody odwołanego pracownika na podjęcie innej pracy odwołanie stanowi wypowiedzenie stosunku pracy. W okresie wypowiedzenia pracownik może być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom, przy zachowaniu wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości. Przepis art. 23 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

**Art. 28.** 1. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy bez przewidzianej prawem przyczyny lub bez wymaganej zgody albo bez zachowania formy pisemnej, albo przepisanej terminu lub wbrew przepisom art. 24 ust. 2—4, może wystąpić do komisji rozjemczej lub sądu o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, a gdy był zatrudniony na stanowisku kierowniczym — o przywrócenie do pracy na zasadach określonych w art. 27 ust. 4.

2. Komisja rozjemcza lub sąd, w razie rozwiązania stosunku pracy bez zachowania formy pisemnej lub z naruszeniem przepisów art. 24 ust. 3 i 4, może zamiast przywrócenia pracownika do pracy przyznać mu odszkodowanie, jeżeli przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z interesem społecznym.

3. Pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące; jednakże pracownikowi, z którym rozwiązanie stosunku pracy podlega ograniczeniu z mocy przepisów szczególnych, służy prawo do wynagrodzenia za cały czas niewykonywania pracy.

4. Z wynagrodzenia należnego pracownikowi za okres przewidziany w ust. 3 potrąca się wynagrodzenie, które pracownik uzyskał w innym zakładzie pracy w tym okresie.

**Art. 29.** Jeżeli pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy, nie żąda przywrócenia do pracy (art. 28 ust. 1), a także w przypadkach określonych w art. 28 ust. 2, należy mu się odszkodowanie:

- 1) przy umowie o pracę na czas nieokreślony — w wysokości trzymiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia,
- 2) przy innym rodzaju umowy o pracę — w wysokości przeciętnego wynagrodzenia należnego za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

## Rozdział 7.

### Wynagrodzenia i inne świadczenia.

**Art. 30.** 1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie, którego wysokość zależna jest od zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.

2. Rada Ministrów określa wysokość wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników oraz zasady jego przyznawania i terminy wypłat.

**Art. 31.** 1. Rada Ministrów może przyznać pracownikom również okresowe świadczenia pieniężne, uzależnione od nieprzerwanej pracy w prezydiach rad narodowych.

2. Świadczenia, o których jest mowa w ust. 1, są wolne od podatku od wynagrodzeń.

**Art. 32.** 1. Pracownikowi za nieprzerwaną pracę w prezydiach rad narodowych przysługuje gratyfikacja jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy — 50% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach pracy — 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach pracy — 100% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów nieprzerwanej pracy, o których mowa w ust. 1, zalicza się okresy pracy po dniu 22 lipca 1944 r. w radach narodowych oraz w organach, których zakres działania przejęły rady narodowe na podstawie art. 37 ustawy z dnia 20 marca 1950 r. o terenowych organach jednolitej władzy państwowej (Dz. U. Nr 14, poz. 130).

3. Prezes Rady Ministrów określa przypadki zaliczania okresów pracy w prezydiach rad narodowych mimo przerw w pracy, okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy, które podlegają zaliczeniu, oraz okresy przerw w pracy, które podlegają zaliczeniu.

**Art. 33.** 1. Tworzy się fundusz socjalny w prezydiach rad narodowych.

2. Rada Ministrów określa zasady tworzenia funduszu socjalnego oraz sposób jego wykorzystania.

**Art. 34.** 1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy z powodu choroby przez okres równy okresowi, przez który przysługują zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

2. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez okres nie przekraczający jednorazowo jednego miesiąca oraz łącznie dwóch miesięcy w roku kalendarzowym.

**Art. 35.** 1. Pracownikowi i jego współmałżonce przysługuje prawo do korzystania z 50% ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

2. Prawo do korzystania z ulgi określonej w ust. 1 przysługuje również mężom pracownic, jeżeli są niezdolni do pracy i pozostają na całkowitym utrzymaniu swych żon.

**Art. 36.** 1. W razie śmierci pracownika małżonkowi, dzieciom lub rodzicom przysługują na pokrycie kosztów pogrzebu zasiłki w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego przez zmarłego wynagrodzenia; zasiłek ten ulega zmniejszeniu o kwotę zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego.

2. Jeżeli koszty pogrzebu pokryła inna osoba, przysługują jej zasiłki tytułem zwrotu kosztów pogrzebu w wysokości kosztów rzeczywiście poniesionych i udowodnionych, najwyżej jednak do wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego przez zmarłego wynagrodzenia.

**Art. 37.** 1. W razie śmierci pracownika, który przepracował co najmniej 10 lat, wypłaca się jego rodzinie mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej odprawę w wysokości ostatnio pobieranego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

2. Jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat, odprawę stanowić będzie ostatnio pobierane sześciomiesięczne wynagrodzenie.

3. Odprawa określona w ust. 1 i 2 należy się w całości tylko wówczas, gdy zmarły pracownik pozostawił małżonka i zstępnych lub zstępnych. We wszystkich innych przypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej kwoty.

4. Do obliczania wymienionych w ust. 1—3 okresów pracy stosuje się przepisy o zachowaniu ciągłości pracy w zakresie prawa do urlopu.

5. Zasiłek przewidziany w art. 36 ust. 1 nie przysługuje, gdy rodzinie zmarłego pracownika wymienionej w ust. 1—3 wypłaca się odprawę. Jeżeli jednak odprawa ta nie przekracza 1½ miesięcznego wynagrodzenia, zasiłek przewidziany w art. 36 ust. 1 wypłaca się w połowie.

## Rozdział 8.

### Czas pracy i urlopy.

**Art. 38.** Czas pracy pracowników objętych niniejszą ustawą regulują odrębne przepisy.

**Art. 39.** Rada Ministrów może określić:

- 1) kategorie pracowników mających prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach obowiązujących w przemyśle i handlu,
- 2) kategorie pracowników mających prawo do uzyskania czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele i święta, a także, jaką pracę uważa się za wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

**Art. 40.** Pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach obowiązujących w przemyśle i handlu.

**Art. 41.** 1. W uzasadnionych przypadkach prezydium rady narodowej może udzielić pracownikowi na jego wniosek urlopu bezpłatnego.

2. Pracownikowi, który korzysta z urlopu bezpłatnego, służy prawo do pomocy leczniczej w okresie pierwszych trzech miesięcy tego urlopu na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników i członków ich rodzin, a także służyć inne uprawnienia określone w szczególnych przepisach.

## Rozdział 9.

### Ochrona pracy kobiet.

**Art. 42.** 1. Pracownica w stanie ciąży i po porodzie otrzymuje urlop macierzyński na zasadach określonych w przepisach o ochronie pracy kobiet.

2. Odrębne przepisy regulują sprawę udzielania pracownicom urlopów bezpłatnych w celu opieki nad dzieckiem.

**Art. 43.** Pracownica wychowująca dziecko w wieku przedszkolnym może być, na jej wniosek, zatrudniona w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zmniejszonym stosownie do wymiaru czasu pracy.

## Rozdział 10.

### Wyróżnienia i nagrody.

**Art. 44.** 1. Pracownikom, którzy wykazują w swej pracy inicjatywę, wzorowo i sumiennie wypełniają swoje obowiązki oraz szczególnie przyczyniają się do wykonywania zadań stojących przed terenowymi organami władzy i administracji państwowej, mogą być przyznawane wyróżnienia i nagrody.

2. Wyróżnienia i nagrody przyznaje prezydium rady narodowej po zasięgnięciu opinii rady zakładowej lub na jej umotywowany wniosek. Prezydium rady narodowej swoje uprawnienia w zakresie przyznawania nagród wymienionych w art. 45 ust. 1 może przekazać przewodniczącemu prezydium.

3. Wyróżnienia i nagrody powinny być przyznawane przede wszystkim z okazji świąt państwowych i klasy robotniczej. Mogą być one przyznawane również i w innych okresach, gdy zachodzi potrzeba wyróżnienia pracownika lub przyznania mu nagrody, w związku z wykonaniem przez niego szczególnie ważnych zadań lub uzyskaniem w pracy zawodowej szczególnych osiągnięć.

4. Uwzględniając przyjętą tradycję w zakresie przyznawania pracownikom wyróżnień i nagród, prezydium rady narodowej powinno zastosować odpowiednie formy wręczenia

przyznanych wyróżnień i nagród, podkreślając w ten sposób wychowawcze i uroczyste znaczenie tego aktu.

**Art. 45.** 1. Ustala się następujące wyróżnienia i nagrody:

- 1) pochwała pisemna prezydium rady narodowej,
- 2) specjalna nagroda pieniężna,
- 3) nagroda rzeczowa.

2. W przypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie może być przyznane pracownikowi wyróżnienie przez awansowanie go niezależnie od obowiązujących terminów awansowania.

**Art. 46.** 1. Ustanawia się odznakę honorową „Zasłużony Pracownik Rady Narodowej”.

2. Odznaka nadawana będzie najbardziej zasłużonym pracownikom za szczególnie wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej.

3. Odznakę nadaje Prezes Rady Ministrów na wspólny wniosek prezydium wojewódzkiej rady narodowej i zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

4. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady nadawania i pozbawiania odznaki, tryb przedstawiania wniosków o nadanie i pozbawienie odznaki, wzór rysunkowy i wymiary odznaki oraz tryb jej wręczenia i sposób noszenia.

**Art. 47.** 1. Decyzje o przyznaniu wyróżnień i nagród, o których mowa w niniejszym rozdziale, włącza się do akt osobowych pracownika.

2. Przyznane wyróżnienia i nagrody należy brać pod uwagę przy awansowaniu pracowników, przesuwaniu ich na wyższe stanowisko oraz przyznawaniu wszelkich świadczeń zależnych od oceny ich pracy.

## Rozdział 11.

### Odpowiedzialność służbowa i dyscyplinarna.

**Art. 48.** 1. Pracownicy za naruszenie swoich obowiązków ponoszą odpowiedzialność służbową lub dyscyplinarną.

2. Odpowiedzialność ta nie wyłącza odpowiedzialności karnej, karno-administracyjnej i cywilnej.

**Art. 49.** 1. W zakresie odpowiedzialności służbowej stosuje się karę upomnienia.

2. W zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej stosuje się kary:

- 1) nagany,
- 2) nagany z pozbawieniem możliwości otrzymania nagrody przez okres do jednego roku,
- 3) pozbawienia możliwości awansowania lub powołania na wyższe stanowisko na okres do dwóch lat,
- 4) obniżenia wynagrodzenia o kwotę wynoszącą do 10% tego wynagrodzenia na okres do sześciu miesięcy.

**Art. 50.** Postępowanie w przedmiocie odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyn podlegający ukaraniu w postępowaniu karnym lub karno-administracyjnym może być prowadzone równocześnie z tym postępowaniem. Postępowanie to może być także zawieszane do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w postępowaniu karnym lub karno-administracyjnym.

**Art. 51.** 1. Karę upomnienia, a także karę nagany (art. 49 ust. 2 pkt 1) nakłada przewodniczący prezydium rady narodowej lub upoważniony przez niego jeden ze stale urzędujących członków prezydium rady narodowej. Przewodniczący prezydium rady narodowej może upoważnić kierownika wydziału do nakładania kary upomnienia w stosunku do pracowników wydziału.

2. Przed zastosowaniem kary upomnienia lub kary nagany należy dać pracownikowi możliwość złożenia wyjaśnień.

3. O nałożeniu kary upomnienia przewodniczący prezydium (kierownik wydziału) rozstrzyga ostatecznie. Od nałożenia kary nagany pracownikowi służy odwołanie do prezydium rady narodowej, które rozpatrzy odwołanie po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

**Art. 52.** 1. O zastosowaniu kar przewidzianych w art. 49 ust. 2 pkt 2—4 orzekają:

- 1) komisje dyscyplinarne przy prezydiach powiatowych rad narodowych — w sprawach przeciwko pracownikom tych prezydiów oraz prezydiów rad narodowych niższego stopnia,
- 2) komisje dyscyplinarne przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych — w sprawach przeciwko pracownikom tych prezydiów oraz kierownikom wydziałów prezydiów powiatowych rad narodowych.

2. Komisje dyscyplinarne mogą też nakładać karę przewidzianą w art. 49 ust. 2 pkt 1.

3. Odwołania od orzeczeń:

- 1) komisji dyscyplinarnych przy prezydiach powiatowych rad narodowych rozpatrują komisje dyscyplinarne przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych,
- 2) komisji dyscyplinarnych przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych, jako organów pierwszej instancji, rozpatrują prezydium wojewódzkich rad narodowych.

**Art. 53.** 1. Komisje przewidziane w art. 52, zwane dalej komisjami, tworzą:

- 1) przewodniczący komisji i jego zastępcy, powołani przez prezydium właściwej rady narodowej spośród członków prezydium tej rady,
- 2) członkowie powołani przez:
  - a) komisje rady narodowej spośród swoich członków będących radnymi,
  - b) radę zakładową spośród jej członków i innych pracowników rady narodowej.

2. Do składu komisji wymienionej w art. 52 ust. 1 pkt 2, działającej w charakterze instancji odwoławczej, zamiast członków, wymienionych w ust. 1 pkt 2 lit. b), wchodzi członkowie wyznaczeni przez zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.

**Art. 54.** 1. Komisje rozpoznają sprawy i wydają orzeczenia w komplecie trzech osób.

2. W skład kompletu orzekającego (ust. 1) wchodzi: przewodniczący kompletu, którym jest przewodniczący komisji lub jego zastępca, oraz dwie osoby powołane przez niego po jednym spośród członków wyznaczonych przez właściwą komisję rady narodowej (art. 53 ust. 1 pkt 2 lit. a) i członków wyznaczonych przez właściwą organizację związkową (art. 53 ust. 1 pkt 2 lit. b) i ust. 2).

**Art. 55.** Prezydium wojewódzkiej rady narodowej wydaje orzeczenia w postępowaniu odwoławczym (art. 52 ust. 3 pkt 2) po wysłuchaniu opinii zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego i przy udziale w posiedzeniu prezydium rady narodowej przewodniczącego tego zarządu.

**Art. 56.** 1. Przy komisjach dyscyplinarnych działają rzecznicy dyscyplinarni i ich zastępcy, powoływani i odwoływani przez prezydium rad narodowych, przy których działają komisje, spośród pracowników tych rad narodowych.

2. Do rzecznika dyscyplinarnego należy:

- 1) prowadzenie dochodzenia na skutek zawiadomienia o naruszeniu przez pracownika jego obowiązku lub dowiedzenia się o tym w inny sposób,
- 2) składanie do komisji wniosków o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego,
- 3) popieranie oskarżenia przed komisją,
- 4) wnoszenie środków odwoławczych od orzeczeń komisji,
- 5) czuwanie nad wykonaniem prawomocnych orzeczeń dyscyplinarnych.

3. Organy rad narodowych oraz pracownicy rad narodowych obowiązani są do udzielania rzecznikom dyscyplinarnym wszelkich informacji i wyjaśnień oraz udostępniania dokumentów niezbędnych dla ustalenia okoliczności sprawy.

**Art. 57.** Obwiniony może przybrać sobie obrońcę spośród pracowników rad narodowych, a także może wystąpić do przewodniczącego komisji o wyznaczenie obrońcy spośród tych pracowników.

**Art. 58.** Komisje wydają orzeczenia po przeprowadzeniu rozprawy oraz po wysłuchaniu głosów rzecznika, obrońcy i obwinionego.

**Art. 59.** Odpis ostatecznego orzeczenia o nałożeniu kary przewidzianej w art. 49 ust. 2 dołącza się do akt osobowych pracownika.

**Art. 60.** Postępowanie w sprawie nałożenia kary przewidzianej w art. 49 nie może być wszczęte po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o popełnieniu czynu uzasadniającego nałożenie kary i po upływie jednego roku od popełnienia takiego czynu. Jeżeli jednak czyn stanowi przestępstwo, okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa.

**Art. 61. 1.** Ukazanie karą przewidzianą w art. 49 podlega zatarciu, a odpis orzeczenia o ukaraniu dołączony do akt osobowych pracownika ulega zniszczeniu po upływie:

- 1) jednego roku, gdy zastosowano upomnienie,
- 2) dwóch lat, gdy zastosowano naganą (art. 49 ust. 2 pkt 1),
- 3) trzech lat, gdy zastosowano karę przewidzianą w art. 49 ust. 2 pkt 2—4.

2. Okresy przewidziane w ust. 1 pkt 1 i 2 liczy się od dnia doręczenia pracownikowi ostatecznego orzeczenia o ukaraniu, zaś okres przewidziany w ust. 1 pkt 3 — od dnia, w którym ustało stosowanie kary.

3. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania, gdy w okresach w tym przepisie wymienionych do pracownika ponownie zastosowano taką samą lub surowszą karę. W takich przypadkach przepis ust. 1 stosuje się łącznie do obu kar po upływie okresu wymaganego dla zatarcia ponownego ukarania.

**Art. 62.** Prezydium wojewódzkiej rady narodowej może uchylić każde ostateczne orzeczenie o nałożeniu kary przewidzianej w art. 49, jeżeli to orzeczenie jest pozbawione podstawy prawnej lub oczywiście niesłuszne. Prezydium wojewódzkiej rady narodowej uchylając orzeczenie równocześnie postanowi, czy i w jakim zakresie postępowanie ma być przeprowadzone w przepisany trybie.

**Art. 63.** Prezes Rady Ministrów wyda w drodze rozporządzenia przepisy szczegółowe w zakresie stosowania kar przewidzianych w art. 49, organizacji komisji dyscyplinarnych, trybu postępowania w sprawach odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej, wykonywania orzeczeń, stosowania przepisów art. 61 oraz uchylania orzeczeń w przypadkach przewidzianych w art. 62.

## Rozdział 12.

### Rozstrzygnięcie sporów ze stosunku pracy.

**Art. 64.** Spory wynikające ze stosunku pracy w prezydiach rad narodowych podlegają rozpoznaniu przez komisje rozjemcze, działające na zasadach przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych.

**Art. 65. 1.** Z właściwości komisji wyłączone są spory, które w myśl przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych nie podlegają rozpoznaniu przez te komisje.

2. Właściwości komisji nie podlegają spory wynikające ze stosunku pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (art. 13 ust. 3).

**Art. 66. 1.** Komisje powołuje się:

- 1) przy prezydiach powiatowych rad narodowych — dla rozpatrywania sporów wynikających ze stosunku pracy pracowników tych prezydiów oraz prezydiów rad narodowych niższego stopnia,
- 2) przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych — dla rozpatrywania sporów wynikających ze stosunku pracy pracowników tych prezydiów.

2. Rada Ministrów określa w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych skład i tryb powoływania komisji.

## Rozdział 13.

### Uprawnienia Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych.

**Art. 67. 1.** We wszystkich sprawach dotyczących pracowników prezydium rad narodowych obowiązane są współdziałać z właściwymi instancjami Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych. Dotyczy to w szczególności:

- 1) oceny pracy pracowników,
- 2) awansowania, przyznawania nagród i wyróżniania pracowników,
- 3) nadawania odznaczeń państwowych oraz odznaki honorowej „Zasłużony Pracownik Rady Narodowej”,
- 4) szkolenia i podnoszenia kwalifikacji pracowników,
- 5) wprowadzania zmian i rozwiązywania stosunku pracy,
- 6) opracowywania regulaminów pracy,
- 7) planowania i wykorzystania urlopów,
- 8) odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej oraz dyscypliny pracy.

2. Uprawnienia zastrzeżone w niniejszej ustawie dla Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych w stosunku do pracowników należących do innych związków przysługują tym związkom.

## Rozdział 14.

### Przepisy przejściowe i końcowe.

**Art. 68.** Przepisy niniejszej ustawy dotyczące zawiązania i rozwiązania stosunku pracy oraz dokonywania w nim zmian stosuje się z zachowaniem trybu przewidzianego w ustawie o radach narodowych.

**Art. 69.** Pracownik nabywa prawo do gratyfikacji jubileuszowej (art. 32 ust. 1) w tym roku kalendarzowym po wejściu w życie ustawy, w którym osiągnie odpowiednio 10, 15 lub 20 lat pracy.

**Art. 70. 1.** Do umów o pracę zawartych z pracownikami rad narodowych przed wejściem w życie ustawy stosuje się przepisy ustawy.

2. Pracownicy rad narodowych, mianowani na podstawie dotychczasowych przepisów, stają się pracownikami w rozumieniu ustawy. Pracownicy ci korzystają z uprawnień przewidzianych dla pracowników odpowiadających warunkom określonym w art. 24.

**Art. 71.** W sprawach dotyczących odpowiedzialności służbowej i dyscyplinarnej pracowników rad narodowych, wszczętych, a nie zakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 72.** Do wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę lub stosunku służbowego pracowników rad narodowych, dokonanego przed wejściem w życie ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 73. 1.** Art. 114 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników

i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6) stosuje się odpowiednio do pracowników objętych niniejszą ustawą, z tym że Rada Ministrów określa zasady i tryb stosowania przepisów tego artykułu.

2. Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów wydanego na podstawie art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r., powołanej w ust. 1, stosuje się również do pracowników, z którymi rozwiązanie stosunku pracy podlega ograniczeniom na podstawie przepisów niniejszej ustawy.

**Art. 74.** Ustawa nie ma zastosowania do pracowników rad narodowych, których stosunek pracy normują szczególne przepisy, chyba że przepisy niniejszej ustawy stanowią inaczej.

**Art. 75.** Przepisy niniejszej ustawy nie naruszają szczególnych uprawnień wynikających dla określonych grup pracowników z innych przepisów oraz uprawnień przysługujących pracownikom podlegającym szczególnej ochronie w zakresie rozwiązywania stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy.

**Art. 76.** 1. Przepisy ustawy dotyczące:

- 1) wojewódzkich rad narodowych albo prezydiów tych rad lub przewodniczących tych prezydiów stosuje się również do rad narodowych miast wyłączonych z województw albo prezydiów tych rad lub przewodniczących tych prezydiów,
- 2) powiatowych rad narodowych albo prezydiów tych rad lub przewodniczących tych prezydiów stosuje się również do rad narodowych miast stanowiących powiaty i dzielnicowych rad narodowych w miastach wyłączonych z województw albo do prezydiów tych rad lub do przewodniczących tych prezydiów.

2. Wynikające z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych.

**Art. 77.** 1. Tracą moc w stosunku do pracowników rad narodowych:

- 1) ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72),
- 2) dekret z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139 z późniejszymi zmianami),
- 3) rozporządzenie z dnia 7 października 1932 r. o organizacji komisji dyscyplinarnych i postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko funkcjonariuszom państwowym (Dz. U. Nr 87, poz. 738).

2. W sprawach unormowanych w niniejszej ustawie tracą moc dotychczasowe przepisy, a w szczególności przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39 z późniejszymi zmianami).

3. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie pozostają w mocy przepisy dotychczasowe, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami ustawy.

**Art. 78.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1969 r. z wyjątkiem przepisów art. 28 w części dotyczącej komisji rozjemczych oraz art. 64—66. Wejście w życie tych przepisów nastąpi w terminie, który określi Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

Przewodniczący Rady Państwa: *M. Spychalski*  
Sekretarz Rady Państwa: *J. Horodecki*