ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Vyhlásené: 23.09.1965 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

91

VYHLÁŠKA
Štátnej mzdovej komisie

z 25. augusta 1965

o odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva

Nadväzujúc na vládnu vyhlášku č. 90/1965 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva Štátna mzdová komisia po prerokovaní s Ústrednou radou odborov a po schválení vládou na základe zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 84/1963 Zb. o Štátnej mzdovej komisii ustanovuje:

Úvodné ustanovenia

§ 1

Táto vyhláška určuje základné smernice o riadení mzdovej politiky, o prostriedkoch hospodárskych organizácií na mzdy a najmä o ich využívaní pre plnenie úloh hospodárskych organizácií a uspokojovanie potrieb spoločnosti, o formách úpravy mzdových podmienok, o právomoci a zodpovednosti v odmeňovaní a o mzdovej kontrole.

§ 2

(1) Aktívne pôsobenie hmotných podnetov k práci pre spoločensky potrebný rozvoj výroby a služieb vyžaduje dôsledne uplatňovať socialistické zásady odmeňovania podľa práce a prekonávať nivelizáciu v odmeňovaní. To predpokladá v súlade s potrebami národného hospodárstva cieľavedome uskutočňovať diferenciáciu v odmeňovaní, najmä so zreteľom na efektívnosť činnosti hospodárskych organizácií a ich prínos pre spoločnosť, kvalifikáciu, zodpovednosť, pracovné podmienky a výsledky práce jednotlivých pracovníkov, rozmiestňovanie pracovných síl v súlade s potrebami ekonomického rozvoja.

(2) Mzdová diferenciácia z týchto hľadísk sa uskutočňuje pri vytváraní prostriedkov na odmeňovanie a pri ich využívaní podľa ďalej uvedených zásad.

Prvá časť
Prostriedky na odmeňovanie

§ 3

(1) Objem prostriedkov hospodárskych organizácií na odmeňovanie pracovníkov závisí od výsledkov hospodárenia, najmä od docielených tržieb, od vývoja materiálových a iných nákladov, od efektívnosti investícií, využívania základných fondov a obežných prostriedkov a od riadneho plnenia povinností vyplývajúcich z dodávateľsko-odberateľských vzťahov.

(2) Na posilnenie záujmu pracovníkov na celkových výsledkoch hospodárskej činnosti primeraná časť celkovej mzdy priamo závisí od týchto výsledkov (§ 25 až 29).

(3) Prostriedky získané bez vlastnej zásluhy podniku neodôvodneným zvyšovaním cien alebo iným spoločensky nežiadúcim spôsobom sa odčerpávajú podľa osobitných predpisov.

§ 4

(1) V systéme hmotnej zainteresovanosti na hrubom dôchodku sa vytvára fond pracujúcich podľa § 29 vládnej vyhlášky č. 90/1965 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva (ďalej len „vládna vyhláška“).

(2) Z fondu pracujúcich sa vyplácajú

a) časové a úkolové mzdy robotníkov, základné mzdy technicko-hospodárskych pracovníkov a osobné platy,

b) prémie a odmeny za individuálne výsledky práce vrátane prémií a odmien za riešenie úloh vedy a techniky,

c) podiely na hospodárskych výsledkoch,

d) príplatky a náhrady mzdy,

e) ostatné osobné výdavky za práce vykonávané pracovníkmi podniku ako nepravidelná činnosť nevyplývajúca z ich normálnych pracovných povinností, prípadne externými pracovníkmi; podrobnosti o tom, čo sa zahŕňa do ostatných osobných výdavkov a o ich uplatňovaní, upravujú osobitné predpisy.

(3) Pokiaľ sa v tejto vyhláške používa pojem mzdy za individuálne výsledky práce, rozumejú sa tým mzdy podľa odseku 2 písm. a), b), d).

§ 5

(1) V systéme hmotnej zainteresovanosti na zisku sa

a) určuje podniku základný mzdový fond,

b) vytvára zo zisku fond odmien podľa § 29 vládnej vyhlášky.

(2) Zo základného mzdového fondu sa vyplácajú mzdy a ostatné osobné výdavky uvedené v § 4 ods. 2 písm. a), d), e).

(3) Prémie, odmeny a podiely na hospodárskych výsledkoch [§ 4 ods. 2 písm. b), c)] sa vyplácajú z fondu odmien.

§ 6

(1) Do fondu pracujúcich (fondu odmien) sa prevádzajú účelové dotácie podľa § 41 ods. 3 vládnej vyhlášky.

(2) Prostriedky fondu pracujúcich (fondu odmien) nevyčerpané v bežnom roku sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

§ 7

Prostriedky na odmeňovanie pracovníkov odborových riaditeľstiev sa tvoria z časti centralizovaných prostriedkov z odvodov podnikov z hrubého dôchodku (zisku) podľa § 45 vládnej vyhlášky.

§ 8
Usmerňovanie mzdového vývoja

(1) Na zabezpečenie ekonomicky odôvodnenej výšky prostriedkov na odmeňovanie vo vzťahu k prostriedkom na rozvoj a ostatné potreby hospodárskych organizácií a na nevyhnutné regulovanie mzdových proporcií v národnom hospodárstve medzi odvetviami, odbormi a podnikmi sa využívajú v nedeliteľnej jednote nástroje riadenia mzdovej politiky podľa druhej časti tejto vyhlášky a sústava odvodov z hrubého dôchodku (zisku), nástroje finančnej a úverovej politiky, usmerňovanie vývoja cien, prípadne opatrenia podľa § 3 ods. 3.

(2) Na usmerňovanie mzdového vývoja v jednotlivých odboroch a podnikoch sa využívajú aj kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú ustanovenia zabezpečujúce spoločensky žiadúce proporcie mzdového vývoja najmä vo vzťahu k rastu produktivity práce (§ 37).

(3) Nadriadené orgány v spolupráci s príslušnými odborovými orgánmi pôsobia na to, aby obsah ustanovení kolektívnych zmlúv podľa predchádzajúceho odseku bol v súlade s predpokladmi štátneho plánu a dlhodobých koncepcií o vývoji miezd.

Opatrenia pri nežiadúcom vývoji miezd (dodatkový odvod)

§ 9

(1) Dodatkový odvod sa uplatňuje ako nástroj ekonomického pôsobenia na podniky, aby pri odôvodnenej vysokej tvorbe hrubého dôchodku alebo zisku používali vytvárané prostriedky v dostatočnej miere na posilnenie svojich rezervných a účelových fondov zabezpečujúcich ďalší rozvoj výroby a nepripustili nežiadúci vývoj miezd.

(2) Podnik je povinný vykonať dodatkový odvod, ak celková priemerná ročná mzda vrátane podielov na hospodárskych výsledkoch prekročí v jednotlivých rokoch úroveň ustanovenú v § 10 v porovnaní s východiskovou priemernou mzdou. Dodatkový odvod sa vykonáva z fondu pracujúcich (fondu odmien) do rezervy nadriadeného ústredného orgánu (krajského národného výboru).

(3) Východiskovou priemernou mzdou je v podnikoch, v ktorých sa zavádza nová sústava riadenia v roku 1966, pre obdobie 3 rokov celková ročná priemerná mzda dosiahnutá v nich za rok 1965. Do priemernej mzdy sa nezapočítavajú osobné výdavky podľa § 4 ods. 2 písm. e).

(4) Príslušné ústredné orgány a krajské národné výbory upravia po prerokovaní so Štátnou bankou československou (ďalej len „banka“) východiskovú priemernú mzdu podľa predchádzajúceho odseku pre jednotlivé podniky vylúčením vplyvu nezaslúžených prostriedkov a neodôvodneného prekročenia mzdových fondov. V nevyhnutnom rozsahu ju môžu upraviť z dôvodu podstatných organizačných zmien alebo z iných závažných dôvodov.

§ 10

(1) Sadzby dodatkového odvodu pre podniky sa ustanovujú takto:

pásmo zvýšenia východiskovej priemernej mzdy	sadzba dodatkového odvodu
v 1. roku	
do 6 %	-
nad 6 do 8 %	20 %
nad 8 do 10 %	50 %
nad 10 do 12 %	100 %
za 2 roky (kumulatívne)	
do 10 %	-
nad 10 do 12 %	20 %
nad 12 do 14 %	50 %
nad 14 do 16 %	100 %
za 3 roky (kumulatívne)	
do 14 %	-
nad 14 do 16 %	20 %
nad 16 do 18 %	50 %
nad 18 dp 20 %	100 %

(2) Výška dodatkového odvodu sa vypočíta podľa ustanovených sadzieb zo súm, o ktoré bol absolútne prekročený rast priemernej mzdy v jednotlivých pásmach uvedených v predchádzajúcom odseku, a podľa počtu pracovníkov.

(3) Prostriedky, ktoré by umožňovali rast miezd presahujúci najvyššiu hranicu ustanovenú v odseku 1 pre jednotlivé roky, sú podniky povinné použiť na iné účely, najmä na technický rozvoj, podnikové investície, zlepšovanie kultúrnych a sociálnych podmienok pracovníkov a na posilnenie rezervného fondu.

§ 11

(1) V záujme žiadúcej regulácie mzdového vývoja môžu odborové riaditeľstvá (riadiace národné výbory) pre jednotlivé podniky, prípadne ústredné orgány (krajské národné výbory) pre výrobné hospodárske jednotky ustanoviť vopred prísnejšie podmienky pre dodatkové odvody na obdobie uvedené v § 9 ods. 3.

(2) Pri zvýšení priemernej mzdy z dôvodu preukázateľnej úspory pracovných síl môže odborové riaditeľstvo (riadiaci národný výbor) odpustiť dodatkový odvod, pre ktorý je ustanovená najnižšia sadzba v jednotlivých rokoch.

Súlad medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd a spoločenská záruka miezd

§ 12

(1) Povinnosťou podniku je zabezpečovať trvalý súlad medzi tvorbou zdrojov a potrebou prostriedkov na výplatu miezd.

(2) Ak nestačia prostriedky fondu pracujúcich na výplatu miezd za individuálne výsledky práce a na úhradu osobných výdavkov podľa § 4 ods. 2 písm. e), môže podnik prikročiť v nevyhnutnom rozsahu k čerpaniu vlastného rezervného fondu, prípadne požiadať o poskytnutie prostriedkov z rezervného fondu odborového riaditeľstva. Odborové riaditeľstvo rozhodne, či podniku prostriedky poskytne, v akej výške a za akých podmienok. Pritom podľa okolností uloží podniku vykonanie opatrení na odstránenie nesúladu medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd.

(3) Ustanovenie predchádzajúceho odseku platí obdobne v systéme hmotnej zainteresovanosti na zisku, pokiaľ ide o nedostatočnú tvorbu fondu odmien.

(4) Pri vývoji hospodárenia, ktorý ohrozuje plnú výplatu miezd za individuálne výsledky práce, najmä pri čerpaní rezervného fondu, musí vedenie podniku v spolupráci s odborovými orgánmi prerokovať príčiny tohto vývoja a urobiť opatrenia na odstránenie nedostatkov, ktoré nepriaznivo ovplyvňujú vytváranie zdrojov na odmeňovanie alebo ich efektívne využívanie, a zabezpečovať obnovenie súladu medzi hospodárskymi výsledkami a objemom vyplácaných miezd. Za tým účelom vedenie podniku vykoná predovšetkým technické a organizačné opatrenia na zlepšenie riadenia výroby a využívanie pracovného času, prípadne revíziu neodôvodnených a zastaralých výkonových noriem, nevyhnutné zmeny v zameraní a podmienkach prémiovania, najmä spresnenie prémiových ukazovateľov, úpravu prémiových sadzieb, poskytovania odmien, upraví výšku prostriedkov vnútropodnikových útvarov na odmeňovanie a pod. V spolupráci s odborovou organizáciou vedenie podniku informuje kolektív pracujúcich o stave hospodárenia, zistených nedostatkoch a ich príčinách i o nevyhnutných opatreniach a organizuje účasť pracujúcich na ich vykonávaní.

§ 13

(1) Ak podniku nestačí vytvorený fond pracujúcich (fond odmien) na výplatu miezd za individuálne výsledky práce ani pri použití rezervných fondov, môže vyplácať mzdy najviac v zaručenom objeme.

(2) Zaručený objem miezd podľa predchádzajúceho odseku je suma zodpovedajúca 92 % východiskovej priemernej mzdy a počtu pracovníkov v podniku upravená podľa počtu dní v príslušnom mesiaci, za ktoré sa vypláca mzda, prípadne náhrada mzdy. Výplata zložiek mzdy zaručených jednotlivým pracovníkom (§ 14 ods. 1) musí sa vždy zabezpečiť.

(3) V odvetviach, v ktorých sa výrazne prejavujú vplyvy sezónnosti, odborové riaditeľstvá (riadiace národné výbory) dohodnú s bankou rozvrhnutie východiskovej priemernej mzdy na jednotlivé mesiace.

(4) Východiskovou priemernou mzdou pre určenie zaručeného objemu miezd je v podnikoch, v ktorých sa uplatní nová sústava riadenia v roku 1966, pre obdobie 3 rokov priemerná mesačná mzda za individuálne výsledky práce dosiahnutá v nich za rok 1965 po vylúčení vplyvu nezaslúžených prostriedkov a neodôvodneného prekročenia mzdových fondov. Príslušné ústredné orgány (krajské národné výbory) môžu po prerokovaní s bankou východiskovú priemernú mzdu upraviť v nevyhnutnom rozsahu odôvodnenom podstatnými organizačnými zmenami v jednotlivých podnikoch alebo z iných závažných dôvodov.

(5) Vo výnimočných a odôvodnených prípadoch, najmä ak ide o prechodný výkyv v hospodárení, a kým sa vytvoria dostatočné rezervné fondy, môže banka po prerokovaní s odborovým riaditeľstvom (riadiacim národným výborom) povoliť výplatu miezd i nad zaručený objem. V nevyhnutnom rozsahu povolí prekročenie zaručeného objemu miezd na úhradu vopred vypísaných prémií a odmien tvorivým pracovníkom za úspešné vyriešenie štátnych úloh vedy a techniky a osobných výdavkov podľa § 4 ods. 2 písm. e).

(6) Ak podnik nemôže zabezpečiť výplatu zaručeného objemu miezd, prípadne zvýšeného podľa predchádzajúceho odseku, použitím iných voľných prostriedkov, požiada banku o úver.

(7) Ak podnik, ktorý vypláca mzdy pred zistením výšky tvorby fondu pracujúcich (fondu odmien), opakovane čerpá napriek upozorneniu banky prostriedky na mzdy nad rámec vytvorených zdrojov, je banka oprávnená neuvoľniť mu prostriedky na mzdy presahujúce zaručený objem miezd.

(8) Ak sa na základe hodnotenia celoročnej činnosti zistí, že podnik vyčerpal počas roka viac prostriedkov na mzdy, než sú vo vytvorenom fonde pracujúcich (fonde odmien), je povinný na krytie rozdielu použiť svoj rezervný fond, prípadne požiadať nadriadený orgán o poskytnutie prostriedkov z jeho rezervného fondu a v prípade, že sa rozdiel nebude takto kryť, uhradiť ho zvýšenou tvorbou prostriedkov v nasledujúcom roku.

§ 14

(1) Pri obmedzení výplaty miezd podľa § 13 ods. 1 sa jednotlivým pracovníkom - pokiaľ Štátna mzdová komisia pre niektoré odvetvia neustanoví inak - zaručujú

a) v časovej mzde mzdové tarify, osobné príplatky zvlášť kvalifikovaným robotníkom, osobné platy a základné platy určené v rozpätí najnižších a najvyšších sadzieb,

b) v úkolovej mzde ustanovené úkolové sadzby; tým nie sú dotknuté povinnosti podniku podľa § 30,

c) príplatky a náhrady mzdy, na ktoré majú pracovníci nárok podľa príslušných predpisov. To platí obdobne o odmenách, ktoré sa zahŕňajú do osobných výdavkov podľa § 4 ods. 2 písm. e).

(2) O použití prostriedkov, o ktoré celkový objem miezd podľa § 13 ods. 2 prevyšuje úhrn miezd zaručených jednotlivým pracovníkom, rozhoduje vedenie podniku v spolupráci s odborovou organizáciou podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve. Pritom postupuje diferencovane s ohľadom na výsledky práce vnútropodnikových útvarov a podľa miery zodpovednosti, úsilia a zásluh jednotlivých pracovníkov alebo kolektívov.

§ 15
Čerpanie základného mzdového fondu

(1) Podnik, v ktorom sa uplatňuje systém hmotnej zainteresovanosti na zisku a ktorému bol v pláne ustanovený základný mzdový fond relatívnym ukazovateľom (percentným podielom) k predpokladanému objemu výroby, môže čerpať prostriedky na mzdy zásadne do výšky základného mzdového fondu prepočítaného podľa ustanovených pravidiel. Ukazovatele a pravidlá pre prepočet ustanoví orgán nadriadený podniku po dohode s bankou.

(2) Ak podnik prekročí prepočítaný základný mzdový fond (relatívne prekročenie), je povinný použiť na krytie prekročenia rezervu základného fondu. Ak nemá voľnú rezervu, viaže sumu relatívneho prekročenia vo fonde odmien alebo v rezervnom fonde. Ak nemá voľné prostriedky vo fonde odmien ani v rezervnom fonde, požiada nadriadený orgán o krytie prekročenia z rezervy jeho základného mzdového fondu, prípadne z jeho rezervného fondu.

(3) Ak nemožno sumu relatívneho prekročenia základného mzdového fondu kryť spôsobom uvedeným v predchádzajúcom odseku, vykoná podnik potrebné opatrenia, aby v lehote dohodnutej s bankou, najneskoršie však do konca bežného roka, usporil nekrytú sumu prekročenia, prípadne dodatočne pokryl viazaním prostriedkov fondu odmien, resp. rezervného fondu v nasledujúcich obdobiach, a to i po uplynutí kalendárneho roka.

(4) Ak podnik neusporí sumu relatívneho prekročenia základného mzdového fondu do konca kalendárneho roka, prevedie sa suma viazaná na krytie prekročenia vo fonde odmien, prípadne v

rezervnom fonde podniku alebo nadriadeného orgánu do štátneho rozpočtu po zhodnotení výsledkov za uplynulý rok.

(5) Podnik, ktorému bol určený základný mzdový fond absolútnou sumou, môže čerpať prostriedky na mzdy zásadne do výšky tejto sumy rozpísanej na príslušné obdobia roka. Ak podnik prekročí túto sumu (absolútne prekročenie), platia obdobne ustanovenia odsekov 2 až 4.

(6) V odôvodnených prípadoch môže generálny riaditeľ banky povoliť výnimky a odchýlky z ustanovení predchádzajúcich odsekov.

Druhá časť
Mzdové sústavy

§ 16

(1) Prostriedky na odmeňovanie pracovníkov musia sa v zmysle ustanovení § 111 až 113 Zákonníka práce využívať tak, aby sa vytvárala výrazná diferenciácia miezd podľa vykonávanej práce a jej prínosu pre plnenie úloh podniku a pre jeho hospodárske výsledky a aby sa maximálne podporovalo znovuvytváranie podnikových zdrojov.

(2) Podľa konkrétnych podmienok v odboroch alebo podnikoch treba na základe dlhodobého výhľadu vytvárať správne proporcie v odmeňovaní tak, aby popri základnej mzde vyjadrujúcej kvalifikovanosť, zložitosť a obťažnosť práce a podmienky, za ktorých sa vykonáva, dostatočne vysoká časť mzdy priamo závisela od docielených výsledkov práce.

(3) Rast prostriedkov fondu pracujúcich, prípadne fondu odmien sa pritom použije predovšetkým na posilňovanie hmotnej zainteresovanosti na celkových výsledkoch hospodárenia formou podielov na týchto výsledkoch. Mzdy za individuálne výsledky práce možno zvyšovať len v nevyhnutnom rozsahu odôvodnenom najmä rastom kvalifikácie a pracovného výkonu, žiadúcim posilnením prémií a odmien za plnenie konkrétnych úloh a pre dosiahnutie účinnejšej diferenciácie týchto miezd.

Tarifná sústava

§ 17

(1) Priamym nástrojom centrálneho riadenia mzdovej politiky, ktorý zabezpečuje ekonomicky odôvodnenú diferenciáciu základných miezd, je tarifná sústava. Základom tarifnej sústavy je jednotná celoštátne záväzná metodika hodnotenia prác, ktorej súčasťou sú sborníky príkladov typických pracovných činností a funkcií.

(2) Na základe tejto metodiky vypracúvajú ústredné orgány a podľa potreby odborové riaditeľstvá a podniky katalógy povolaní a funkcií, ktoré ustanovujú základné kvalifikačné predpoklady pre výkon pracovných činností. Katalógy sú záväzným podkladom pre priznávanie kvalifikačných tried jednotlivým pracovníkom.

(3) Výšku základnej mzdy za prácu určujú mzdové tarify; sú odstupňované podľa skupín výrobných odborov, výrobných úsekov, prípadne skupín pracovníkov s obdobnými výrobnými a pracovnými podmienkami. Pri určení výšky taríf sa prihliada na úroveň organizácie výroby a práce.

(4) Mzdové tarify sa ustanovujú pevnými sadzbami alebo s rozpätím najnižších a najvyšších sadzieb. V rámci rozpätia sa určuje jednotlivým pracovníkom základná mzda podľa miery plnenia kvalifikačných požiadaviek a s prihliadnutím na ich pracovné výsledky.

§ 18

(1) Za práce vykonávané za sťažených a zdraviu škodlivých podmienok alebo v noci sa poskytuje príplatok ku mzde, prípadne sa prizná zvýšená mzdová tarifa.

(2) Druhy a výšku príplatkov ku mzde ustanoví Štátna mzdová komisia.

(3) Pracovníkom s mimoriadnymi schopnosťami a vynikajúcimi pracovnými výsledkami možno priznávať osobné platy prevyšujúce až o 50 % príslušné mzdové tarify, a ak ide o tarify ustanovené rozpätím sadzieb, ich hornú hranicu.

§ 19

Do času, kým sa v podnikoch vytvoria podmienky pre zmenu tarifných sústav, platia doterajšie sústavy. Dôležitou podmienkou pre zmenu tarifných sústav je najmä vytvorenie potrebných finančných zdrojov, ktoré sú výsledkom práce jednotlivých podnikov a budú sa plánovite zabezpečovať v rezervných fondoch.

Mzdové formy

§ 20

(1) O forme mzdy a spôsobe jej uplatnenia rozhoduje riaditeľ podniku podľa zásad uvedených v § 21 až 29. Pritom sa opiera o výsledky technicko-ekonomických rozborov. Ak treba koordinovať používanie mzdových foriem medzi jednotlivými odbormi alebo podnikmi, môže nadriadený orgán za tým účelom vydať príslušné zásady.

(2) Vedenie podniku sústavne preveruje účinnosť mzdových foriem s cieľom zvyšovať ich podnetnosť a prispôsobovať ich potrebám technického rozvoja a zmenám technicko-organizačnej úrovne výroby. Ak uplatnená mzdová forma nepôsobí ekonomicky žiadúcim smerom, musí sa zmeniť, prípadne nahradiť inou.

§ 21

(1) Na pracoviskách, na ktorých možno vopred určiť pracovný postup, určiť normy spotreby práce, sledovať množstvo a kvalitu vykonanej práce, kde sú splnené i ostatné predpoklady, najmä je zaistený bezpečný výkon práce, treba používať individuálne alebo kolektívne úkolové mzdy.

(2) Závislosť zárobku od plnenia noriem spotreby práce môže sa určiť diferencovane spravidla so zreteľom na kvalitu noriem a potreby mzdovej diferenciácie.

(3) Žiadúce proporcie medzi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi výsledkami práce sa zabezpečujú účelnou kombináciou základných mzdových foriem s prémiami a odmenami.

§ 22

(1) Prémie sa používajú na odmeňovanie výsledkov práce, ktoré možno vyjadriť vopred určenými technickými alebo ekonomickými ukazovateľmi, ktoré pracovníci ovplyvňujú a za plnenie ktorých zodpovedajú.

(2) Výška prémie a jej priebeh sa určuje v závislosti od plnenia prémiových ukazovateľov a musí byť úmerná dosiahnutému ekonomickému prínosu a vytváraným zdrojom.

(3) Konkrétne podmienky prémiovania sa upravujú prémiovými poriadkami, ktoré vydáva riaditeľ podniku (závodu).

§ 23

(1) Za mimoriadne pracovné výsledky a za zvlášť úspešné a iniciatívne plnenie pracovných úloh možno poskytovať odmeny.

(2) Z časti prostriedkov fondu pracujúcich (fondu odmien) sa môžu vytvárať fondy majstrov, vedúcich prevádzok, riaditeľov závodov, prípadne ďalších vedúcich pracovníkov, ktorí ich vo svojej právomoci operatívne používajú na výplatu odmien.

(3) Konkrétne podmienky pre poskytovanie odmien a vytváranie fondov podľa predchádzajúceho odseku určuje riaditeľ podniku (závodu).

§ 24

Pri poskytovaní prémií a odmien treba postupovať tak, aby nedochádzalo k dvojakému odmeňovaniu tých istých pracovných výsledkov.

Podiely na hospodárskych výsledkoch

§ 25

Pracovníkom možno poskytovať podiely na celkových hospodárskych výsledkoch podniku, prípadne aj podiely na výsledkoch jednotlivých vnútropodnikových útvarov.

§ 26

Podiely na celkových hospodárskych výsledkoch podniku sa poskytujú všetkým pracovníkom, ktorí sa svojou dobrou prácou o ne zaslúžili, a vyplácajú sa po komplexnom hodnotení výsledkov za uplynulý rok. Pracovníkom, ktorí majú komplexnú zodpovednosť za hospodárske výsledky podniku, prípadne závodu možno poskytovať podiely len na ročných výsledkoch.

§ 27

(1) V súlade s postupným prehlbovaním vnútropodnikového chozrasčotu, ktorý umožňuje spoľahlivo zisťovať výsledky hospodárenia jednotlivých hospodárskych stredísk, možno poskytovať pracovníkom podiely na výsledkoch týchto útvarov. Pritom treba určením primeraného pomeru medzi podielmi na výsledkoch hospodárskych stredísk a celého podniku zabezpečiť dostatočný záujem týchto pracovníkov na celopodnikových výsledkoch.

(2) Podiely na hospodárskych výsledkoch vnútropodnikových útvarov možno vyplácať za kratšie obdobie ako jeden rok.

§ 28

Pracovníkom odborových riaditeľstiev sa poskytujú podiely na hospodárskych výsledkoch dosiahnutých v rámci výrobnej hospodárskej jednotky. Podiely sa vyplácajú po komplexnom hodnotení celkových hospodárskych výsledkov výrobnej hospodárskej jednotky za uplynulý rok.

§ 29

(1) Výška podielov jednotlivých pracovníkov sa určuje diferencovane, najmä podľa ich zodpovednosti a zásluh o dosiahnuté hospodárske výsledky.

(2) Za účelom úzkeho spojenia záujmu vedúcich pracovníkov so záujmami dlhodobého hospodárskeho rozvoja podniku (výrobnej hospodárskej jednotky) možno pre nich zriaďovať osobné účty, na ktoré sa prevádza časť ich celoročných podielov na hospodárskych výsledkoch. Obdobne možno postupovať u vedúcich pracovníkov vnútropodnikových útvarov, u ktorých sa osobné účty využívajú s ohľadom na hospodárske výsledky týchto útvarov.

(3) Podrobnejšie zásady pre poskytovanie podielov a zriaďovanie osobných účtov sú súčasťou kolektívnych zmlúv (§ 37); v nich sa najmä určí vzájomný pomer výšky podielov pracovníkov zainteresovaných na hospodárskych výsledkoch podniku i na výsledkoch vnútropodnikových útvarov a z akých dôvodov sa podiely nevyplácajú alebo krátia.

Normy spotreby práce

§ 30

Pri určovaní a zmenách noriem spotreby práce podľa § 114 Zákonníka práce postupujú orgány socialistických organizácií tak, aby sa

a) výkonové normy, normy obsluhy a počty stavov ustanovili ako normy odôvodnené, určené objektívnymi metódami pre racionálnu organizáciu výrobného procesu a na základe rozboru technicko-organizačných podmienok tak, aby vyjadrovali nevyhnutnú spotrebu pracovného času,

b) normovanie dôsledne spájalo s racionalizáciou práce, ktorej hlavným cieľom je usporiadať prácu a pracovný proces tak, aby sa pri danej technickej úrovni výrobného procesu a ostatných hmotných, finančných a pracovných zdrojoch dosiahlo hospodárne využitie pracovných síl pri optimálnom využití výrobného zariadenia a materiálu, žiadúcej kvalite výrobkov a pri súčasnom zabezpečení vysokej kultúry práce a pracovného prostredia,

c) výrobné operácie a normy sústavne preverovali so zameraním na rozhodujúce činnosti a pracoviská, na organizačne zaostávajúce výrobné úseky a aby sa neodôvodnené normy nahrádzali normami odôvodnenými,

d) pri neúmernom prekračovaní ustanovených noriem preverovalo, či k úsporám času nedochádza porušovaním zásad bezpečnosti a hygieny práce, predpísanej technológie a kvality alebo na úkor spotreby materiálov a nástrojov.

§ 31

Normy spotreby práce a ich zmeny schvaľuje a vyhlasuje riaditeľ podniku, pokiaľ ich neustanovil vyšší orgán. Ak sú normy ustanovené na základe normatívnych podkladov, vyhlasujú sa len tieto podklady. Jednotné normy a normatívy schválené a vyhlásené vyšším hospodárskym orgánom ako záväzné, nahrádzajú normy a normatívy doteraz používané v podniku, pokiaľ tieto normy nie sú pokrokovejšie vzhľadom na dosiahnutú technicko-organizačnú úroveň výroby.

§ 32

(1) Ak dôjde k zmene spotreby pracovného času na základe vynálezu alebo zlepšovacieho návrhu pracovníka, ktorý prácu vykonáva, treba určiť normu zodpovedajúcu novým podmienkam a jeho iniciatívu odmeniť podľa príslušných predpisov; obdobne treba postupovať pri realizácii návrhov na zlepšenie výrobných podmienok, ktoré neboli podané ako zlepšovacie návrhy.

(2) Pri zavádzaní novej výroby, technológie a pracovných metód, prípadne pri prácach sezónneho charakteru sa určujú dočasné normy s časove obmedzenou platnosťou spravidla na dobu nepresahujúcu 3 mesiace, prípadne sezónu alebo kampaň.

§ 33

Pre správne uplatňovanie mzdových foriem a normovanie spotreby práce Štátna mzdová komisia a orgány nadriadené podnikom vydávajú podľa potreby metodické odporúčania.

Tretia časť
Úlohy hospodárskych orgánov a účasť Revolučného odborového hnutia

Právomoc a zodpovednosť

§ 34

(1) V pôsobnosti podnikov je rozhodovať o uplatňovaní konkrétnych mzdových foriem jednotlivých skupín pracovníkov, o rozdeľovaní prostriedkov na mzdy a o ďalších otázkach, pokiaľ nie sú vyhradené nadriadeným orgánom.

(2) V pôsobnosti odborových riaditeľstiev je usmerňovať používanie ekonomických nástrojov riadenia a prostriedkov na mzdy podľa podmienok odborov a podnikov, zabezpečovať odôvodnené mzdové relácie medzi podnikmi a riešiť v rámci zásad ustanovených nadriadenými orgánmi s konečnou platnosťou konkrétne otázky odmeňovania pre odbory, sledovať vývoj miezd v odbore a kontrolovať dodržiavanie mzdovej a normovacej disciplíny.

§ 35

(1) V pôsobnosti ústredných orgánov je najmä spracúvať v súlade so smernicami pre vypracovanie dlhodobého plánu dlhodobé štúdie a smery vývoja miezd v odvetviach a odboroch ich pôsobnosti, zabezpečovať proporcionálny mzdový vývoj v odvetviach a odboroch, rozpracúvať zásadné opatrenia vlády a Štátnej mzdovej komisie a usmerňovať a kontrolovať ich realizáciu. Opatrenia ústredných orgánov sa uskutočňujú v podnikoch prostredníctvom odborových riaditeľstiev, a ak ide o podniky riadené národnými výbormi, prostredníctvom krajských národných výborov. Pokiaľ je potrebná záväzná celoodvetvová úprava mzdových podmienok pracovníkov hospodárskych organizácií, vydávajú ústredné orgány potrebné mzdové predpisy, a to aj pre organizácie riadené národnými výbormi. V oblasti hospodárstva riadeného národnými výbormi ústredné orgány majú zásadne úlohy perspektívnej a metodickej povahy; pri plnení úloh v otázkach odmeňovania spolupracujú s krajskými národnými výbormi.

(2) Pri zabezpečovaní úloh v otázkach odmeňovania na Slovensku ústredné orgány spolupracujú so slovenskými národnými orgánmi.

(3) V pôsobnosti národných výborov v oblasti odmeňovania je sledovať a usmerňovať vývoj miezd, kontrolovať dodržiavanie mzdovej disciplíny, sústavne preverovať a zabezpečovať uplatňovanie ekonomicky účelných foriem hmotnej zainteresovanosti a tak pomáhať tomu, aby činnosť podnikov a organizácií uspokojovala potreby obyvateľstva čo do množstva, akosti, pohotovosti a prinášala predpokladaný politický a ekonomický efekt.

§ 36

V pôsobnosti vlády a jej odborných orgánov je ustanoviť zásadné zameranie mzdovej politiky v súlade s perspektívou rozvoja národného hospodárstva a na tomto podklade usmerňovať základné mzdové proporcie a celkovú úroveň miezd v národnom hospodárstve, v jednotlivých výrobných odvetviach a v odvetviach mimo výroby; z tohto hľadiska ovplyvňovať tvorbu a použitie národného dôchodku, riešiť zásadné otázky mzdových sústav, najmä ustanoviť mzdové tarify a vydávať všeobecne záväzné mzdové predpisy.

§ 37
Kolektívne zmluvy

(1) Na usmerňovanie vývoja miezd a na podrobnú úpravu mzdových podmienok v odvetviach a odboroch, v ktorých sa uplatňujú zásady ekonomického riadenia, sa využívajú kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy uzavierajú hospodárske organizácie s príslušnými orgánmi Revolučného odborového hnutia.

(2) V oblasti odmeňovania sa v kolektívnych zmluvách podľa podmienok odborov a podnikov (závodov) podrobnejšie upravujú v rámci predpisov a smerníc nadriadených orgánov najmä:

a) výška fondu pracujúcich pri dosiahnutí predpokladanej tvorby hrubého dôchodku, v systéme hmotnej zainteresovanosti na zisku výška fondu odmien pri predpokladanej tvorbe zisku,

b) rozdelenie prostriedkov z vyššej ako predpokladanej tvorby hrubého dôchodku (zisku), ktoré zostávajú po splnení odvodov z hrubého dôchodku (zisku) a ostatných záväzkov, do fondu pracujúcich (fondu odmien), do rezervného fondu, ostatných fondov a na ďalšie potreby,

c) proporcie v použití prostriedkov fondu pracujúcich (fondu odmien) na odmeňovanie za individuálne výsledky práce a na podiely na hospodárskych výsledkoch,

d) vývoj mzdových relácií medzi hlavnými skupinami pracovníkov,

e) používanie ustanovených mzdových taríf a príplatkov k mzdám,

f) zásady pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch a pre zriaďovanie osobných účtov,

g) zásady pre používanie prostriedkov na odmeňovanie pri uplatnení spoločenskej záruky miezd a pri ekonomicky nežiadúcom mzdovom vývoji,

h) zásady pre uplatnenie postupu voči pracovníkom, ktorí nepriaznivo ovplyvňujú výsledky hospodárenia (§ 12),

i) niektoré pracovné a mzdové podmienky pracovníkov, ktoré sú špecifické pre príslušný podnik, prípadne odbor.

(3) Ústredná rada odborov vydáva smernice pre uzavieranie, registráciu, evidenciu a kontrolu kolektívnych zmlúv, a pokiaľ ide o ich obsah v otázkach odmeňovania, po dohode so Štátnou mzdovou komisiou.

Kontrola miezd

§ 38

Ústredné orgány a národné výbory nadriadené podnikom kontrolujú, či prostriedky vyplácané na mzdy zodpovedajú skutočným výsledkom hospodárenia a účelnému zabezpečovaniu ostatných podnikových potrieb a či sa dodržiavajú centrálne ustanovené zásady mzdovej politiky i ich vlastné smernice pre oblasť odmeňovania a normovania práce. Na základe výsledku kontrol robia v rámci svojej právomoci ustanovenej príslušnými predpismi opatrenia na odstránenie prípadných nedostatkov a na zvýšenie účinnosti odmeňovania.

§ 39

Na zabezpečenie súladu spoločenských a podnikových záujmov pri preverovaní tvorby a využívaní prostriedkov podnikov a zabezpečovaní ekonomicky odôvodneného vývoja miezd banka najmä

a) ovplyvňuje uplatňovaním svojich ekonomických nástrojov, predovšetkým úveru a úroku výšku prostriedkov určených na odmeňovanie; pri neúmernom raste týchto prostriedkov usmerňuje použitie vytvorených zdrojov na doplnenie rezervných a ďalších účelových fondov podniku;

b) preveruje správnosť tvorby hrubého dôchodku a zisku a ich rozdeľovanie na jednotlivé účely v súlade s ustanovenými pravidlami; pri zistených nedostatkoch dáva podnet na odčerpanie časti prostriedkov;

c) sleduje používanie priamych a nepriamych nástrojov riadenia mzdovej politiky a vývoj miezd v závislosti od skutočných výsledkov hospodárenia podnikov;

d) preveruje dodržiavanie mzdovopolitických predpisov, účinnosť uplatňovaných foriem odmeňovania, osobitne prémií, najmä pri nežiadúcom mzdovom vývoji a nesúlade medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd;

e) preveruje pri komplexnom posudzovaní ekonomického vývoja podnikov, či podniky racionálne využívajú pracovné sily, či dodržiavajú ustanovené limity počtu pracovníkov, či využívajú všetky rezervy rastu produktivity práce s cieľom dosiahnuť maximálny rast výroby rastom produktivity práce;

f) kontroluje, či sa vyplácajú mzdy v rámci vytvorených zdrojov, analyzuje príčiny nesúladu medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd a podrobne preveruje činnosť podnikov, najmä v prípadoch nedostatočného vytvárania zdrojov, prípadne pri poskytovaní úveru na mzdy; vydáva predpisy pre kontrolu používania prostriedkov na mzdy;

g) vykonáva previerky zamerané osobitne pre potreby centrálneho riadenia mzdovej politiky; zúčastňuje sa na hodnotení celkového mzdového vývoja na ústredných orgánoch a uplatňuje pritom skúsenosti a poznatky z práce banky.

§ 40
Účasť Revolučného odborového hnutia

(1) Pri príprave a vykonávaní zásadných mzdových opatrení treba postupovať na všetkých stupňoch riadenia po dohode s príslušnými orgánmi Revolučného odborového hnutia.

(2) Ústredná rada odborov sa vyjadruje k návrhom mzdových opatrení predkladaných vláde a Štátnej mzdovej komisii, prípadne sama im predkladá návrhy.

(3) Spolupráca podnikov (závodov) s odborovými orgánmi v otázkach odmeňovania sa spravuje podľa Zákonníka práce a uznesenia IV. všeodborového sjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia (zákon č. 37/1959 Zb.) so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie z roku 1965 (príloha Zákonníka práce).

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

§ 41

Podnikom v zmysle tejto vyhlášky sa rozumie odborový podnik bez pridružených národných podnikov a účelových organizácií, hospodárska organizácia podriadená odborovému riaditeľstvu alebo národnému výboru, ako aj hospodárska organizácia priamo riadená ústredným orgánom; ustanovenia o podnikoch sa obdobne vzťahujú na odborové riaditeľstvá, len pokiaľ ide o ich vlastnú hospodársku činnosť. Odborovým riaditeľstvom sa rozumie odborové (generálne) riaditeľstvo trustu podnikov i riaditeľstvo odborového podniku.

§ 42

(1) V hospodárskych organizáciách, na ktoré sa vzťahuje tretia časť vládnej vyhlášky, strácajú platnosť odo dňa účinnosti tejto vyhlášky

a) uznesenie Štátnej mzdovej komisie č. 60/1958 o opatreniach na zlepšenie normovania práce [čiastka 90 Úradného listu (Úradného vestníka) z roku 1958],

b) vyhláška č. 157/1960 Zb. o uvoľňovaní a kontrole mzdových fondov Štátnou bankou československou.

(2) Mzdové predpisy vydané príslušnými orgánmi, pokiaľ neodporujú ustanoveniam tejto vyhlášky, zostávajú v platnosti.

(3) Odmeňovanie objavov, vynálezov a zlepšovacích návrhov upravujú osobitné predpisy.

§ 43

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Predseda:

Dolanský v. r.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.