ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1966

Vyhlásené: 20.12.1966 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

101

VYHLÁŠKA
Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy

z 20. decembra 1966

o odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva

Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy ustanovuje podľa § 4 zákona č. 113/1965 Zb.:

Úvodné ustanovenie

§ 1

(1) Táto vyhláška sa vzťahuje na štátne hospodárske organizácie (ďalej len „podniky“).*) Na organizácie zahraničného obchodu sa vzťahuje obdobne.

(2) Ustanovenia § 6 a 11 sa vzťahujú na organizácie, v ktorých sa neuplatňuje hmotná zainteresovanosť na hrubom dôchodku alebo zisku. Obdobne platia pre ne ustanovenia druhej časti a § 33 a primerane platia pre ne aj ustanovenia § 29 až 32.

(3) Táto vyhláška sa vzťahuje obdobne na pracovníkov v pracovnom pomere vo výrobných a spotrebných družstvách. Sväz výrobných družstiev a Sväz spotrebných družstiev ustanovia, ktoré ustanovenia tejto vyhlášky platia obdobne pre členov družstiev.

Prvá časť
Prostriedky na odmeňovanie

§ 2

(1) V podnikoch, v ktorých sa uplatňuje hmotná zainteresovanosť na hrubom dôchodku, sa z fondu pracujúcich vytvoreného podľa § 22 a 35 vládneho nariadenia č. 100/1966 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva (ďalej len „vládne nariadenie“) 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) príplatky a náhrady mzdy,

d) podiely na hospodárskych výsledkoch a peňažné odmeny v socialistickom súťažení,

e) odmeny za práce vykonávané pracovníkmi podniku ako vedľajšia činnosť, prípadne externými pracovníkmi na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ostatné osobné výdavky).**)

(2) Pokiaľ sa v tejto vyhláške používa pojem mzdy za individuálne výsledky práce, rozumejú sa tým pre účely tejto vyhlášky mzdy podľa odseku 1 písm. a), b), c).

§ 3

(1) V podnikoch, v ktorých sa uplatňuje hmotná zainteresovanosť na zisku, sa ustanovuje základný mzdový fond, z ktorého sa vyplácajú mzdy, náhrady mzdy a odmeny (ostatné osobné výdavky) uvedené v § 2 ods. 1 písm. a), c), e).

(2) Prémie, odmeny, podiely na hospodárskych výsledkoch a peňažné odmeny v socialistickom súťažení [§ 2 ods. 1 písm. b), d)] sa vyplácajú z fondu odmien vytváraného podľa § 22 a 35 vládneho nariadenia.

§ 4

(1) Do fondu pracujúcich (fondu odmien) sa prevádzajú prostriedky na odmeny zo socialistického súťaženia, príspevky a účelové dotácie a prevody z rezervného fondu (§ 35 ods. 3 vládneho nariadenia). Prevody prostriedkov z iných fondov a od iných orgánov, než sú uvedené v § 35 vládneho nariadenia do fondu pracujúcich (fondu odmien) a prevody medzi fondmi pracujúcich podnikov nie sú dovolené.

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

§ 5

V organizáciách, v ktorých sa neuplatňuje hmotná zainteresovanosť na hrubom dôchodku alebo zisku, sa ustanovuje mzdový fond, z ktorého sa vyplácajú mzdy, náhrady mzdy a odmeny (ostatné osobné výdavky) uvedené v § 2 ods. 1 písm. a), b), c) a e) a peňažné odmeny v socialistickom súťažení.

§ 6
Usmerňovanie mzdového vývoja

(1) Na zabezpečenie ekonomicky odôvodnenej výšky prostriedkov na odmeňovanie vo vzťahu k prostriedkom na rozvoj a ostatné potreby podnikov 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, odvod z hrubého dôchodku alebo zo zisku, stabilizačný odvod (§ 25 vládneho nariadenia), pohyblivé časti poľnohospodárskej dane v poľnohospodárskych organizáciách, nástroje finančnej a úverovej politiky, usmerňovanie vývoja cien, prípadne odčerpanie prostriedkov podľa § 12 a 27 vládneho nariadenia.

(2) Na usmerňovanie mzdového vývoja v jednotlivých odboroch a podnikoch sa využívajú aj kolektívne zmluvy, ktoré obsahujú ustanovenia zabezpečujúce spoločenský žiadúce proporcie mzdového vývoja. Smernice na uzavieranie, registráciu a kontrolu kolektívnych zmlúv vydáva Ústredná rada odborov, pokiaľ ide o ich obsah v otázkach odmeňovania po dohode so Štátnou komisiou pre financie, ceny a mzdy.

(3) Nadriadené hospodárske orgány v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi v období prípravy kolektívnych zmlúv pôsobia na to, aby obsah ustanovení kolektívnych zmlúv bol v súlade s predpokladmi štátneho plánu a dlhodobých koncepcií o vývoji miezd. Môžu odmietnuť registráciu kolektívnych zmlúv, ktorých obsah je v rozpore s týmito predpokladmi.

Súlad medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd a spoločenská záruka miezd

§ 7

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

(2) Ak nestačí fond pracujúcich (fond odmien) podniku na výplatu miezd za individuálne výsledky práce a na úhradu výdavkov podľa § 2 ods. 1 písm. e), môže podnik fond pracujúcich (fond odmien) v nevyhnutnom rozsahu doplniť prevodom zo svojho rezervného fondu (§ 31 vládneho nariadenia), prípadne môže mu tento fond doplniť alebo poskytnúť pôžičku nadriadený orgán zo svojich zdrojov. Tento orgán určí podmienky, za ktorých doplnenie vykoná a podľa okolností uloží podniku vykonať opatrenia na odstránenie nesúladu medzi tvorbou zdrojov a výplatou miezd.

(3) V poľnohospodárskych organizáciách, v ktorých nemožno zisťovať skutočnú tvorbu hrubého dôchodku v priebehu roka, ustanoví odchylný spôsob čerpania prostriedkov na mzdy počas roka Ministerstvo poľnohospodárstva a lesného hospodárstva po dohode so Štátnou bankou československou (ďalej len „banka“).

(4) Pokiaľ sa nezachová ustanovená minimálna výška rezervného fondu a fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, podnik nesmie vyplácať podiely na hospodárskych výsledkoch.

(5) Pri vývoji hospodárenia, ktorý ohrozuje plnú výplatu miezd za individuálne výsledky práce, najmä pri čerpaní rezervného fondu, musí vedenie podniku v súčinnosti 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 racionalizačné opatrenia na zlepšenie riadenia výroby, jej štruktúry a úrovne a na zvýšenie produktivity práce, prípadne revíziu nezdôvodnených 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 súčinnosti 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. Ak vedenie podniku tieto opatrenia nezabezpečí, nadriadený orgán môže odmietnuť poskytnutie pôžičky zo svojich zdrojov podľa odseku 2.

§ 8

(1) Ak podniku nestačí vytvorený fond pracujúcich (fond odmien) na výplatu miezd za individuálne výsledky práce, podnik vypláca tieto mzdy v rozsahu vytvoreného zdroja, prípadne doplneného podľa ustanovenia § 7 ods. 2, najmenej však v zaručenom objeme. Ak fond pracujúcich (fond odmien) nestačí ani po doplnení podľa ustanovenia § 7 ods. 2 na výplatu zaručeného objemu miezd, poskytne banka podniku úver na preklenutie nedostatku zdrojov vo fonde pracujúcich (fonde odmien). Vo výnimočných a odôvodnených prípadoch môže banka poskytnúť úver i nad rozsah zaručeného objemu miezd.*)

(2) Zaručeným objemom miezd podľa predchádzajúceho odseku je suma zodpovedajúca 92 % východiskovej priemernej mzdy a počtu pracovníkov v podniku upravená podľa počtu dní v príslušnom mesiaci, za ktorý sa vypláca mzda, prípadne náhrada mzdy. Takto vypočítaný objem sa zvyšuje o sumu výplat vopred vypísaných prémií a odmien tvorivým pracovníkom za úspešné

vyriešenie štátnych úloh vedy a techniky a ostatných osobných výdavkov podľa § 2 ods. 1 písm. e). Výplata zložiek mzdy zaručených jednotlivým pracovníkom (§ 9 ods. 1) musí sa vždy zabezpečiť.

(3) Zaručeným objemom miezd v zmysle odseku 1 je v poľnohospodárskych organizáciách hospodáriacich na pôde ročný úhrn miezd uvedených v § 9 ods. 1 zvýšený o 4 % ročného plánovaného objemu miezd uvedených v tom istom paragrafe pod písm. a) a b); nadriadený orgán rozvrhne po dohode s bankou toto zvýšenie na jednotlivé mesiace roka s ohľadom na sezónne výkyvy.

(4) Východiskovou priemernou mzdou pre určenie zaručeného objemu miezd je dvanástina ročnej priemernej mzdy určenej spôsobom uvedeným v § 25 vládneho nariadenia. Týmto spôsobom sa určí východisková priemerná mzda pre výpočet zaručeného objemu miezd i v hospodárskych organizáciách výskumnej a vývojovej základne a v projektových organizáciách bez ohľadu na ustanovenie § 61 ods. 1 písm. c) vládneho nariadenia.

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

(6) Ak sa na základe hodnotenia celoročnej činnosti zistí, že podnik výplatou miezd v priebehu roka prekročil celoročný fond pracujúcich (fond odmien), je povinný ho doplniť podľa ustanovenia § 7 ods. 2; ak nemožno fond pracujúcich (fond odmien) takto doplniť, podnik je povinný uhradiť prekročenie tvorbou zdrojov v nasledujúcom roku.

§ 9

(1) Pri obmedzení výplaty miezd podľa § 8 ods. 1 sa jednotlivým pracovníkom zaručujú

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

b) v úkolovej (podielovej) mzde ustanovené úkolové sadzby (sadzby podielu); tým nie sú dotknuté povinnosti podniku podľa § 25,

c) príplatky a náhrady mzdy, na ktoré majú pracovníci nárok podľa príslušných predpisov. To platí obdobne o odmenách, ktoré sa zahrňujú do ostatných osobných výdavkov podľa § 2 ods. 1 písm. e).

(2) O použití prostriedkov, o ktoré zaručený objem miezd podľa § 8 ods. 2 prevyšuje úhrn miezd zaručených jednotlivým pracovníkom, rozhoduje vedenie podniku po dohode 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.

§ 10
Čerpanie základného mzdového fondu v podnikoch s hmotnou zainteresovanosťou na zisku

(1) Podnik, ktorému bol ustanovený základný mzdový fond a pravidlá pre jeho prepočet, môže čerpať prostriedky na mzdy do výšky prepočítaného základného mzdového fondu. Ukazovatele a pravidlá pre prepočet určí 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 mzdového fondu. Ak nemá voľnú rezervu, viaže sumu relatívneho prekročenia vo fonde odmien alebo v rezervnom fonde. Ak nemá voľné zdroje vo fonde odmien ani v rezervnom fonde, môže mu poskytnúť krytie nadriadený orgán vo svojich rezervách (§ 80 ods. 2 vládneho nariadenia).

(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 usporil neuhradenú sumu prekročenia, prípadne dodatočne pokryl viazaním zdrojov 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 v lehote dohodnutej s bankou, prevedie sa suma viazaná na krytie prekročenia vo fonde odmien, prípadne v rezervnom fonde podniku alebo v rezervách nadriadeného orgánu do štátneho rozpočtu po zhodnotení výsledkov za uplynulý rok.

(5) Podnik, ktorému bol ustanovený základný mzdový fond bez možnosti jeho prepočtu, môže čerpať prostriedky na mzdy do výšky základného mzdového fondu rozpísaného na príslušné obdobie roka. Ak podnik prekročí túto výšku (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.

§ 11
Čerpanie mzdového fondu v organizáciách, ktorým bol mzdový fond ustanovený plánom

O čerpaní prostriedkov na mzdy v organizáciách (s výnimkou rozpočtových), ktorým bol plánom ustanovený mzdový fond, platí primerane ustanovenie § 10.

Druhá časť
Mzdové sústavy

§ 12

(1) Prostriedky na odmeňovanie pracovníkov musia sa v zmysle § 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.

Tarifná sústava

§ 13

(1) Priamym nástrojom centrálneho riadenia mzdovej politiky, ktorý zabezpečuje ekonomicky odôvodnenú diferenciáciu základných miezd, je tarifná sústava. Základom pre vytvorenie tarifnej sústavy sú zásady hodnotenia prác vydané Štátnou komisiou pre financie, ceny a mzdy.

(2) Na základe týchto zásad vypracúvajú ústredné orgány a podľa potreby odborové riaditeľstvá katalógy povolaní a funkcií, ktoré ustanovia 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 ustanovení výšky taríf sa prihliada na úroveň organizácie výroby a práce.

(4) Mzdové tarify ustanoví Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy 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.

§ 14

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

(2) Druhy a výšku príplatkov k mzde ustanoví Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy.

(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.

Mzdové formy

§ 15

(1) O forme mzdy a spôsobe jej uplatnenia rozhoduje riaditeľ podniku podľa zásad uvedených v § 16 až 24. Pritom sa opiera o výsledky technicko-ekonomických rozborov.

(2) Vedenie podniku sústavne preveruje účinnosť mzdových foriem s cieľom zvyšovať ich pobádavosť 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.

§ 16

(1) Na pracoviskách, na ktorých možno vopred určiť pracovný postup, ustanoviť normy spotreby práce, sledovať množstvo a kvalitu vykonanej práce, kde sú splnené i ostatné predpoklady, najmä je zaistený bezpečný výkon práce, sa používa individuálna alebo kolektívna úkolová mzda.

(2) Závislosť zárobku od plnenia noriem spotreby práce sa má určiť najmä 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.

§ 17

(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 určí 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).

§ 18

(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 určí riaditeľ podniku (závodu).

§ 19

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

Podiely na hospodárskych výsledkoch

§ 20

Pracovníkom možno poskytovať podiely na celkových hospodárskych výsledkoch podniku, prípadne aj podiely na výsledkoch jednotlivých vnútropodnikových útvarov. Ustanovenie § 19 platí obdobne.

§ 21

Podiely na celkových hospodárskych výsledkoch podniku sa poskytujú všetkým pracovníkom, ktorí sa svojou dobrou prácou o ne zaslúžili; ich výška sa určí na základe hodnotenia výsledkov hospodárenia za uplynulý rok. Pracovníkom, ktorí majú zodpovednosť za celkové hospodárske výsledky podniku, prípadne závodu, možno poskytovať podiely len na ročných výsledkoch.

§ 22

(1) V súlade s postupným prehlbovaním zásad vnútropodnikového riadenia, pokiaľ umožňuje spoľahlivo zisťovať výsledky hospodárenia jednotlivých chozrasčotných a nákladových 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 poskytovať za výsledky kratších období ako jeden rok.

§ 23

Pracovníkom odborových riaditeľstiev sa poskytujú podiely na hospodárskych výsledkoch dosiahnutých v rámci výrobnej hospodárskej jednotky. Ich výška sa určí na základe hodnotenia celkových hospodárskych výsledkov výrobnej hospodárskej jednotky za uplynulý rok.

§ 24

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

(2) Na posilnenie záujmu vedúcich pracovníkov na dlhodobom hospodárskom rozvoji 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.

(3) Podrobnejšie zásady pre poskytovanie podielov a zriaďovanie osobných účtov sú súčasťou kolektívnych zmlúv; 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

§ 25

Pri určení a zmenách noriem spotreby práce podľa § 114 Zákonníka práce postupujú podniky tak, aby sa

a) výkonové normy, normy obsluhy a počty stavov určovali 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 zdrojov 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 nezdôvodnené normy nahradzovali normami zdôvodnenými,

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

§ 26

Normy spotreby práce a ich zmeny schvaľuje a vyhlasuje riaditeľ podniku, ktorý tiež rozhoduje o záruke noriem. Ak sú normy ustanovené na základe normatívnych podkladov, vyhlasujú sa iba tieto podklady. Normy a normatívy schválené a vyhlásené vyšším hospodárskym orgánom nahradzujú normy a normatívy používané v podniku, pokiaľ tieto normy nie sú pokrokovejšie vzhľadom na dosiahnutú technicko-organizačnú úroveň výroby.

§ 27

(1) Pri zmene spotreby pracovného času na základe vynálezu alebo zlepšovacieho návrhu pracovníka, ktorý prácu vykonáva, treba ustanoviť normu zodpovedajúcu novým podmienkam a pracovníka 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 ustanovia predbežné normy s časove obmedzenou platnosťou, spravidla na čas nepresahujúci tri mesiace, prípadne sezónu alebo kampaň.

§ 28

Pre správne uplatňovanie mzdových foriem a normovanie spotreby práce Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy a orgány nadriadené podnikom vydávajú podľa potreby metodické odporúčania.

Tretia časť
Úlohy hospodárskych orgánov a účasť Revolučného odborového hnutia

Právomoc a zodpovednosť

§ 29

(1) Podniky rozhodujú o uplatňovaní konkrétnych mzdových foriem u jednotlivých skupín pracovníkov, o rozdeľovaní prostriedkov na mzdy a o ostatných konkrétnych otázkach odmeňovania, pokiaľ podľa ďalších ustanovení, prípadne podľa mzdových predpisov nie sú vyhradené nadriadeným orgánom.

(2) Odborové riaditeľstvá

a) vydávajú v rozsahu splnomocnenia udeleného im ústredným orgánom opatrenia v oblasti odmeňovania pre podriadené podniky,

b) rozhodujú o otázkach odmeňovania v rozsahu vymedzenom v štatútoch výrobných hospodárskych jednotiek,

c) sledujú a kontrolujú používanie prostriedkov na mzdy a mzdový vývoj.

(3) Národné výbory v podnikoch nimi riadených

a) rozhodujú o otázkach odmeňovania v rozsahu ustanovenom mzdovými predpismi,

b) sledujú a kontrolujú používanie prostriedkov na mzdy a mzdový vývoj.

§ 30

(1) Ústredné orgány spracúvajú dlhodobé štúdie a smery vývoja miezd v odvetviach a odboroch ich pôsobnosti a sledujú a kontrolujú, ako je v súlade s opatreniami vlády a Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy zabezpečený proporcionálny vývoj miezd v odvetviach a odboroch.

(2) Na zabezpečenie opatrení vlády a Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy ústredné orgány vydávajú mzdové predpisy pre podriadené organizácie, prípadne i pre organizácie riadené národnými výbormi. Ak ide o úpravu mzdových podmienok pre niektoré skupiny pracovníkov vyskytujúce sa v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov, vydá príslušný mzdový predpis Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy, prípadne ústredný orgán ňou splnomocnený.

(3) Pri zabezpečení úloh v otázkach odmeňovania ústredné orgány spolupracujú so slovenskými národnými orgánmi a krajskými národnými výbormi.

Sledovanie a zabezpečovanie ekonomicky odôvodneného vývoja miezd

§ 31

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

§ 32

(1) V rámci plnenia svojich ekonomických funkcií banka

a) spoluzúčastňuje sa na zabezpečovaní ekonomicky odôvodneného vývoja miezd uplatňovaním svojich ekonomických nástrojov, predovšetkým úveru a úroku;*)

b) v súvislosti s uzavieraním úverových zmlúv sa zúčastňuje na príprave a najmä hodnotení kolektívnych zmlúv;

c) na overovanie predpokladov pre poskytnutie úverov a zabezpečenie ich návratnosti preveruje v rámci celkových rozborov tvorby hrubého dôchodku (zisku) a jeho rozdeľovania i tvorbu a čerpanie zdrojov vo fonde pracujúcich (fonde odmien); najmä pri výplate miezd nad rozsah vytvorených zdrojov v súvislosti s poskytnutím úveru na preklenutie nedostatku zdrojov vo fonde pracujúcich (fonde odmien) a pri výplate zaručeného objemu miezd podľa § 8 preveruje hospodárenie podniku z hľadiska tvorby zdrojov na odmeňovanie, uplatňovanie priamych nástrojov riadenia miezd, účinnosti mzdových foriem, racionálneho využívania pracovných síl a pod.;

d) na základe hodnotenia a rozborov vypracúva zprávy o využívaní nástrojov osobnej hmotnej zainteresovanosti s návrhmi opatrení pre potrebu ostatných odborných orgánov vlády, prípadne iných orgánov;

e) vykonáva previerky a rozbory špeciálneho zamerania aj pre potreby centrálneho riadenia mzdovej politiky.

(2) Pre organizácie, ktorým bol mzdový fond ustanovený plánom, a pre rozpočtové organizácie platí primerane ustanovenie odseku 1. Pri prekračovaní mzdových fondov, porušovaní plánovacej a mzdovej disciplíny možno proti zodpovedným pracovníkom uplatňovať postih podľa príslušných predpisov.**)

Účasť Revolučného odborového hnutia

§ 33

(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 komisii pre financie, ceny a mzdy, prípadne predkladá im sama návrhy.

(3) Spolupráca podnikov (závodov) s odborovými orgánmi v otázkach odmeňovania sa spravuje Zákonníkom práce a uznesením 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
Prechodné a záverečné ustanovenia

§ 34

Výnimky z tejto vyhlášky pre jednotlivé odvetvia alebo odbory môže v odôvodnených prípadoch povoliť Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy.

§ 35

(1) Zrušujú sa

a) vyhláška č. 91/1965 Zb. o odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva; podniky sú však povinné vykonať podľa § 9 až 11 tejto vyhlášky dodatkový odvod ešte za rok 1966,

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

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

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

§ 36

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1967.

Minister-predseda:

Ing. Sucharda v. r.

*) 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.

**) Čo sa zahŕňa do ostatných osobných výdavkov, je uvedené v úprave ÚKĽKŠ č. 38000/66 z 28. septembra 1966 o jednotnej účtovej osnove v národnom hospodárstve a smerniciach k nej (Vestník ÚKĽKŠ, čiastka 13-14 z 30. 9. 1966).

*) Vyhláška č. 105/1966 Zb. o úverovaní socialistických organizácií a úrokových sadzbách.

*) Spôsob upravujú vyhláška č. 105/1966 Zb. o úverovaní socialistických organizácií a úrokových sadzbách a zásady úverovej a úrokovej politiky.

**) § 77 a 172 Zákonníka práce.

*) Účasť odborových orgánov v otázkach odmeňovania je upravená aj v uznesení Predsedníctva Ústrednej rady odborov z 15. 12. 1965 o zvýšení úlohy odborového hnutia pri odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva.

**) Vládne nariadenie č. 43, 44 a 45/1957 Zb. a smernice č. 162, 163 a 164/1957 Ú. l. (Ú. v.).

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.