ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1967

Vyhlásené: 30.12.1967 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

131

VYHLÁŠKA
Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy

z 13. decembra 1967

o prehĺbení hmotnej zainteresovanosti a zodpovednosti vedúcich pracovníkov hospodárskych organizácií

Štátna komisia pre financie, ceny a mzdy ustanovuje podľa § 4 zákona č. 113/1965 Zb. po dohode s Ministerstvom financií a Ústrednou radou odborov:

§ 1
Rozsah platnosti

(1) Touto vyhláškou sa v hospodárskych organizáciách, na ktoré sa vzťahuje vyhláška Štátnej komisie pre financie, ceny a mzdy č. 101/1966 Zb. o odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva, upravujú hmotné podnety na prehĺbenie osobnej hmotnej zainteresovanosti vedúcich pracovníkov na dlhodobom vývoji organizácií a plnení celospoločenských potrieb a na upevnenie zodpovednosti týchto pracovníkov za výsledky činnosti organizácií.

(2) Vyhláška sa vzťahuje na generálnych riaditeľov a odborných riaditeľov odborových riaditeľstiev trustov alebo odborových podnikov, na riaditeľov národných podnikov a ostatných hospodárskych organizácií riadených ústrednými orgánmi a národnými výbormi (ďalej len „podnik“), na ich námestníkov a na riaditeľov významných závodov (ďalej len „vedúci pracovníci“). Okruh významných závodov určia príslušní generálni riaditelia, a pokiaľ ide o závody ústredne riadených podnikov, príslušný ústredný orgán.

(3) Generálni riaditelia a riaditelia podnikov môžu po dohode s príslušným odborovým orgánom rozhodnúť, u ktorých ďalších vedúcich pracovníkov rozhodujúcich útvarov podniku alebo určeného závodu sa postupuje podľa tejto vyhlášky.

(4) Okruh vedúcich pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje táto vyhláška, sa uvedie v príslušnej kolektívnej zmluve.

(5) Sväz výrobných družstiev a Sväz spotrebných družstiev ustanovia, ktoré ustanovenia tejto vyhlášky sa primerane uplatňujú v družstevných organizáciách.

§ 2
Dohody o hmotnej zainteresovanosti a zodpovednosti

(1) Odmeňovanie vedúcich pracovníkov závisí od komplexného hodnotenia všetkých rozhodujúcich stránok technicko-ekonomického rozvoja nimi riadených podnikov a dosiahnutých hospodárskych výsledkov.

(2) Základom komplexného hodnotenia práce a odmeňovania vedúcich pracovníkov sú dosiahnuté hospodárske výsledky a plnenie konkrétnych, zásadne vopred dohodnutých programových cieľov podniku, napr. ujasnenie technicko-ekonomickej koncepcie rozvoja, rozpracovanie zásad novej sústavy plánovitého riadenia na podmienky vnútropodnikových útvarov a ich dôsledná realizácia, modernizácia výrobno-technickej základne, zastavenie neefektívnych výrob, zvýšenie technickej a kvalitatívnej úrovne rozhodujúcich výrobkov, zvýšenie podielu finálnej výroby, najmä dodávok pre export a trhové fondy, v stavebnej výrobe znižovanie rozostavanosti na základe dlhodobého plánu vývoja rozostavanosti a skracovania lehôt stavieb, dosahovanie výhodnejších cien pri vývoze a dovoze, zlepšovanie hospodárskych výsledkov rastom produktivity práce pri racionálnom hospodárení pracovnými silami, zabezpečenie proporcionálneho vývoja miezd, zabezpečenie termínov a kvality dôležitých investičných akcií, zvýšenie kultúry práce, zlepšenie pracovného prostredia a bezpečnosti práce a pod.

(3) Konkrétne programové ciele rozhodujúce pre odmeňovanie vedúcich pracovníkov dohodne s vedúcim pracovníkom jeho nadriadený vedúci pracovník (orgán), t. j. s generálnymi riaditeľmi minister, s vedúcimi pracovníkmi odborového riaditeľstva a s riaditeľmi organizácií, príp. s vedúcimi závodov generálny riaditeľ, s ostatnými vedúcimi pracovníkmi organizácie, príp. závodu riaditeľ organizácie, a pokiaľ ide o organizácie riadené národnými výbormi, s riaditeľmi týchto organizácií príslušný národný výbor. Pritom postupujú v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom a vychádzajú z podrobnej analýzy doterajšieho i perspektívneho rozvoja podniku, najmä z hľadiska optimálneho zabezpečovania celospoločenských záujmov a potrieb a so zreteľom na charakter funkcie vedúceho pracovníka. Podklady pre určenie týchto cieľov vypracujú výrobné, technické, ekonomické a obchodné zložky nadriadeného orgánu za účasti jeho príslušných kolektívnych orgánov (kolégia, správneho výboru) a podniku, ktorého sa úlohy týkajú.

(4) Programové ciele sa vytyčujú v dohode o hmotnej zainteresovanosti a zodpovednosti (ďalej len „dohoda“), ktorú spolu písomne uzavierajú vedúci pracovník a nadriadený vedúci pracovník (orgán), a to zásadne vopred na obdobie troch až piatich rokov v súlade so stupňom ujasnenosti technicko-ekonomickej koncepcie rozvoja podniku. V podnikoch miestneho hospodárstva riadených národnými výbormi uzaviera dohodu s vedúcim pracovníkom riadiaci národný výbor. V dohode sa ďalej upravia konkrétne podmienky hmotnej zainteresovanosti a zodpovednosti vedúceho pracovníka podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky.

(5) Programové ciele vytýčené v dohodách nesmú byť v rozpore s ustanoveniami vládneho nariadenia č. 100/1966 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva, ktorými sa určujú rozsah a spôsob ustanovenia záväzných úloh a záväzných limitov podnikom.

(6) Pokiaľ z objektívnych dôvodov nie je zatiaľ ujasnený dlhodobejší rozvoj podniku, môže sa dohoda uzavrieť výnimočne na kratší čas, najmenej však na jeden rok. V týchto prípadoch sa do programových cieľov podniku zahrnie vypracovanie dlhodobej technicko-ekonomickej koncepcie jeho rozvoja.

(7) V dohode možno upraviť aj podmienky, za ktorých sa môže zmeniť pred uplynutím jej platnosti. Dohoda zaniká, len čo vedúci pracovník prestane trvale vykonávať funkciu, pre ktorú bola uzavretá.

(8) Dohody uzavreté nadriadeným vedúcim pracovníkom (orgánom) s vedúcim pracovníkom podniku zaväzujú tento podnik vyplatiť mzdové náležitosti vyplývajúce z dohody.

Formy hmotnej zainteresovanosti a zodpovednosti

§ 3

(1) Vedúci pracovníci sú hmotne zainteresovaní na hospodárskych výsledkoch podniku formou podielov na týchto výsledkoch, najmä na prírastku zisku, použiteľného hrubého dôchodku a pod. Podiely na hospodárskych výsledkoch môžu sa vedúcim pracovníkom poskytovať iba na základe hodnotenia dosiahnutých hospodárskych výsledkov a plnenia programových cieľov vytýčených v dohode uzavretej písomne podľa § 2. Prémie sa vedúcim pracovníkom neposkytujú.

(2) Ustanovenia o poskytovaní podielov na hospodárskych výsledkoch, ktoré sú obsiahnuté v § 20 až 24 vyhlášky č. 101/1966 Zb. a v kolektívnych zmluvách, vzťahujú sa na vedúcich pracovníkov uvedených v § 1, len pokiaľ z tejto vyhlášky, prípadne z dohôd uzavretých podľa § 2 nevyplýva niečo iné.

§ 4

(1) Pred uzavretím dohody podľa § 2 nadriadený vedúci pracovník (orgán) určí výšku podielov na hospodárskych výsledkoch po dohode s príslušným odborovým orgánom v súlade s koncepciou vývoja miezd príslušného stupňa riadenia v závislosti od hospodárskych výsledkov podniku dosiahnutých v predchádzajúcom období a so zreteľom na zvýšenie týchto výsledkov v jednotlivých rokoch obdobia, na ktoré sa dohoda uzaviera.

(2) O výslednej výške podielov na hospodárskych výsledkoch za bežný rok rozhoduje nadriadený vedúci pracovník (orgán) v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom na podklade rozboru a komplexného hodnotenia dosiahnutých výsledkov a plnenia dohodnutých programových cieľov a úloh.

(3) Ak sa pri komplexnom hodnotení zistia vážne nedostatky v kvalite výroby alebo služieb alebo že došlo k závadám v dodávkach pre zahraničný trh, že boli porušené cenové predpisy, najmä že sa prekročila dohodnutá alebo ustanovená úroveň cien, že sa nezabezpečil proporcionálny vývoj miezd v súlade s koncepciou potvrdenou príslušným nadriadeným orgánom, že boli porušené predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, že sa nedodržal dlhodobý plán zníženia rozostavanosti a skrátenia lehôt stavieb, že neboli splnené závažné parametre a podmienky výstavby alebo sa vyskytli iné závažné nedostatky v riadiacej práci vedúceho pracovníka, najmä v plnení dohodnutých programových cieľov, je nadriadený vedúci pracovník (orgán) povinný s uvedením dôvodov podiel primerane znížiť alebo nepriznať; nadriadený vedúci pracovník (orgán) zníži podiel aj o primeranú časť zvýšených úrokov z prevádzkových a investičných bankových úverov alebo penále, ktoré musel podnik zaplatiť.

(4) Nadriadený vedúci pracovník (orgán) môže podiel primerane zvýšiť, ak sa osobnou zásluhou a iniciatívou vedúceho pracovníka dosiahli zvlášť dobré výsledky, prípadne boli zabezpečené mimoriadne úlohy, splnenie ktorých sa neprejavilo v zlepšení hospodárskeho výsledku podniku, avšak malo dôležitý význam z hľadiska spoločenských záujmov, ako je žiadúce zníženie úrovne cien výrobkov pri súčasnom uspokojení dopytu a pod.; nadriadený vedúci pracovník (orgán) zvýši spravidla podiel aj o určitú časť úrokov získaných za dlhodobé vklady podniku na bankových účtoch a o časť výnosu z nákupu obligácií banky. Formou zvýšenia podielov v takýchto prípadoch sa zásadne nahradí poskytovanie mimoriadnych odmien.

§ 5

(1) Podiely na hospodárskych výsledkoch za bežný rok a preddavky na ne poskytnuté podľa všeobecných pravidiel obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa prevádzajú na osobné účty, ktoré

podnik zriadi pre jednotlivých vedúcich pracovníkov podľa § 24 vyhlášky č. 101/1966 Zb. Vedúcemu pracovníkovi musí sa umožniť kedykoľvek zistiť stav prostriedkov uložených na osobnom účte.

(2) Z podielu na hospodárskych výsledkoch, ktorý je určený na základe komplexného hodnotenia za uplynulý rok, patria vedúcemu pracovníkovi dve tretiny, na ktoré sa zúčtujú vyplatené preddavky. Zvyšujúca jedna tretina podielu je určená pre dlhodobú hmotnú zainteresovanosť vedúceho pracovníka.

(3) Ak sa pri komplexnom hodnotení hospodárskych výsledkov podniku za uplynulý hospodársky rok zistia nedostatky uvedené v § 4 ods. 3, nadriadený vedúci pracovník (orgán) primerane zníži časť podielu určenú pre dlhoročnú hmotnú zainteresovanosť, pokiaľ postih za tieto nedostatky nie je dostatočne vyjadrený nepriznaním podielu na hospodárskych výsledkoch za uplynulý rok; túto časť môže nadriadený vedúci pracovník (orgán) primerane znížiť aj vtedy, ak tieto nedostatky zistí v priebehu roka.

(4) Po skončení platnosti dohody uzavretej podľa § 2, najskôr však po uplynutí troch rokov, nadriadený vedúci pracovník (orgán) v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom rozhodne na základe rozboru a komplexného zhodnotenia dosiahnutých výsledkov a splnenia dohodnutých programových cieľov za celé obdobie, či a aká suma patrí vedúcemu pracovníkovi zo zvyšujúcich častí ročných podielov na hospodárskych výsledkoch určených pre dlhodobú hmotnú zainteresovanosť. Trojročná doba neplatí pri predčasnom zániku dohody podľa § 2 ods. 7.

§ 6

Výsledky hospodárenia a plnenia programových cieľov podľa predchádzajúcich ustanovení nadriadený vedúci pracovník (orgán) hodnotí po predchádzajúcom vyjadrení príslušného kolektívneho orgánu (kolégia, správneho výboru). So závermi hodnotenia musí byť vedúci pracovník oboznámený.

§ 7

(1) Podiely na hospodárskych výsledkoch a preddavky na ne sa zdaňujú ako jednorazová mzda podľa § 13 ods. 1 zákona č. 76/1952 Zb. o dani zo mzdy tak, že zo súm patriacich vedúcemu pracovníkovi podľa § 5 ods. 2 tejto vyhlášky sa zrazí daň zo mzdy pred ich prevedením na osobný účet a zo zvyšujúcej časti sa zrazí daň zo mzdy pred jej výplatou (§ 5 ods. 4) vedúcemu pracovníkovi.

(2) Sumy patriace vedúcemu pracovníkovi (§ 5 ods. 2) a prevedené na osobný účet sa úrokujú obdobne ako vklady občanov v Štátnej sporiteľni.

Záverečné ustanovenia

§ 8

(1) Osobný účet sa zruší vyporiadaním záväzkov podniku voči vedúcemu pracovníkovi pri skončení jeho pracovného pomeru alebo jeho preradení na funkciu, na ktorú sa nevzťahuje ustanovenie § 1.

(2) Účtovanie a vykazovanie súm prevádzaných na osobné účty sa spravuje smernicami Štátneho štatistického úradu.

§ 9

(1) Dohody podľa § 2 na rok 1968 musia sa uzavrieť najneskôr do konca marca 1968.

(2) Zrušujú sa zásady pre zriaďovanie osobných účtov vedúcich pracovníkov vydané Štátnou mzdovou komisiou 29. októbra 1965 č. 45 64.1/65 (37) a opatrenia ústredných orgánov, ktoré boli podľa nich vydané. Osobné účty podľa nich zriadené sa zrušia vyporiadaním záväzkov podnikov voči vedúcim pracovníkom najneskôr do 30. apríla 1968.

§ 10

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1968.

Minister-predseda:

v z. Ing. Hůla 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.