ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1967

Vyhlásené: 29.01.1967 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

3

VYHLÁŠKA,
ktorou sa vydávajú SMERNICE ÚSTREDNEJ RADY ODBOROV pre uzavieranie, registráciu a kontrolu kolektívnych zmlúv (schválené Predsedníctvom Ústrednej rady odborov 24. 10. 1966)

V súlade s líniou vytýčenou XIII. sjazdom Komunistickej strany Československa začínajúc rokom 1967 uplatní sa zdokonalená sústava plánovitého riadenia v celom národnom hospodárstve. Cieľom urýchlenej realizácie novej sústavy riadenia je vytvoriť základňu pre väčší súlad spoločenských, skupinových a osobných záujmov a zlepšenie hospodárskych výsledkov podnikov za súčasného zlepšovania pracovných, kultúrnych, sociálnych a zdravotných podmienok pracujúcich. To všetko vyžaduje mimoriadnu pozornosť v príprave a prijímaní opatrení, ktorými sa budú tieto záujmy spoločnosti zabezpečovať z hľadiska činnosti podnikov a závodov i z hľadiska účasti pracujúcich na riadení a rozvoji výroby. Dokument, v ktorom sa konkretizuje súlad spoločenských a osobných záujmov, účasť pracujúcich na riadení výroby v závodoch, podnikoch a odboroch, je kolektívna zmluva. Vyjadruje dvojstranné záväzky kolektívu pracujúcich zastúpeného príslušným odborovým orgánom a hospodárskeho vedenia na zabezpečenie výrobných úloh a použitie vytvorených prostriedkov na rozvoj závodu, podniku a odboru, na mzdy a starostlivosť o pracujúcich. Je záväzná pre obidve zmluvné strany - vedenie hospodárskej organizácie a odborový orgán. Kolektívne zmluvy sú priamym nástrojom regulácie miezd v podnikoch a závodoch. Určujú zásady vývoja miezd, určujú podiel fondu pracujúcich na vlastných prostriedkoch podniku a konkretizujú podmienky pre ich použitie na mzdy. Kolektívne zmluvy zabezpečujú zvyšovanie všestrannej starostlivosti o hmotné a ostatné potreby pracujúcich v bezprostrednej závislosti od výsledkov ich individuálneho úsilia a dosiahnutých výsledkov hospodárenia. To vyžaduje, aby sa už v príprave kolektívnych zmlúv využila hmotná zainteresovanosť na dosiahnutie maximálneho efektu hospodárenia a na zabezpečenie zodpovedajúceho rastu miezd a prostriedkov pre výraznú mzdovú diferenciáciu. Ústredná rada odborov preto podľa § 21 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. pre uzavieranie, registráciu a kontrolu kolektívnych zmlúv v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva ustanovuje:

Článok 1
Uzavieranie kolektívnych zmlúv

Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých hospodárskych organizáciách v priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve, doprave, obchode a miestnom hospodárstve na úrovni trustov podnikov, odborových podnikov, im podriadených podnikov a závodov, najmä závodov podnikového charakteru, ako aj podnikov riadených národnými výbormi. V ostatných závodoch sa kolektívne zmluvy uzavierajú s prihliadnutím na sústavu vnútropodnikového riadenia, ak sa to ukáže účelné.

Kolektívne zmluvy môžu sa podľa potreby uzavierať aj v rozpočtových a príspevkových organizáciách.

Kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky sa dojednávajú písomne.

Kolektívne zmluvy uzavierajú v mene pracovníkov príslušné orgány Revolučného odborového hnutia a v mene hospodárskych organizácií ich vedúci (riaditeľ).

Na úrovni odborov sa uzavierajú spravidla dlhodobé kolektívne zmluvy.

Pre potreby pracovníkov odborového riaditeľstva sa uzaviera samostatná kolektívna zmluva.

V podnikoch a závodoch sa uzavierajú ročné kolektívne zmluvy v súlade s vykonávacími plánmi. Kde je to účelné, možno predĺžiť platnosť príslušných častí alebo ustanovení kolektívnych zmlúv na ďalšie obdobie.

Kolektívne zmluvy sa pripravujú na všetkých stupňoch riadenia súčasne s prípravou, prerokúvaním a schvaľovaním dlhodobých a vykonávacích plánov rozvoja národného hospodárstva. Zostavujú sa súbežne na základe konzultácií a vzájomnej výmeny informácií. Spresňujú sa, prípadne dopĺňajú v súlade so zásadnými zmenami a úpravami plánov.

Obsah kolektívnych zmlúv

Článok 2

A. Odborové kolektívne zmluvy vychádzajú z celkovej koncepcie vývoja odborov. V rámci svojej právomoci odborové orgány zakotvujú do kolektívnych zmlúv riešenia takých vzťahov, ktoré považujú v podmienkach svojho odboru za rozhodujúce.

Odborová kolektívna zmluva má obsahovať predovšetkým

- ciele, ktoré si odbor určí na obdobie, na ktoré sa zmluva uzaviera,

- ustanovenie o spôsobe znovurozdelenia prostriedkov v rámci odboru, t. j. o uložení dodatkového odvodu alebo o poskytnutí mimoriadnej dotácie z centralizovaných prostriedkov odborového riaditeľstva a o programe postupnej likvidácie mimoriadnych dotácií,

- spôsob riešenia dôsledkov spojených s vykonávaním opatrení zvolených pre dosiahnutie určených cieľov (napr. riešenie vplyvu automatizácie na znižovanie počtu pracovníkov, na zvyšovanie kvalifikácie, na pracovné prostredie a pod.) a celkovú koncepciu zabezpečenia pracovných a životných podmienok v rámci odboru vrátane určenia prostriedkov na tieto účely,

- určenie foriem a podnetov rozvoja iniciatívy pracujúcich v odbore,

- ustanovenie o dodatkových odvodoch podnikov formou prirážky k odvodu z hrubého dôchodku alebo zisku, ak nie je inštalované alebo riadne v prevádzke zariadenie na ochranu pracovníkov alebo ak zariadenie závodu nevyhovuje predpisom o bezpečnosti práce alebo zdravotníckym predpisom,

- ustanovenie o niektorých opatreniach v oblasti osobnej hmotnej zainteresovanosti; tieto opatrenia sa do kolektívnej zmluvy dávajú podľa potreby, ak tak rozhodne odborový riaditeľ po dohode s odborovou komisiou ústredného výboru odborového sväzu,

- opatrenia na zlepšenie pracovných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov odboru, ktoré sa budú v potrebnom rozsahu financovať z centralizovaných prostriedkov odborového riaditeľstva, najmä

- opatrenia na zvýšenie starostlivosti o ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci z hľadiska perspektívneho rozvoja odboru,

- na vytváranie lepších pracovných podmienok pre ženy pracujúce v odbore, pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov,

- na zabezpečenie podnikovej, družstevnej a individuálnej bytovej výstavby a na zlepšovanie hromadného ubytovania mládeže a ostatných pracovníkov,

- opatrenia na podporu budovania stredísk odvetvového a podnikového vzdelania z hľadiska perspektívnych potrieb kvalifikovaných síl a výchovy kádrov,

- zásadné opatrenia týkajúce sa využitia základných prostriedkov, úprav režimu pracovného času a postupu pri skracovaní pracovného času, pokiaľ je v príslušnom období v odbore plánované.

B. Podnikové kolektívne zmluvy vychádzajú z technicko-ekonomickej koncepcie obsiahnutej v dlhodobých plánoch podnikov, spresňovanej ročne pomocou ekonomických nástrojov. Výrobno-ekonomické ciele obsiahnuté v kolektívnych zmluvách podnikov majú byť vyjadrením iniciatívy pracujúcich a socialistickej podnikavosti a zabezpečovať dosiahnutie maximálnych výsledkov pri najnižšej výrobnej spotrebe, aby sa pri mobilizácii rezerv dosiahli optimálne výsledky.

Obdobne je to pri kolektívnych zmluvách uzavieraných v závodoch podnikového charakteru.

V podnikových kolektívnych zmluvách sa určí:*)

1. Na zabezpečenie tvorby zdrojov a úhrady podnikových potrieb

   a) tvorba hrubého dôchodku a povinnosti podniku
      - výška predpokladaného hrubého dôchodku (zisku); pri poskytnutí dotácie zo znovurozdelenia prostriedkov v rámci odboru uvedie sa dotácia a podmienky, za ktorých sa poskytla, vrátane konkrétnych opatrení a termínov na dosiahnutie postupnej likvidácie finančnej závislosti podniku od mimoriadnych dotácií;

   (kolektívna zmluva má ukázať nielen výsledný údaj ako cieľ celkového hospodárenia, ale aj cestu na jeho dosiahnutie. Bude účelné v zmluve uviesť zvolené opatrenia, napr. zvýšenie produkcie, zníženie nákladov za materiál, energiu, vykonanie ďalších racionalizačných opatrení, zabezpečovanie rozvoja efektívnych výrob a pod. V tejto súvislosti treba venovať osobitnú pozornosť otázke vývoja stavu podnikovej zamestnanosti; pritom sledovať tendencie na znižovanie celkového stavu pracovníkov a posilňovať prostriedky na investície pre modernizáciu výrobného zariadenia umožňujúce ďalší rast a zefektívnenie výroby pri súčasnom znižovaní zamestnanosti);

   b) rozdelenie predpokladaného použiteľného hrubého dôchodku
      - prostriedky na úhradu podnikových potrieb, predovšetkým na ďalší rozvoj podniku, rezervný fond (minimálne vo výške 2 % ročného objemu zdrojov fondu pracujúcich plánovaného podnikom), fond výstavby, fond kultúrnych a sociálnych potrieb (minimálne 0,8 % ročného objemu zdrojov fondu pracujúcich od začiatku roka),
      - prostriedky na mzdy (fond pracujúcich);

   c) rozdelenie vyššieho ako predpokladaného použiteľného hrubého dôchodku (relatívne)
      - na posilnenie ďalšieho rozvoja podniku prídelmi do rezervného fondu, fondu výstavby a fondu kultúrnych a sociálnych potrieb,
      - na mzdy (fond pracujúcich); ide o relatívne vyjadrenie podielu fondu pracujúcich na celkovom použiteľnom hrubom dôchodku. Zásadne treba vychádzať z toho, že fond pracujúcich neporastie rýchlejšie ako použiteľný hrubý dôchodok. V záujme zabezpečenia nevyhnutných prostriedkov na financovanie investícií z vlastných zdrojov by sa mal zabezpečovať predstih rastu použiteľného hrubého dôchodku. Proporcie v tomto smere budú podľa konkrétnych podmienok usmerňovať odborové riaditeľstvá;

2. v oblasti regulácie mzdového vývoja

   a) rozdelenie fondu pracujúcich*)

- členenie fondu pracujúcich pri predpokladanej tvorbe použiteľného hrubého dôchodku na mzdy za individuálne výsledky práce, podiely za hospodárske výsledky a ostatné osobné výdavky;
- predpokladaný priemerný mesačný zárobok za obdobie, na ktoré sa zmluva uzaviera, s uvedením skutočných priemerných mesačných zárobkov dosiahnutých v predchádzajúcom roku, z toho
- za individuálne výsledky práce,
- priemerný podiel na hospodárskych výsledkoch,
- prípadne mzdy podľa vybratých profesií (kategórií);
- rozdelenie fondu pracujúcich pri jeho vyššej ako predpokladanej tvorbe, po úhrade miezd, na ktoré je nárok podľa príslušných mzdových predpisov;
- použitie na prémie, odmeny a na výplatu podielov na hospodárskych výsledkoch;

b) uplatňovanie mzdovopolitických zásad
- prehľad základných predpisov platných pre odmeňovanie za prácu v podniku;
- prehľad zborníkov používaných noriem a normatívov s podmienkami ich spresňovania, schvaľovania, doby platnosti a vyhlasovania;
- odvolanie na predpisy o prémiovaní, poskytovaní odmien, uzavieraní osobných účtov a pod.;
- pravidlá pre rozdeľovanie prostriedkov na podiely za hospodárske výsledky, ktoré budú rešpektovať zásadu, že podiely treba v maximálnej miere využiť na prehlbovanie mzdovej diferenciácie;
- zásady osobnej hmotnej zainteresovanosti vo vnútropodnikových útvaroch;
- zásady pre tvorbu a používanie prostriedkov fondov majstrov a iných vedúcich;
- riešenie mzdových otázok, ktoré nie sú upravené mzdovým predpisom, pokiaľ v takom prípade Zákonník práce alebo iný všeobecne platný predpis odkazuje na ich úpravu v kolektívnej zmluve;
- postup pri nedostatku prostriedkov vo fonde pracujúcich;

3. na vytvorenie podmienok pre rozvoj iniciatívy a komplexnej starostlivosti o pracujúcich

- organizačné, metodické a kádrové opatrenia na zabezpečenie výchovy a vzdelania mladistvých v pracovnom pomere, prípravy robotníkov na získanie výučného listu, doškoľovania, získania druhej kvalifikácie, na štúdium pri zamestnaní, na ďalšie špecializované pomaturitné štúdium účelového a funkčného charakteru i na prípravu pracujúcich pre štúdium na vysokých školách a na vedeckovýskumnú prácu;

- opatrenia na zabezpečovanie odbornej výchovy učňovského dorastu;

- opatrenia na obmedzenie nadčasovej práce a na vytváranie predpokladov pre skracovanie pracovného času pri plnení plánovaného rastu výroby a zárobkov;

- opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, na zvýšenie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, na zlepšenie pracovných, sociálnych, kultúrnych a rekreačných podmienok pracovníkov, na zlepšenie starostlivosti o závodné stravovanie (zlepšovanie vybavenia závodných jedální a pod.), všestrannú pomoc pri zabezpečovaní bytovej výstavby (podnikovej, družstevnej, individuálnej), pri údržbe a opravách podnikových bytov a závodných ubytovní;

- opatrenia na zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok pracujúcich žien (najmä zriaďovanie a rozširovanie zariadení pre deti, uľahčenie nákupu a pod.), pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov;

- používanie prostriedkov fondu výstavby, prípadne prostriedkov centralizovaných na odbore pre zlepšenie pracovných, zdravotných, sociálnych, kultúrnych, bytových a učňovských zariadení, vrátane krytia plánu ozdravných a bezpečnostných opatrení;

- rozpočet výdavkov na kultúrne, sociálne, zdravotné a rekreačné potreby z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, v ktorom sa bude prihliadať na špecifické potreby mladých pracovníkov.

C. Závodné kolektívne zmluvy uzavierané v ostatných závodoch spravidla určujú:

- podmienky, za ktorých možno pracovníkom závodu poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch vnútrozávodných útvarov;

- ustanovenie o používaní fondov vedúcich pracovníkov, najmä fondov majstrov a vedúcich prevádzok;

- termíny a spôsob vykonávania previerok ekonomickej účinnosti uplatňovaných mzdových foriem vrátane prémiových poriadkov;

- opatrenia na zlepšenie pracovných, kultúrnych, sociálnych, zdravotných, telovýchovných a rekreačných podmienok pracovníkov vrátane rozpočtu prostriedkov z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (rozpísaných z podniku);

- opatrenia na zlepšenie stravovania pracovníkov (zriaďovanie pomocných hospodárstiev a pod.), na podporu bytovej výstavby a údržby (uzavieranie dohôd s podnikmi bytového hospodárstva a pod.), na zabezpečenie údržby podnikových bytov, závodných ubytovní a pod., na skvalitnenie a zrýchlenie dopravy pracujúcich do práce vrátane záväzkov pracovníkov na využívanie svojpomoci bez nárokov na finančné prostriedky;

- opatrenia na zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok pracujúcich žien, najmä rozširovanie pracovných príležitostí pre tehotné ženy a matky malých detí (vhodné rozvrhnutie pracovného času, zabezpečenie výstavby závodných jaslí, materských škôl a detských útulkov, rozširovanie služieb, uľahčenie nákupu a pod.) a na zlepšenie pracovných podmienok pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov.

Článok 3

Súčasťou kolektívnych zmlúv sú opatrenia napomáhajúce riešenie územných problémov, najmä

- opatrenia na najefektívnejšie združovanie finančných, materiálových a iných prostriedkov hospodárskych, rozpočtových a spoločenských organizácií a národných výborov pri výstavbe, rozširovaní, údržbe a zlepšovaní kultúrnych, sociálnych, zdravotných, telovýchovných a iných zariadení, ktoré majú slúžiť pracujúcim v mieste i ostatným občanom;

- opatrenia na využívanie závodných, podnikových a združených zariadení pre uspokojovanie potrieb pracujúcich a ich rodinných príslušníkov v mieste;

- opatrenia na organizovanie všetkých foriem dobrovoľnej účasti pracujúcich na výstavbe a údržbe objektov slúžiacich na zlepšenie pracovného a životného prostredia občanov, či už pomocou pri manuálnej práci alebo pomocou odborných pracovníkov pri spracovaní štúdií, rozborov, plánov a pod.;

- opatrenia na využitie mechanizačných prostriedkov podnikov (závodov) pri spoločnom budovaní verejne prospešných zariadení vrátane úloh na zveľaďovaní mesta (obce).

Na zabezpečenie komplexného riešenia kultúrnych, zdravotných, sociálnych, bezpečnostných a rekreačných potrieb pracujúcich, služieb a starostlivosti o pracujúce ženy, mládež a pod. podniky a závody odovzdávajú okresnej odborovej rade najmä časti kolektívnej zmluvy, ktoré sa týkajú týchto otázok.

Prílohou kolektívnych zmlúv sú plány ozdravných opatrení.

Článok 4

V kolektívnej zmluve treba uviesť útvar, v ktorom sa pracovníci môžu oboznámiť so znením kolektívnej zmluvy, ako aj so všetkými mzdovými a pracovnoprávnymi predpismi platnými v podniku.

Článok 5
Registrácia kolektívnych zmlúv

Na zabezpečenie súladu obsahu kolektívnych zmlúv s celospoločenskými záujmami a s platnými predpismi, najmä v oblastiach odmeňovania a pracovnoprávnych vzťahov, vykonáva sa ich registrácia.

Registrujúce orgány majú právo pozastaviť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými predpismi. Sú povinné pomáhať pri príprave kolektívnych zmlúv, kontrolovať ich plnenie a na základe hodnotenia prijímať potrebné opatrenia.

Registrácii podliehajú aj zmeny a doplnky kolektívnych zmlúv týkajúce sa pracovnoprávnych a mzdových otázok.

Prípadné rozpory pri uzavieraní alebo registrácii kolektívnych zmlúv riešia príslušné nadriadené odborové a hospodárske orgány.

Odborové kolektívne zmluvy sa registrujú na ústredných výboroch odborových sväzov a príslušných ústredných hospodárskych orgánoch. Podnikové kolektívne zmluvy sa registrujú na bezprostredne nadriadených hospodárskych a vyšších odborových orgánoch. Závodné kolektívne zmluvy registrujú podnikové hospodárske a odborové orgány.

Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch riadených krajskými národnými výbormi sa registrujú na krajských sväzových odborových orgánoch a príslušných odvetvových komisiách KNV.

Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch riadených okresnými, mestskými a miestnymi národnými výbormi sa registrujú na príslušných okresných sväzových odborových orgánoch a odvetvových komisiách ONV (prípadne MsNV). Ak sväzový orgán nie je zriadený, registruje kolektívne zmluvy príslušná okresná odborová rada.

Článok 6
Platnosť a kontrola kolektívnych zmlúv

V každej kolektívnej zmluve je určené obdobie, na ktoré sa kolektívna zmluva uzaviera a od kedy nadobúda účinnosť.

Odborové kolektívne zmluvy schvaľuje orgán, ktorý určí ústredný výbor odborového sväzu. Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch a závodoch schvaľuje členská schôdza alebo konferencia Revolučného odborového hnutia.

Kolektívne zmluvy nadobúdajú platnosť podpísaním obidvoma zmluvnými partnermi, prípadne vykonaním registrácie.*) Rovnako sa postupuje pri zmenách a doplnkoch kolektívnych zmlúv.

K zrušeniu platnosti kolektívnej zmluvy pred uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá, pokiaľ na tom majú obidve zmluvné strany záujem, sa vyjadrujú odborové a hospodárske orgány, prípadne orgány národných výborov, na ktorých sú zmluvy registrované.

Za splnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy pre organizáciu zodpovedajú vedúci pracovníci v rozsahu svojich funkcií a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve.

Zavinené neplnenie záväzkov sa posudzuje ako porušenie pracovnej povinnosti so všetkými dôsledkami podľa platných predpisov (Zákonník práce - druhá hlava). Za záväzky kolektívov pracujúcich má zodpovednosť príslušný odborový orgán podľa stanov Revolučného odborového hnutia.

Plnenie kolektívnych zmlúv sa kontroluje súbežne s hodnotením hospodárskych výsledkov tak, aby o plnení boli informovaní všetci pracovníci. Pri polročnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy sa vypracúva zápisnica o plnení záväzkov. Pri hodnotení a revízii celoročných výsledkov hospodárenia, posudzovaní vývoja zdrojov, cien a miezd, uspokojovaní potrieb odberateľov, plnení plánu ozdravných opatrení, vývoja akosti výrobkov a služieb sa vykonáva i dôkladná kontrola plnenia kolektívnej zmluvy.

Závery z kontroly slúžia ako podklad pre prípravu novej kolektívnej zmluvy. Vedúci hospodárski pracovníci a členovia príslušných odborových orgánov osobne podávajú zprávu na členských schôdzach alebo konferenciách Revolučného odborového hnutia o plnení záväzkov vo všetkých častiach kolektívnej zmluvy. Polročné a celoročné hodnotenie kolektívnej zmluvy má charakter verejnej kontroly za priamej účasti pracujúcich.

Článok 7

Tieto smernice platia pre kolektívne zmluvy uzavierané na rok 1967 a ďalšie roky.

Zrušuje sa vyhláška č. 120/1965 Zb., ktorou sa vydávajú smernice Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, registráciu, evidenciu a kontrolu kolektívnych zmlúv.

Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Predseda:

Pastyřík v. r.

*) V bode 1 a) a b) sú uvedené len najzákladnejšie údaje. So zreteľom na konkrétne podmienky môžu sa tieto údaje rozšíriť tak, aby dostatočne pracujúcich informovali o závislosti hospodárskych výsledkov a zárobkov, najmä so zreteľom na dynamiku vývoja, a povzbudzovali k zvyšovaniu spoločenskej produktivity práce, k zlepšovaniu kvality výrobkov a pod.

*) Pri zostavovaní progresívneho plánu podniku treba počítať s tým, aby uvažované prostriedky zabezpečovali dostatočný priestor na vykonávanie zárobkovej diferenciácie v súlade s koncepciou mzdového vývoja. Pritom treba brať do úvahy aj zdroje zistené analýzou súčasného stavu na úseku odmeňovania, s ktorými možno počítať pri účelnejšom využití doterajších mzdových prostriedkov. Pôjde pritom o postupné odstraňovanie nesprávnych zárobkových relácií vyplývajúcich z nivelizačného stavu pri rozhodujúcich profesiách, odstraňovanie neodôvodnenej nadčasovej práce, nadmerných režijných prác, neodôvodnených príplatkov za sťažené a zdraviu škodlivé prostredie, zníženie náhrad za prestoje a pod. Súčasťou analýzy na úseku odmeňovania je i hodnotenie práce a odmeny za ňu vo vzťahu ku kvalifikácii, výkonu, kvalite prác a miere zodpovednosti a využitia získaných poznatkov na poskytovanie pracovných príležitostí pracovníkom, u ktorých sa doteraz plne nevyužila ich kvalifikácia. Pri určení tempa rastu nominálnych miezd treba dbať na to, aby rast miezd bol odôvodnený ekonomickým efektom (možno ho napr. vyjadriť vzťahom k rastu použiteľného hrubého dôchodku k priaznivejšiemu podielu miezd hodnoty výroby, k rastu produktivity práce v technických jednotkách, zisku a pod.).

*) § 20 ods. 3 Zákonníka práce.

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.