ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1969

Vyhlásené: 30.12.1969 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

174

VYHLÁŠKA
Ministerstva práce a sociálnych vecí Československej socialistickej republiky

z 30. decembra 1969

o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce

Ministerstvo práce a sociálnych vecí Československej socialistickej republiky po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky, Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia a Štátnou bankou československou ustanovuje podľa § 10 až 12 zákona č. 53/1968 Zb. o zmenách v organizácii a pôsobnosti niektorých ústredných orgánov:

Prvá časť
ÚVODNÉ A VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

§ 1

(1) Táto vyhláška sa vzťahuje na štátne socialistické organizácie, na organizácie zahraničného obchodu, na podniky a hospodárske zariadenia spoločenských organizácií a na všetky orgány hospodárskeho riadenia.

(2) Na organizácie výrobného, spotrebného a bytového družstevníctva sa vyhláška vzťahuje v rozsahu, ktorý určia príslušné orgány družstevných zväzov po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

(3) Na poľnohospodárske družstevné organizácie sa vyhláška vzťahuje v rozsahu, ktorý určia ministerstvá poľnohospodárstva a výživy Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode s Federálnym výborom pre poľnohospodárstvo a výživu a s ministerstvami práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

(4) Ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky môžu platnosť vyhlášky rozšíriť i na ďalšie organizácie.

§ 2

Táto vyhláška ustanovuje pravidlá, podľa ktorých sa určuje objem prostriedkov, ktoré môžu byť použité na odmeňovanie a na náhrady mzdy (ďalej len „mzdové prostriedky“), spôsob usmerňovania a kontroly mzdového vývoja a zásady, podľa ktorých sa postupuje pri odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch.

§ 3

(1) Mzdové prostriedky sa v súlade s príslušnými predpismi
používajú na výplatu:

a) časových, úkolových, zmiešaných a podielových miezd, základných platov a osobných platov (základné mzdy),

b) príplatkov a doplatkov ku mzde a iných obdobných plnení poskytovaných podľa mzdových predpisov,

c) náhrad mzdy,

d) prémií a odmien,

e) podielov na hospodárskych výsledkoch,

f) peňažných odmien v socialistickom súťažení,

g) odmien a náhrad podľa dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru a iných odmien a náhrad poskytovaných podľa osobitných predpisov (ďalej len „ostatné osobné výdavky“).

(2) Do mzdových prostriedkov sa zahrňuje aj hodnota naturálnych požitkov, ktoré sa podľa príslušných predpisov poskytujú ako súčasť mzdy, alebo ich peňažná náhrada.*)

(3) Pokiaľ sa v tejto vyhláške používa pojem mzdy za individuálne výsledky práce, rozumejú sa tým mzdy a náhrady mzdy uvedené v odseku 1 písm. a) až d) vrátane hodnoty naturálnych požitkov podľa odseku 2.

(4) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s federálnymi ministerstvami plánovania a financií a s Federálnym štatistickým úradom podrobnejšie ustanoví, do ktorých skupín uvedených v odsekoch 1 a 2 sa zahrňujú jednotlivé druhy miezd, náhrad mzdy a iných odmien a náhrad.

§ 4

Organizácia nesmie použiť mzdové prostriedky na výplatu miezd za individuálne výsledky práce, podielov na hospodárskych výsledkoch a peňažných odmien v socialistickom súťažení pracovníkom, ktorí v nej nie sú v pracovnom alebo učebnom pomere, ak to nedovoľujú mzdové alebo iné predpisy.

Druhá časť
USMERŇOVANIE MZDOVÉHO VÝVOJA

§ 5
Spôsob usmerňovania mzdového vývoja

(1) Súlad medzi vývojom miezd a výsledkami práce organizácií sa zabezpečuje predovšetkým záväznými limitmi mzdových prostriedkov (ďalej len „záväzný limit“) ustanovenými štátnym plánom rozvoja národného hospodárstva (ďalej len „štátny plán“).*) Na usmerňovanie mzdového vývoja sa súčasne využíva závislosť miezd od vytvorených zdrojov ovplyvňovaných finančnou, úverovou a cenovou politikou.

(2) Na usmerňovanie mzdového vývoja vo vnútri jednotlivých organizácií sa využívajú aj kolektívne zmluvy, ktoré v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce, touto vyhláškou a inými predpismi alebo pokynmi ústredných orgánov zabezpečujú proporcie mzdového vývoja vyplývajúce zo štátneho plánu a spôsob použitia mzdových prostriedkov.

Záväzné limity mzdových prostriedkov

§ 6

(1) Pre hospodárske organizácie sa ustanovuje v štátnom pláne ako záväzný limit podiel mzdových prostriedkov na výkonoch, prípadne absolútna výška mzdových prostriedkov.*) Záväzný limit platí na celý rok. Pri jeho ustanovení sa vychádza z celkového objemu mzdových prostriedkov (§ 3 ods. 1 a 2).

(2) Pre rozpočtové a príspevkové organizácie sa ustanovuje v štátnom pláne ako záväzný limit výška mzdových prostriedkov (celkový mzdový fond).*) Záväzný limit platí na celý rok a zahrňuje objem miezd za individuálne výsledky práce (§ 3 ods. 3), peňažné odmeny v socialistickom súťažení a ostatné osobné výdavky [§ 3 ods. 1 písm. f) a g)].

(3) Orgány hospodárskeho riadenia rozpíšu záväzné limity ustanovené v štátnom pláne až na organizácie tak, aby ustanovený záväzný limit nebol v úhrne za podriadené organizácie prekročený;**) pritom si môžu vytvoriť primeranú rozpisovú rezervu.

(4) Pri rozpise záväzného limitu na podriadené hospodárske organizácie použijú orgány hospodárskeho riadenia diferencovane volené ukazovatele výkonov, ktoré najlepšie vyjadrujú spotrebu živej práce, zabezpečujú plánovaný vývoj miezd a umožňujú jeho účinnú kontrolu. Ak nie sú pre rozpis záväzného limitu ako podielu mzdových prostriedkov na výkonoch vhodné podmienky, môže sa hospodárskej organizácii ustanoviť objem mzdových prostriedkov v absolútnej výške.

(5) Príspevkovým organizáciám môže pri rozpise záväzného limitu ustanoviť príslušný ústredný orgán po dohode s ministerstvami financií Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky pravidlá pre prepočet výšky mzdových prostriedkov ustanovenej ako záväzný limit (celkového mzdového fondu).

(6) Organizácie rozpíšu vo svojich plánoch záväzný limit najmenej na jednotlivé štvrťročia s prihliadnutím na hlavné činitele ovplyvňujúce potrebu mzdových prostriedkov. Pritom si môžu vytvoriť nevyhnutnú rozpisovú rezervu. Rozpis (vrátane rezervy) nesmie zvyšovať úroveň záväzného limitu platnú na celý rok. Hospodárska organizácia a príspevková organizácia oznámi záväzný limit a jeho rozpis na jednotlivé obdobia roku (vrátane rezervy) banke alebo inému peňažnému ústavu, s ktorým je finančne spojená (ďalej len „peňažný ústav“).

§ 7

(1) Dodržanie záväzného limitu sa kontroluje najmenej štvrťročne, a to vždy za obdobie od začiatku roku.

(2) Ak organizácia prekročí v priebehu roku rozpis záväzného limitu a ak má rozpisovú rezervu, je povinná ju použiť podľa odseku 4. Ak je prekročenie kryté viazaním rozpisovej rezervy organizácie, považuje sa záväzný limit za dodržaný.

(3) Pokiaľ organizácia nemôže podľa odseku 2 kryť prekročenie záväzného limitu, môžu príslušné orgány hospodárskeho riadenia použiť svoju rozpisovú rezervu.

(4) Rezervy mzdových prostriedkov, ktoré si pri rozpise záväzných limitov štátneho plánu ponechali orgány hospodárskeho riadenia a organizácie, môžu sa použiť buď na dodatočný rozpis, alebo môžu byť viazané. Dodatočným rozpisom rezervy sa mení pôvodne rozpísaný plán organizácií.*)

(5) Rozpisové rezervy viazané podľa odseku 4 možno uvoľniť len vyrovnaním prekročenia záväzného limitu v ďalších obdobiach roku. Do tých čias nemožno viazanú rezervu použiť.

(6) Ustanovenia odsekov 2 až 5 sa nevzťahujú na prípady, keď organizácia prekročí záväzný limit o sumy vyplatené buď z účelových prostriedkov, ktoré jej boli poskytnuté podľa osobitných predpisov,**) alebo z pobádacích fondov ako peňažné odmeny.***)

Zdroje na odmeňovanie

§ 8

(1) Zdrojom na výplatu miezd za individuálne výsledky práce, prípadne podielov na hospodárskych výsledkoch, peňažných odmien v socialistickom súťažení a ostatných osobných výdavkov je

a) v hospodárskych organizáciách fond pracujúcich,

b) v rozpočtových a príspevkových organizáciách celkový mzdový fond.

(2) V rámci fondu pracujúcich sa v hospodárskych organizáciách, ktoré podliehajú dani zo zisku†) alebo dôchodkovej dani††) alebo vykonávajú odvod zo zisku,†††) vytvára fond odmien. Z fondu odmien sa vyplácajú:

a) v organizáciách, ktoré podliehajú dani zo zisku alebo dôchodkovej dani, podiely na hospodárskych výsledkoch, peňažné odmeny v socialistickom súťažení a tie prémie a odmeny, na výplatu ktorých boli organizácii poskytnuté podľa osobitných predpisov účelové prostriedky,*)

b) v organizáciách, ktoré vykonávajú odvod zo zisku, prémie a odmeny, podiely na hospodárskych výsledkoch a peňažné odmeny v socialistickom súťažení.

(3) Zostatok fondu pracujúcich (fondu odmien), ktorý predstavuje dosiaľ nepoužitý zdroj, prípadne jeho prekročenie, sa prevádza do nasledujúceho roku.

§ 9

(1) Povinnosťou hospodárskych organizácií je zabezpečovať trvalý súlad medzi tvorbou zdrojov (§ 8) a potrebou mzdových prostriedkov (§ 3 ods. 1 a 2).

(2) Ak nestačí fond pracujúcich v organizáciách, ktoré vykonávajú odvod z hrubého dôchodku, alebo fond odmien v organizáciách, ktoré vykonávajú odvod zo zisku, na výplatu miezd za individuálne výsledky práce a ostatných osobných výdavkov, môže organizácia v nevyhnutnom rozsahu fond pracujúcich (fond odmien) doplniť zo svojho rezervného fondu,**) prípadne jej môže fond pracujúcich (fond odmien) doplniť nadriadený orgán zo svojich prostriedkov.***) Ak nestačí ani takto doplnený fond pracujúcich (fond odmien) kryť všetky vyplatené sumy, musí organizácia v nasledujúcom mesiaci krátiť výplaty v rozsahu, ktorý zodpovedá prekročeniu fondu pracujúcich (fondu odmien) vykázanému od začiatku roku do konca predchádzajúceho mesiaca. Krátením výplat však nesmie byť dotknutý úhrn zaručených miezd (§ 12).

(3) V poľnohospodárskych organizáciách, v ktorých nemožno zisťovať skutočnú tvorbu hrubého dôchodku v priebehu roku, ustanovia spôsob použitia fondu pracujúcich v priebehu roku odchylne od ustanovenia odseku 2 ministerstvá poľnohospodárstva a výživy Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode s Federálnym výborom pre poľnohospodárstvo a výživu a s ministerstvami práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

Opatrenia na nápravu nežiadúceho mzdového vývoja

§ 10

(1) Ak organizácia zistí, že je ohrozené dodržanie záväzného limitu alebo výplata miezd za individuálne výsledky práce a ostatných osobných výdavkov v plnej výške, musí bez meškania prikročiť k odstraňovaniu príčin, ktoré toto ohrozenie vyvolávajú, prípadne uplatní podľa príslušných predpisov opatrenie voči zodpovedným pracovníkom. V súčinnosti s odborovými orgánmi informuje kolektív pracovníkov o stave hospodárenia, zistených nedostatkoch a ich príčinách aj o potrebných nápravných opatreniach a organizuje účasť pracujúcich na uskutočňovaní týchto opatrení.

(2) Za účelom odstránenia nedostatkov vo vývoji miezd vykoná organizácia predovšetkým racionalizačné opatrenie na zlepšenie hospodárskej činnosti a na zvýšenie produktivity práce, preverí správnosť zaradenia pracovných činností (funkcií) do tarifných tried a používania mzdových taríf, príplatkov a preferencií a pod. a vykoná nevyhnutné zmeny v zameraní a podmienkach prémiovania, najmä sprísnenie prémiových ukazovateľov a úpravu prémiových sadzieb, zmeny v podmienkach pre poskytovanie odmien, vo výške prostriedkov vnútropodnikových útvarov na odmeňovanie a pod. Zároveň určí v prémiových poriadkoch postup pre tie prípady, v ktorých by mohlo dôjsť k obmedzeniu výplat až na úroveň zaručených miezd podľa § 12.

§ 11

(1) Ak orgán hospodárskeho riadenia zistí, že v podriadenej organizácii je ohrozené dodržanie záväzného limitu alebo výplata miezd za individuálne výsledky práce a ostatných osobných výdavkov v plnej výške, je oprávnený uložiť tejto organizácii opatrenie na nápravu vrátane opatrenia na preskúmanie a úpravu noriem spotreby práce,*) a to najmä, ak nepovažuje opatrenie vykonávané organizáciou podľa § 10 za dostatočne účinné alebo ak použije podľa § 9 ods. 2 svoje prostriedky na doplnenie fondu pracujúcich (fondu odmien) organizácie.

(2) Ak organizácia prekročí záväzný limit, použije nadriadený orgán niektoré z týchto opatrení:

a) uloží organizácii opatrenie na nápravu, pokiaľ tak neurobil podľa odseku 1 alebo pokiaľ už skôr uložené opatrenia nie sú dostatočne účinné,

b) zavedie mesačnú kontrolu dodržiavania záväzného limitu a uloží organizácii, aby oznámila peňažnému ústavu rozpis záväzného limitu na jednotlivé mesiace a aby ho mesačne informovala o dodržaní tohto rozpisu,

c) dohodne s peňažným ústavom sprísnený úverový postup,

d) uplatní podľa príslušných predpisov opatrenie voči vedúcemu (riaditeľovi) organizácie,

e) zruší rozpis záväzného limitu ako podielu mzdových prostriedkov na výkonoch, určí organizácii objem mzdových prostriedkov v absolútnej výške**) a oznámi túto zmenu peňažnému ústavu,

f) obmedzí na potrebný čas právo organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v peňažnom ústave.**)

(3) Od opatrení uvedených v odseku 2 môže orgán hospodárskeho riadenia upustiť, ak ide o prekročenie prechodného charakteru, ktoré bude v krátkom čase vyrovnané.

(4) Obmedzenie práva organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v peňažnom ústave sa vykoná

a) čiastočným alebo úplným krátením objemu prostriedkov použiteľných na výplatu podielov na hospodárskych výsledkoch,

b) krátením objemu prostriedkov použiteľných na výplatu miezd za individuálne výsledky práce, prípadne až na úroveň, ktorá zodpovedá úhrnu miezd zaručených jednotlivým pracovníkom (§ 12 ods. 1).

(5) Ak orgán hospodárskeho riadenia obmedzí právo organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v peňažnom ústave, požiada peňažný ústav, aby uvoľňoval organizácii mzdové prostriedky (§ 3 ods. 1 a 2) len v ustanovenom rozsahu. Súčasne uloží organizácii povinnosť preukazovať peňažnému ústavu, že sumy vyberané v hotovosti na doplatky miezd vrátane čerpaných záloh, súm prevodov vysunutým organizačným zložkám a súm zrazených zo mzdy neprevyšujú ustanovený rozsah.

(6) Ak organizácia prekročí záväzný limit za obdobie celého roku, je bezprostredne nadriadený orgán povinný, ak prekročenie nie je viazané v rozpisovej rezerve, uložiť organizácii dodatkový odvod do štátneho rozpočtu vo výške trojnásobku sumy zodpovedajúcej prekročeniu limitu.***) Dodatkový odvod sa neuloží v prípadoch uvedených v § 7 ods. 6. Rozpočtová a príspevková organizácia vykoná dodatkový odvod z prostriedkov pobádacieho fondu; pritom jej musí zostať zachovaná suma zodpovedajúca príspevku z rozpočtu organizácie;†) časť prostriedkov pobádacieho fondu, ktorá sa smie použiť na poskytovanie peňažných odmien pracovníkom,*) sa znižuje v rozsahu zodpovedajúcom dodatkovému odvodu.

§ 12
Záruka miezd

(1) Pri obmedzení výplat podľa § 9 ods. 2 alebo podľa § 11 ods. 4 sa jednotlivým pracovníkom zaručujú:

a) v časovej mzde mzdová tarifa alebo určený základný, prípadne osobný plat,

b) v úkolovej a podielovej mzde dosiahnutý úkolový alebo podielový zárobok,

c) v zmiešanej mzde pevná časť základného platu (mzdovej tarify) a dosiahnutý úkolový zárobok,

d) prémie a odmeny, na ktoré boli organizácii poskytnuté podľa osobitných predpisov účelové prostriedky,**)

e) príplatky a doplatky ku mzde a iné obdobné plnenia poskytované podľa mzdových predpisov,

f) náhrady mzdy,

g) odmeny a náhrady podľa dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru a iné odmeny a náhrady poskytované podľa osobitných predpisov,

h) naturálne požitky patriace pracovníkom podľa príslušných predpisov.

(2) Na umožnenie výplat prémií, prípadne odmien, pokiaľ nie sú zaručené podľa odseku 1 písm. d), a to najmä vo vnútropodnikových útvaroch, ktoré splnili úlohy plánu, môže orgán hospodárskeho riadenia zvýšiť jednotlivým organizáciám úhrn zaručených miezd podľa predchádzajúceho odseku najviac o 7 %. O diferencovanom rozdelení tohto zvýšenia medzi jednotlivých pracovníkov a pracovné kolektívy rozhoduje vedenie organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Tretia časť
ZÁSADY ODMEŇOVANIA PRACOVNÍKOV V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH

§ 13

Organizácia musí podľa svojich konkrétnych podmienok na základe koncepcií mzdového vývoja vytvárať správne proporcie v odmeňovaní tak, aby popri základnej mzde vyjadrujúcej kvalifikovanosť, zložitosť a namáhavosť práce, kvalifikáciu pracovníka, množstvo práce a podmienky, za ktorých sa vykonáva, bola dostatočne vysoká časť mzdy závislá od dosiahnutých výsledkov práce a aby sa posilňovala aj hmotná zainteresovanosť na výsledkoch hospodárenia.

§ 14
Tarifná sústava

(1) Nástrojom centrálneho riadenia mzdovej politiky, ktorý zabezpečuje ekonomicky odôvodnenú diferenciáciu miezd, je tarifná sústava. Zásady tarifnej sústavy, obsahujúce najmä spôsob hodnotenia prác, zaradenie typických povolaní (pracovných činností) a funkcií, základné stupnice mzdových taríf, príplatky k nim a zásady pre priznávanie osobných platov a mzdových preferencií, ustanovuje Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, ktoré taktiež koordinuje ich uskutočnenie v mzdových predpisoch.

(2) Na základe zásad uvedených v odseku 1 vydávajú ústredné orgány Českej socialistickej republiky po dohode s Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky po dohode s Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky katalógy povolaní a funkcií, v ktorých sa určia základné kvalifikačné predpoklady pre výkon pracovných činností. Pre niektoré činnosti (povolania a funkcie) vyskytujúce sa vo väčšine odvetví môže federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí vydať jednotlivé katalógy. Katalógy sú záväzným podkladom pre priznávanie kvalifikačných tried jednotlivým pracovníkom a pre zaraďovanie prác do tarifných tried.

(3) Mzdové tarify pre jednotlivé odvetvia, druhy prác, skupiny pracovníkov a príplatky k tarifám schvaľujú na základe zásad ustanovených podľa odseku 1 ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

(4) Pracovníkom s mimoriadnymi schopnosťami a vynikajúcimi pracovnými výsledkami možno priznať osobné platy prevyšujúce až o 50 % príslušné mzdové tarify, a ak ide o tarify ustanovené rozpätím sadzieb, ich hornú hranicu. Konkrétne podmienky ustanovujú mzdové predpisy.

§ 15
Mzdové formy

(1) O forme mzdy a spôsobe jej uplatnenia rozhoduje organizácia podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce a ďalších ustanovení tejto vyhlášky. Vychádza pritom z výsledkov technicko-ekonomických rozborov pracovných podmienok a dosahovaných výsledkov práce na jednotlivých pracoviskách.

(2) Na správne uplatňovanie základných mzdových foriem, prémií, odmien a podielov na hospodárskych výsledkoch vydávajú podľa potreby orgány hospodárskeho riadenia, prípadne ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky metodické odporúčania; ústredné orgány národných republík môžu na tento účel vydať aj záväzné pokyny. Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí môže ustanoviť zásady na zabezpečenie jednotného postupu.

(3) Podmienky pre poskytovanie prémií, odmien a podielov na hospodárskych výsledkoch vedúcim (riaditeľom) štátnych organizácií určí v rámci mzdových predpisov priamo nadriadený orgán a vedúcim iných organizácií na to podľa osobitných predpisov oprávnený orgán.

(4) Organizácia musí sústavne preverovať účinnosť mzdových foriem s cieľom zvyšovať ich pobádavosť a prispôsobovať ich potrebám technického rozvoja a zmenám technicko-organizačnej úrovne výrobného a pracovného procesu. Ak nepôsobí mzdová forma alebo spôsob jej uplatnenia ekonomicky žiadúcim smerom alebo ak nie je v súlade so zámermi vývoja miezd, musí sa zmeniť, prípadne nahradiť inou.

§ 16
Základné formy mzdy

(1) Na pracoviskách, na ktorých možno vopred určiť pracovný postup, určiť normy spotreby práce, sledovať množstvo a kvalitu vykonanej práce a kde sú splnené i ostatné predpoklady, najmä kde je zaistená bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, sa používa individuálna alebo kolektívna úkolová mzda.

(2) Pri používaní úkolovej mzdy musí organizácia dbať, aby miera závislosti zárobku od plnenia noriem spotreby práce bola určená najmä so zreteľom na kvalitu týchto noriem a potreby mzdovej diferenciácie.

(3) Časová mzda sa používa na odmeňovanie prác, pri ktorých nie sú splnené predpoklady pre uplatnenie úkolovej mzdy podľa odseku 1 alebo pri ktorých je výkon určený chodom prevádzkového (výrobného) zariadenia, technologickým procesom a organizáciou práce, prípadne pri ktorých by bolo uplatnenie úkolovej mzdy nehospodárne.

(4) Na zabezpečenie žiadúcich proporcií medzi kvantitatívnymi a kvalitatívnymi výsledkami práce môže organizácia používať účelné kombinácie základných foriem mzdy s prémiami a odmenami.

(5) Na pracoviskách, kde sú pre to vytvorené predpoklady, najmä v organizáciách zabezpečujúcich obchodnú činnosť a služby obyvateľstvu možno s ohľadom na prevádzkovú potrebu a lepšie uspokojovanie potrieb obyvateľstva určiť pracovníkom mzdu alebo jej časť percentným podielom z tržieb, prípadne z iných ukazovateľov vyjadrujúcich výsledky ich práce (podielová a zmiešaná mzda), a to za podmienok ustanovených v mzdových predpisoch.

§ 17
Prémie

(1) Organizácia môže poskytovať prémie za výsledky práce, ktoré možno vyjadriť vopred určenými technickými alebo ekonomickými ukazovateľmi a ktoré pracovníci ovplyvňujú alebo za splnenie ktorých zodpovedajú.

(2) Výška prémie a jej priebeh musia byť závislé od plnenia určených ukazovateľov a úmerné dosiahnutému ekonomickému prínosu a vytváraným zdrojom.

(3) Konkrétne podmienky prémiovania sa upravujú prémiovými poriadkami, ktoré vydá vedúci (riaditeľ) organizácie.

§ 18
Odmeny

(1) Za mimoriadne pracovné výsledky a za úspešné a iniciatívne plnenie pracovných úloh môžu organizácie pracovníkom poskytovať odmeny.

(2) Vedúci (riaditelia) organizácií môžu splnomocniť vedúcich (riaditeľov) závodov a prevádzok, majstrov, prípadne iných vedúcich pracovníkov, aby z prostriedkov organizácie (z tzv. fondov vedúcich) operatívne poskytovali odmeny za mimoriadne pracovné výsledky a za mimoriadne práce vykonané v prospech príslušného útvaru.

(3) Konkrétne podmienky pre poskytovanie odmien a zriaďovanie a používanie fondov podľa predchádzajúceho odseku určí vedúci (riaditeľ) organizácie.*)

§ 19

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

Podiely na hospodárskych výsledkoch

§ 20

(1) Hospodárske organizácie môžu pracovníkom poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch, a to ako podiely na celkových hospodárskych výsledkoch organizácie, prípadne aj ako podiely na hospodárskych výsledkoch vnútropodnikových útvarov uvedených v § 21 ods. 2.

(2) Ak sa pracovný pomer skončí pred uplynutím obdobia, za ktoré sa podiely poskytujú, patrí pracovníkovi pomerná časť podielu len vtedy, ak došlo k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany organizácie podľa § 46 ods. 1 písm. a) až d) alebo zo strany pracovníka výpoveďou podľa § 51 ods. 1 alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru podľa § 54 Zákonníka práce alebo dohodou z dôvodov uvedených v týchto ustanoveniach.

§ 21

(1) Podiely na celkových hospodárskych výsledkoch organizácie možno poskytovať všetkým pracovníkom, ktorí sa svojou dobrou prácou o ne zaslúžili.

(2) V organizáciách, v ktorých možno spoľahlivo zisťovať výsledky hospodárenia jednotlivých závodov a hospodárskych stredísk, možno poskytovať pracovníkom popri podieloch podľa odseku 1 aj podiely na hospodárskych výsledkoch týchto útvarov.

§ 22

Pracovníkom odborových riaditeľstiev*) možno poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch dosiahnutých všetkými podriadenými organizáciami. Podiely môžu byť vyplatené, len pokiaľ boli splnené za vlastnú činnosť odborového riaditeľstva všetky podmienky podľa § 23 ods. 2 a dodržal sa za celú hospodársku jednotku záväzný limit.

§ 23

(1) Výška podielov na hospodárskych výsledkoch sa určí na základe zhodnotenia hospodárskych výsledkov za uplynulý rok. Podiely na hospodárskych výsledkoch hospodárskych stredísk môžu sa určiť na základe výsledkov zistených za kratšie obdobie.

(2) Podiely na hospodárskych výsledkoch sa môžu vyplácať, len ak organizácia má potrebný zdroj (fond pracujúcich alebo fond odmien) na ich výplatu a ak splní za obdobie, za ktoré sa podiely poskytujú, tieto podmienky:

a) dodrží záväzný limit,

b) zachová určenú minimálnu výšku rezervného fondu,**)

c) vykoná určený minimálny prídel do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb,***)

d) vykoná krátenie podielov o sumy, ktoré zodpovedajú nesplneným povinnostiam organizácie pri financovaní obežných prostriedkov.†)

(3) Podiely na hospodárskych výsledkoch musí organizácia čiastočne krátiť, prípadne ich neposkytuje, ak nesplní záväzné úlohy (vrátane mimoriadnych záväzných úloh)††) a ak nedodrží okrem záväzného limitu mzdových prostriedkov ďalšie záväzné limity.††)

(4) Organizácia je povinná preukázať peňažnému ústavu pred výplatou podielov na hospodárskych výsledkoch, že splnila podmienky uvedené v odseku 2.

(5) Výška podielov na hospodárskych výsledkoch jednotlivých pracovníkov sa určí diferencovane podľa ich zodpovednosti a zásluh o dosiahnuté hospodárske výsledky.

(6) Podrobné podmienky pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch sa upravujú v kolektívnych zmluvách; v nich sa najmä určí vzájomný pomer výšky podielov pracovníkov zainteresovaných na celkových hospodárskych výsledkoch organizácie aj na výsledkoch vnútropodnikových útvarov, ustanoví sa spôsob určenia výšky podielov, a v ktorých prípadoch a z akých dôvodov sa podiely krátia alebo neposkytujú. V organizáciách, v ktorých nie sú uzavreté kolektívne zmluvy, určí podrobné podmienky vedúci (riaditeľ) organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom.

Normovanie spotreby práce

§ 24

Pri ustanovení a zmenách noriem spotreby práce podľa § 114 Zákonníka práce postupujú organizácie tak, aby

a) výkonové normy, normy obsluhy a početných stavov boli určované ako zdôvodnené normy, určené objektívnymi metódami pre racionálnu organizáciu pracovného procesu a na základe rozboru technicko-organizačných podmienok tak, aby vyjadrovali nevyhnutnú spotrebu pracovného času,

b) normovanie bolo dôsledne spojované s racionalizáciou práce, smerujúcou k takému usporiadaniu pracovného procesu, ktoré zabezpečí, že za danej technickej úrovne výrobného a pracovného procesu a ostatných podmienok sa dosiahne hospodárne využitie pracovných síl pri najúčelnejšom využití zariadení a materiálu, pri žiadúcej kvalite výsledkov práce a súčasnom zabezpečení vysokej kultúry práce a pracovného prostredia,

c) pracovná operácia a normy boli sústavne preverované so zameraním na rozhodujúce činnosti a pracoviská na organizačne zaostávajúce úseky činnosti a aby nezdôvodnené normy sa nahradzovali zdôvodnenými normami,

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

§ 25

Normy spotreby práce a ich zmeny schvaľuje a vyhlasuje vedúci (riaditeľ) organizácie. Ak sú normy určené na základe normatívnych podkladov, vyhlasujú sa len tieto podklady. Normy a normatívy schválené a vyhlásené orgánom hospodárskeho riadenia nahrádzajú normy a normatívy používané v organizácii, pokiaľ tieto normy nie sú pokrokovejšie vzhľadom na dosiahnutú technicko-organizačnú úroveň výrobného a pracovného procesu.

§ 26

(1) Pri zmene spotreby pracovného času na základe vynálezu alebo zlepšovacieho návrhu pracovníka, ktorý prácu vykonáva, určí sa norma zodpovedajúca novým podmienkam a pracovník sa odmení podľa príslušných predpisov;*) obdobne sa postupuje pri realizácii návrhov na úsporu práce, ktoré neboli podané ako zlepšovacie návrhy.

(2) Pri zavádzaní novej výroby (činnosti), technológie a pracovných metód, prípadne pri prácach sezónneho charakteru sa určia dočasné normy s časovo obmedzenou platnosťou, spravidla na čas nepresahujúci 3 mesiace, prípadne na obdobie sezóny alebo kampane.

§ 27

Na zabezpečenie žiadúcej úrovne normovania spotreby práce vydávajú orgány hospodárskeho riadenia, prípadne ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky podľa potreby metodické odporúčania; ústredné orgány národných republík môžu vydať na tento účel aj záväzné pokyny. Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí môže vydať zásady na zabezpečenie jednotného postupu.

Štvrtá časť
MZDOVÁ KONTROLA

§ 28

(1) Uskutočňovanie mzdovej politiky musí byť spojené so sústavným sledovaním vývoja miezd a kontrolou dodržiavania mzdových predpisov a ustanovení tejto vyhlášky. Je preto povinnosťou

a) organizácií sledovať a vyhodnocovať plnenie plánu práce a kolektívnych zmlúv a účinnosť odmeňovania práce, kontrolovať vo vnútropodnikových útvaroch dodržiavanie mzdových a ostatných predpisov o odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a vykonávať opatrenia na nápravu zistených nedostatkov,

b) odborových riaditeľstiev a národných výborov kontrolovať, či podriadené organizácie neprekračujú záväzný limit a zdroje na odmeňovanie, zabezpečujú súlad medzi odmenou za prácu a pracovnými výsledkami a dodržiavajú ostatné ustanovenia tejto vyhlášky, mzdové a ostatné predpisy o odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch, a preverovať účinnosť odmeňovania práce a pôsobenia nástrojov mzdovej regulácie,

c) ústredných orgánov a krajských národných výborov vykonávať voči svojim priamo podriadeným organizáciám kontrolu v rozsahu uvedenom pod písmenom b), kontrolovať, ako ostatné organizácie a orgány vo svojej pôsobnosti plnia povinnosti uvedené pod písmenami a) a b), a organizovať vykonávanie tematickej previerky zameranej na aktuálne problémy v oblasti miezd,

d) ministerstiev práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky vykonávať prostredníctvom svojich orgánov v organizáciách a ich nadriadených orgánoch kontrolu zameranú predovšetkým na zabezpečovanie vývoja miezd podľa ustanovení druhej časti a na využívanie mzdových prostriedkov v súlade s ustanoveniami tretej časti tejto vyhlášky a ostatných predpisov, na dodržiavanie mzdových a ostatných predpisov o odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a na plnenie povinností spojených so mzdovou kontrolou, zabezpečovať metodickú pomoc a koordinovať mzdovú kontrolu a spracúvať informácie pre potreby ústredných vedeckých orgánov.

(2) Orgány vykonávajúce mzdovú kontrolu sú pri výkone svojej funkcie oprávnené

a) vstupovať do priestorov organizácií a vyžadovať potrebné doklady, informácie a vytvorenie ostatných podmienok pre výkon kontroly,

b) prerokúvať výsledky kontrol so zodpovednými pracovníkmi organizácií alebo ich nadriadených orgánov,

c) požadovať uskutočnenie opatrení na nápravu zistených nedostatkov, prípadne také opatrenia ukladať,

d) požadovať podľa príslušných predpisov uloženie opatrení voči zodpovedným pracovníkom organizácií alebo ich nadriadených orgánov, prípadne také opatrenia ukladať.

§ 29

(1) Štátna banka československá (ďalej len „banka“) v rámci plnenia svojich ekonomických funkcií

a) spoluúčastní sa na zabezpečovaní vývoja miezd podľa zámerov štátneho plánu predovšetkým uplatňovaním svojich ekonomických nástrojov (úveru, úroku); nimi ovplyvňuje výšku celkových zdrojov organizácií, a tým aj vývoj zdrojov na odmeňovanie;

b) sleduje následne, či hospodárske a príspevkové organizácie neprekračujú záväzný limit a zdroje na odmeňovanie; ak zistí, že organizácia prekračuje záväzný limit alebo zdroje na odmeňovanie, požiada orgán nadriadený organizácii, aby uskutočnil opatrenia podľa § 11; okrem toho v prípadoch, keď prekročenie záväzného limitu alebo zdroja na odmeňovanie ohrozí návratnosť poskytnutých úverov, bezodkladne uplatní úverové a úrokové sankcie; ak návratnosť úverov nie je ohrozená, pristúpi k uplatneniu úverových a úrokových sankcií po dohode s orgánom nadriadeným organizácii;

c) uvoľní organizácii mzdové prostriedky len v určenom rozsahu, ak ju o to požiada orgán nadriadený organizácii (§ 11 ods. 5);

d) neuvoľní organizácii prostriedky na výplatu podielov na hospodárskych výsledkoch, ak nepreukáže splnenie podmienok podľa § 23 ods. 2, prípadne podľa § 22;

e) poskytne organizácii, ktorá má dočasný nedostatok prostriedkov, na jej žiadosť úver na mzdy, prípadne len do výšky zaručených miezd (§ 12); ak je ohrozená návratnosť úveru na mzdy, poskytne tento úver na finančne krytú záruku orgánu nadriadeného organizácii.

(2) V prípadoch, keď je organizácia finančne spojená s iným peňažným ústavom než s bankou, plní úlohy uvedené v odseku 1 tento peňažný ústav.

Piata časť
SPOLOČNÉ USTANOVENIA

§ 30

Mzdové predpisy vydávajú ústredné orgány pre podriadené organizácie, prípadne i pre organizácie riadené alebo spravované národnými výbormi so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky; ak ide o úpravu mzdových podmienok pre skupiny pracovníkov vyskytujúcich sa v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov, vydá príslušný mzdový predpis Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky alebo ústredný orgán nimi splnomocnený.

§ 31

Výnimky z predchádzajúcich ustanovení tejto vyhlášky môžu po prerokovaní s federálnym Ministerstvom práce a sociálnych vecí v odôvodnených prípadoch povoliť v súčinnosti s príslušnými odborovými orgánmi Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

§ 32

Pôsobnosť patriacu podľa tejto vyhlášky ústredným orgánom Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky vykonávajú federálne ústredné orgány voči svojim podriadeným organizáciám; pôsobnosť podľa tretej časti vykonávajú a mzdové predpisy podľa § 30 vydávajú so súhlasom federálneho Ministerstva práce a sociálnych vecí.

§ 33

Pri príprave, vydávaní a uskutočňovaní zásadných mzdových opatrení treba postupovať na všetkých stupňoch riadenia v súlade s predpismi, ktoré upravujú účasť odborových orgánov v tejto oblasti.*)

Šiesta časť
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 34

Organizácie, ktoré podliehajú dani zo zisku, prevedú zostatok fondu pracujúcich vykázaný k 31. decembru 1969 do fondu odmien.

§ 35

Zrušujú sa:

a) vyhláška č. 101/1966 Zb. o odmeňovaní práce v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva; nároky a povinnosti, ktoré vznikli do 31. decembra 1969 sa posudzujú ešte podľa tejto vyhlášky;

b) vyhláška č. 131/1967 Zb. o prehĺbení hmotnej zainteresovanosti vedúcich pracovníkov hospodárskych organizácií; usporiadanie zostatkov osobných účtov vedúcich pracovníkov sa vykoná ešte podľa tejto vyhlášky.

§ 36

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1970.

Minister:

Štanceľ v. r.

*) Paragraf 121 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb.

*) Paragraf 10 ods. 2 vládneho nariadenia č. 100/1966 Zb. o plánovitom riadení národného hospodárstva v znení vládneho nariadenia č. 83/1967 Zb., vládneho nariadenia č. 16/1968 Zb., vládneho nariadenia č. 148/1968 Zb. a nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 169/1969 Zb. (ďalej len „vládne nariadenie").

**) Paragraf 11 ods. 2 vládneho nariadenia.

*) Paragraf 80 ods. 3 vládneho nariadenia.

**) Uznesenie vlády a Ústrednej rady odborov z 13. augusta 1967 na oceňovanie výsledkov podnikov pri rozvíjaní iniciatívy a súťaženia; § 6 vyhlášky č. 103/1966 Zb. o financovaní neinvestičných potrieb rozvoja vedy a techniky a obdobných činností.

***) Paragraf 6 ods. 1 a § 8 ods. 3 vyhlášky č. 145/1968 Zb. o fonde kultúrnych a sociálnych potrieb a o pobádacom fonde.

†) Zákon č. 133/1969 Zb., ktorým sa ustanovujú zásady pre zákony národných rád o podnikových daniach a príspevku na sociálne zabezpečenie, a príslušné zákony národných rád.

††) Zákon č. 159/1968 Zb. o dôchodkovej dani.

†††) Paragraf 23 ods. 2 vládneho nariadenia.

*) Paragraf 35 ods. 3 vládneho nariadenia; uznesenie vlády a Ústrednej rady odborov z 13. augusta 1967 na oceňovanie výsledkov podnikov pri rozvíjaní iniciatívy a súťaženia; § 6 vyhlášky č. 103/1966 Zb.

**) Paragraf 31 vládneho nariadenia.

***) Paragraf 35 ods. 3 vládneho nariadenia.

*) Paragraf 114 ods. 4 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969.

**) Paragraf 12 ods. 6 vládneho nariadenia.

***) Paragraf 12 ods. 1 a § 27 ods. 4 vládneho nariadenia.

†) Paragraf 4 písm. a) a § 8 ods. 1 vyhl. č. 145/1968 Zb.

*) Paragraf 6 ods. 1 a § 8 ods. 3 vyhl. č. 145/1968 Zb.

**) Uznesenie vlády a Ústrednej rady odborov z 13. augusta 1967 na oceňovanie výsledkov podnikov pri rozvíjaní iniciatívy a súťaženia; § 6 vyhlášky č. 103/1966 Zb.

*) Poskytovanie odmien pracovníkom rozpočtových organizácií upravuje vyhláška č. 201/1968 Zb.

*) Paragraf 4 ods. 3 vládneho nariadenia.

**) Paragraf 31 ods. 4 vládneho nariadenia.

***) Paragraf 34 ods. 4 vládneho nariadenia.

†) Paragraf 36 ods. 2 až 4 vládneho nariadenia.

††) Paragraf 10 a 11 vládneho nariadenia.

*) Paragraf 24 vládneho nariadenia č. 43/1957 Zb. o vynálezoch a § 22 vládneho nariadenia č. 45/1957 Zb. o zlepšovacích návrhoch.

*) Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb. a Uznesenie IV. všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie z roku 1965 (príloha k Zákonníku 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.