ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1970

Vyhlásené: 29.12.1970 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

158

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí

z 29. decembra 1970

o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanovuje podľa § 43 ods. 1 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev po dohode so Štátnou plánovacou komisiou, Federálnym ministerstvom financií, Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky, Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky, Štátnou bankou československou a Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia:

§ 1
Úvodné ustanovenia

(1) Táto vyhláška sa vzťahuje

a) na štátne organizácie a na organizácie zahraničného obchodu,

b) na ústredné orgány štátnej správy, odborové riaditeľstvá a národné výbory,

c) na organizácie spotrebného a bytového družstevníctva a na ich nadriadené orgány,

d) na podniky a hospodárske zariadenia spoločenských organizácií.

(2) Na orgány nadriadené podnikom a hospodárskym zariadeniam spoločenských organizácií sa vzťahujú ustanovenia § 6 ods. 2 až 8, § 9, § 11 ods. 8, § 15, § 17 ods. 2, § 34 a § 35 ods. 1 písm. b) vyhlášky.

(3) Na organizácie a orgány výrobného družstevníctva sa vyhláška vzťahuje v rozsahu, ktorý určia príslušné orgány družstevných zväzov so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky a so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

(4) Na poľnohospodárske družstevné organizácie sa vzťahujú ustanovenia tretej časti vyhlášky, ktorými sa riadi odmeňovanie ich pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch, a ustanovenia štvrtej časti vyhlášky, pokiaľ súvisia s odmeňovaním týchto pracovníkov.

(5) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže platnosť vyhlášky rozšíriť na ďalšie organizácie; po prerokovaní s ním môže tak urobiť aj Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky.

(6) Pokiaľ sa v ďalších ustanoveniach tejto vyhlášky hovorí o orgánoch hospodárskeho riadenia, rozumejú sa nimi ústredné orgány, odborové riaditeľstvá, národné výbory a orgány nadriadené organizáciám spotrebného a bytového družstevníctva a podnikom a hospodárskym zariadeniam spoločenských organizácií.

PRVÁ ČASŤ
Mzdové prostriedky

§ 2

(1) Mzdové prostriedky tvoria prostriedky, ktoré sa používajú na poskytovanie

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

b) príplatkov a doplatkov k mzde a iných obdobných plnení,

c) náhrad mzdy,

d) naturálnych požitkov a ich peňažných náhrad, ktoré majú povahu mzdy,

e) prémií a odmien,

f) podielov na hospodárskych výsledkoch,

g) odmien a honorárov za práce, náhrad a obdobných plnení fyzickým osobám, pokiaľ nejde o mzdy alebo ostatné plnenia uvedené v písmenách a) až f) a pokiaľ Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí nerozhodne, že sa neuhradzujú zo mzdových prostriedkov (ďalej len „ostatné osobné výdavky“).

(2) Do mzdových prostriedkov organizácie sa zahrňujú aj sumy, ktoré podľa príslušných predpisov

a) táto organizácia refunduje na úhradu miezd a ostatných plnení uvedených v odseku 1 písm. a) až g), ktoré pracovníkovi poskytla iná organizácia,

b) zodpovedajú mzde za práce vykonávané pre organizáciu občanmi, ktorí nie sú v pracovnoprávnom vzťahu k organizácii (napr. žiakmi a študentmi škôl, príslušníkmi vojenských útvarov a pod.).

(3) Sumy refundované podľa ustanovenia odseku 2 písm. a) vyčlení organizácia, ktorá ich prijala, zo mzdových prostriedkov.

§ 3

Organizácia poskytuje zo mzdových prostriedkov v súlade s príslušnými predpismi mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) až f) iba pracovníkom, ktorí sú v nej v pracovnom pomere, a učňom v období odborného rozvoja; po skončení pracovného (učebného) pomeru ich poskytuje, len pokiaľ nárok na toto plnenie vznikol za trvania pracovného (učebného) pomeru v organizácii alebo v súvislosti s ním.

§ 4

(1) Mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a písm. g) s výnimkou prémií a odmien uhradzovaných z fondu odmien („mzdové a ostatné osobné náklady“) sa zahrňujú v štátnych hospodárskych organizáciách, v organizáciách zahraničného obchodu, v organizáciách spotrebného a bytového družstevníctva i v podnikoch a hospodárskych zariadeniach spoločenských organizácií do nákladov.

(2) Mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a písm. g) sa zahrňujú v rozpočtových a príspevkových organizáciách do mzdového fondu.

DRUHÁ ČASŤ
Usmerňovanie mzdových prostriedkov

§ 5

(1) Súlad medzi objemom mzdových prostriedkov a výsledkami činnosti organizácie sa zabezpečuje predovšetkým záväznými limitmi mzdových prostriedkov (ďalej len „záväzný limit“); záväzné limity sú určené v štátnych plánoch a hospodárskych plánoch. Na usmerňovanie mzdových prostriedkov sa súčasne využíva závislosť niektorých ich zložiek od zdrojov vytvorených vzhľadom na finančnú, úverovú a cenovú politiku.

(2) Na usmerňovanie mzdového vývoja v jednotlivých organizáciách sa využívajú aj kolektívne zmluvy, ktoré v rozsahu určenom Zákonníkom práce, touto vyhláškou a inými predpismi alebo smernicami ústredných orgánov zabezpečujú proporcie mzdového vývoja vyplývajúce z hospodárskeho plánu a spôsob použitia mzdových prostriedkov.

Záväzné limity mzdových prostriedkov

§ 6

(1) Štátnym hospodárskym organizáciám, organizáciám zahraničného obchodu a organizáciám spotrebného družstevníctva sa určuje v štátnych plánoch záväzný limit vyjadrený limitom mzdových a ostatných osobných nákladov a limitom fondu odmien; k limitu mzdových a ostatných osobných nákladov možno určiť prepočítací koeficient. Organizáciám bytového družstevníctva a podnikom a hospodárskym zariadeniam spoločenských organizácií i rozpočtovým a príspevkovým organizáciám sa určuje v štátnych plánoch jeden súhrnný záväzný limit. Záväznými limitmi sa vymedzuje ročný objem mzdových prostriedkov.

(2) Orgány hospodárskeho riadenia rozpíšu záväzné limity na organizácie a podľa potreby si vytvoria nevyhnutnú rozpisovú rezervu tak, aby sa v úhrne neprekročil záväzný limit určený týmto orgánom. Orgány nadriadené organizáciám bytového družstevníctva a podnikom i hospodárskym zariadeniam spoločenských organizácií môžu pri rozpise rozdeliť súhrnný záväzný limit na limit mzdových a ostatných osobných nákladov a na limit fondu odmien.

(3) Organizácie určujú na základe rozpísaných záväzných limitov v plánoch miezd ročný objem mzdových prostriedkov a rozdelia ho najmenej na jednotlivé štvrťroky s prihliadnutím na činitele ovplyvňujúce potrebu mzdových prostriedkov. Pritom si môžu vytvoriť nevyhnutnú rozpisovú rezervu s výnimkou rezervy v limite fondu odmien. Na rovnaké časové obdobia rozdelia v pláne miezd aj ročný objem výkonov vyjadrených v ukazovateli, z ktorého sa vychádzalo pri určení záväzných limitov, a ročný objem hospodárskych výsledkov, ak sa organizácii určil limit fondu odmien podľa § 8 ods. 3. Takto vypracované plány miezd predloží organizácia svojmu nadriadenému orgánu, ktorý ich posúdi z hľadiska dodržania celkových zámerov štátneho plánu i správnosti rozdelenia ročného objemu mzdových prostriedkov, výkonov a hospodárskych výsledkov na kratšie obdobie. Ak nadriadený orgán tieto plány potvrdí, sú podkladom pre zabezpečovanie a sledovanie mzdového vývoja a kontrolu dodržiavania záväzných limitov. Štátne hospodárske a príspevkové organizácie, organizácie zahraničného obchodu, organizácie spotrebného a bytového družstevníctva a podniky i hospodárske zariadenia spoločenských organizácií oznámia ukazovatele potvrdeného plánu miezd pobočkám Štátnej banky československej alebo iného peňažného ústavu (ďalej len „banka“), s ktorými sú finančne spojené.

(4) Rozpisová rezerva sa vytvára pri rozpise záväzných limitov v rozsahu rozdielu medzi výškou mzdových prostriedkov vyplývajúcich z určeného záväzného limitu a z jeho rozpisu na podriadené organizácie alebo na jednotlivé ročné obdobia. Pri výpočte sa vychádza z plánovanej výšky výkonov

a hospodárskych výsledkov vyjadrených v ukazovateľoch, na základe ktorých boli určené záväzné limity.

(5) Orgány hospodárskeho riadenia a organizácie môžu rezervy, ktoré si vytvorili podľa predchádzajúcich odsekov, použiť na dodatočný rozpis alebo ich môžu viazať. Orgány hospodárskeho riadenia môžu zároveň s viazaním rozpisovej rezervy v limite fondu odmien poskytovať podriadenej organizácii účelovú dotáciu do jej fondu odmien.

(6) Dodatočným rozpisom sa znižujú rezervy, ktoré si vytvorili orgány hospodárskeho riadenia a organizácie podľa predchádzajúcich odsekov. Ak rozpíše rezervu

a) orgán hospodárskeho riadenia, zvyšuje tým záväzný limit pôvodne určený podriadenému orgánu alebo organizácii;

b) organizácia, zmení tým rozdelenie ročného objemu mzdových prostriedkov na jednotlivé obdobia.

(7) Orgány hospodárskeho riadenia nesmú použiť na dodatočný rozpis rezervu, ktorá je viazaná.

(8) Ukazovatele plánu miezd organizácií možno meniť len do posledného dňa obdobia, ktorého sa zmena týka. Zmeny, ktoré nie sú spojené s dodatočným rozpisom rezerv, vyžadujú schválenie nadriadeného orgánu. Štátne hospodárske a príspevkové organizácie, organizácie zahraničného obchodu, organizácie spotrebného a bytového družstevníctva a podniky i hospodárske zariadenia spoločenských organizácií oznamujú všetky zmeny príslušným pobočkám banky.

§ 7

(1) Limitom mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 4 ods. 1) sa určuje podiel týchto nákladov na výkonoch, prípadne absolútna výška mzdových a ostatných osobných nákladov.

(2) Pri rozpise limitu mzdových a ostatných osobných nákladov sa použije ukazovateľ výkonov, z ktorého sa vychádza v štátnych plánoch. Iný ukazovateľ (výnimočne aj niekoľko ukazovateľov pre jednu organizáciu), ak lepšie vyjadruje spotrebu živej práce, zabezpečuje plánovaný vývoj miezd a umožňuje jeho účinnú kontrolu, môžu použiť

a) federálne ústredné orgány po prerokovaní so Štátnou plánovacou komisiou a s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí,

b) ústredné orgány Českej socialistickej republiky, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky a krajské národné výbory i národné výbory postavené im na roveň po prerokovaní s Českou plánovacou komisiou alebo Slovenskou plánovacou komisiou a s Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky,

c) ostatné orgány hospodárskeho riadenia po prerokovaní so svojím nadriadeným orgánom.

(3) Ak nie sú pre rozpis záväzného limitu ustanoveného formou podielu mzdových a ostatných osobných nákladov na výkonoch vhodné podmienky, môže orgán hospodárskeho riadenia určiť organizácii objem mzdových a ostatných osobných nákladov v absolútnej výške.

(4) Orgán hospodárskeho riadenia určí organizáciám k limitu ustanovenému formou podielu mzdových a ostatných osobných nákladov na výkonoch prepočítací koeficient vyjadrujúci pomer, v ktorom sa zvyšuje (prepočítava) v priebehu realizácie plánu plánovaný objem mzdových a ostatných osobných nákladov pri prekročení plánovaných výkonov. Prepočítací koeficient musí byť nižší než jedna; pri jeho určení sa vychádza predovšetkým z podielu miezd závislých od výkonov z celkového objemu mzdových a ostatných osobných nákladov.

§ 8

(1) Limitom fondu odmien sa určuje podiel prostriedkov, ktoré môžu byť pridelené do fondu odmien, na zisku upravenom podľa odseku 2, prípadne absolútna výška týchto prostriedkov.

(2) Pri rozpise limitu fondu odmien sa použije ukazovateľ zisku, z ktorého sa vychádza v štátnych plánoch. Tento zisk sa upraví tak, že sa zisk delí indexom zvýšenia alebo zníženia mzdových a ostatných osobných nákladov proti predošlému roku. Pri znížení výkonov spolu*) proti predošlému roku sa zisk ďalej vynásobí indexom tohto zníženia.

(3) Orgán hospodárskeho riadenia môže určiť podriadenej organizácii absolútnu výšku fondu odmien (prídelu na bežný rok) a rozsah jej zvýšenia alebo zníženia v závislosti od zlepšenia alebo zhoršenia hospodárskeho výsledku v prípadoch, keď

a) organizácia plánuje za obdobie celého roka stratu,

b) hospodársky výsledok organizácie sa v priebehu roka vo veľkom rozsahu mení,

c) podiel fondu odmien na zisku vypočítanom podľa odseku 2 by prevýšil 30 %,

d) priama (lineárna) závislosť výšky fondu odmien od zisku vypočítaného podľa odseku 2 nezodpovedá charakteru činnosti organizácie.

(4) Výpočty podľa predošlých odsekov sa robia na základe údajov uvedených vo finančných plánoch, v plánoch miezd a vo výkazoch o výsledkoch hospodárenia s presnosťou výpočtu na tri desatinné miesta.

§ 9

(1) V organizáciách bytového družstevníctva a v podnikoch i hospodárskych zariadeniach spoločenských organizácií sa určuje záväzným limitom podiel mzdových prostriedkov [§ 2 ods. 1 písm. a) až g)] na výkonoch, prípadne ich absolútna výška.

(2) Ak nadriadený orgán určí organizácii, podniku alebo hospodárskemu zariadeniu podľa § 6 ods. 2 limit mzdových a ostatných osobných nákladov a limit fondu odmien, platia pre tieto limity ustanovenia § 7 a 8.

§ 10

(1) V rozpočtových a príspevkových organizáciách sa určuje záväzným limitom absolútna výška prostriedkov na mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a písm. g) s výnimkou prostriedkov na odmeny uhradzované z osobitných fondov.

(2) Príspevkovým organizáciám môže príslušný ústredný orgán pri rozpise záväzného limitu ustanoviť po dohode s Federálnym ministerstvom financií alebo Ministerstvom financií Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky pravidlá pre prepočet absolútnej výšky mzdových prostriedkov v závislosti od plnenia výkonov; pritom postupuje obdobne podľa ustanovení § 7 ods. 2 a 4.

§ 11

(1) Pri hodnotení, či sa v organizáciách dodržiava limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov určený ako podiel na výkonoch (§ 7 ods. 1, § 9 ods. 1 a § 10 ods. 1), sa v období plnenia plánu vychádza z objemu mzdových a ostatných osobných nákladov alebo z objemu mzdových prostriedkov plánovaného na príslušné obdobie, ktorý sa prepočíta podľa plnenia plánovaného objemu výkonov; pri prekročení plánovaného objemu

výkonov sa prepočíta určeným pomerom (prepočítacím koeficientom) k tomuto prekročeniu. Takisto sa hodnotí dodržiavanie záväzného limitu v príspevkových organizáciách, ak im boli ustanovené podľa § 10 ods. 2 pravidlá pre prepočet absolútnej výšky mzdových prostriedkov.

(2) Pokiaľ sa záväzným limitom určuje absolútna výška mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 7 ods. 1) alebo mzdových prostriedkov (§ 9 ods. 1 a § 10 ods. 1), vychádza sa pri hodnotení z objemu mzdových a ostatných osobných nákladov alebo z objemu mzdových prostriedkov plánovaného na príslušné obdobie.

(3) Dodržanie záväzných limitov podľa odsekov 1 a 2 sa hodnotí najmenej štvrťročne, a to vždy za obdobie od začiatku roka.

(4) Záväzný limit podľa odsekov 1 a 2 je dodržaný, ak sumy zúčtované na výplatu za príslušné obdobie nie sú vyššie než objem mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov zistený podľa odseku 1, prípadne odseku 2. Od súm zúčtovaných na výplatu za príslušné obdobie sa odpočítajú sumy, ktoré sa organizácii refundujú; v rozpočtových a príspevkových organizáciách sa odpočítajú aj sumy, o ktoré je možné prekročiť rozpočet mzdového fondu podľa osobitných predpisov.

(5) Ak organizácia prekročí počas roka záväzný limit a ak je toto prekročenie kryté viazaním rozpisovej rezervy organizácie, považuje sa záväzný limit za dodržaný; rovnako sa posudzuje prekročenie záväzného limitu, ku ktorému došlo v dôsledku výplaty odmien za vynálezy a zlepšovacie návrhy, chránené vzory (priemyselné vzory) a za vyriešenie tematických úloh.**)

(6) Pokiaľ organizácia nemôže kryť prekročenie záväzného limitu, môžu príslušné orgány hospodárskeho riadenia použiť svoju rozpisovú rezervu podľa § 6 ods. 5.

(7) Ak hospodárska organizácia vykáže za celý rok úsporu limitu mzdových a ostatných osobných nákladov, môže o túto sumu zvýšiť pri rozdelení výsledku hospodárenia za tento rok prídel do fondu odmien nad určený limit. Týmto ustanovením nie sú dotknuté povinnosti organizácií, vyplývajúce z predpisov, ktoré upravujú použitie hospodárskeho výsledku organizácií.

(8) Pri hodnotení, či sa v pôsobnosti orgánu hospodárskeho riadenia dodržiava limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo limit podľa § 9 ods. 1 alebo limit podľa § 10, vychádza sa z porovnania súčtu úspor a súčtu prekročení zistených za jeho vlastnú činnosť i za podriadené organizácie. Záväzný limit je dodržaný, ak súčet prekročení s výnimkou prípadov uvedených v odseku 5 nie je vyšší než súčet úspor.

Fond odmien

§ 12

Z fondu odmien sa uhradzujú podiely na hospodárskych výsledkoch, odmeny vedúcim hospodárskym pracovníkom poskytované podľa osobitných predpisov, peňažné odmeny v socialistickom súťažení, odmeny pri významných pracovných a životných výročiach, vernostné prídavky a stabilizačné odmeny poskytované podľa osobitných predpisov*) a prémie i odmeny, na výplatu ktorých boli organizácii poskytnuté podľa § 6 ods. 5 alebo podľa osobitných predpisov**) účelové dotácie; v organizáciách uskutočňujúcich odvod zo zisku sa z fondu odmien uhradzujú aj ostatné prémie a odmeny.

§ 13

(1) Organizácia môže použiť fond odmien na úhradu miezd uvedených v § 12 len do výšky jeho zostatku, ktorý nie je viazaný podľa ustanovenia§ 16 ods. 2.

(2) Zostatok fondu odmien sa prevádza do nasledujúceho roka.

Opatrenia na nápravu nežiadúceho vývoja mzdových prostriedkov

§ 14

(1) Ak organizácia zistí, že je ohrozené dodržanie záväzných limitov alebo výplata miezd v plnej výške, musí bez meškania prikročiť k odstraňovaniu príčin, ktoré toto ohrozenie vyvolávajú, prípadne uplatniť podľa príslušných predpisov opatrenia voči zodpovedným pracovníkom. V súčinnosti s odborovými orgánmi informuje kolektív pracovníkov o stave hospodárenia, o zistených nedostatkoch a o ich príčinách i o nevyhnutných nápravných opatreniach a organizuje účasť pracujúcich na ich uskutočňovaní.

(2) S cieľom odstránenia nedostatkov vo vývoji mzdových prostriedkov urobí 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, mzdových preferencií a pod. a urobí nevyhnutné zmeny v prémiových poriadkoch, v podmienkach pre poskytovanie odmien, vo výške prostriedkov vnútropodnikových útvarov na odmeňovanie a pod. Zároveň určí postup pre prípady, keď by mohlo dôjsť k obmedzeniu výplat až na úroveň zaručených miezd podľa § 17, pokiaľ nie je ustanovený v kolektívnej zmluve.

§ 15

(1) Ak orgán hospodárskeho riadenia zistí, že v podriadenej organizácii je ohrozené dodržanie záväzného limitu, uloží organizácii opatrenie na nápravu včítane opatrenia na preskúmanie a úpravu noriem spotreby práce,***) a to najmä, ak nepovažuje opatrenie uskutočňované organizáciou podľa § 14 za dostatočne účinné.

(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 prv uložené opatrenia nie sú dostatočne účinné,

b) zavedie mesačnú kontrolu dodržiavania záväzného limitu a uloží organizácii, aby oznámila príslušnej pobočke banky rozpis záväzného limitu na jednotlivé mesiace a aby ju mesačne informovala o dodržaní tohto rozpisu,

c) dohodne s príslušným orgánom banky sprísnený úverový postup,

d) uplatní podľa príslušných predpisov opatrenia voči vedúcemu organizácie,

e) zruší rozpis záväzného limitu ako podielu na výkonoch alebo zisku, určí organizácii absolútnu výšku mzdových a ostatných osobných nákladov, prípadne prídelu do fondu odmien za bežný rok a oznámi túto zmenu príslušnej pobočke banky,

f) obmedzí na potrebný čas právo organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v pobočke banky.

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

(4) Obmedzenie práva organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v pobočke banky sa uskutočňuje

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

b) krátením objemu prostriedkov použiteľných na výplatu miezd a ostatných plnení uvedených v § 2 ods. 1, prípadne až na úroveň, ktorá zodpovedá úhrnu miezd zaručených jednotlivým pracovníkom (§ 17 ods. 1).

(5) Ak orgán hospodárskeho riadenia obmedzí právo organizácie disponovať prostriedkami na jej účte v pobočke banky, požiada pobočku banky, aby uvoľňovala organizácii mzdové prostriedky len v ustanovenom rozsahu. Súčasne uloží organizácii povinnosť preukazovať pobočke banky, že sumy vyberané v hotovosti na doplatky miezd, včítane čerpaných preddavkov súm prevodov odlúčeným organizačným zložkám a súm zrážaných zo mzdy, neprevyšujú ustanovený rozsah.

§ 16

(1) Ak organizácia prekročí limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov (§ 11) za celý rok, musí uskutočniť z prostriedkov fondu odmien alebo z pobádacieho fondu dodatkový odvod do štátneho rozpočtu vo výške trojnásobku sumy prekročenia. Ak prostriedky fondu odmien nestačia na plnú úhradu dodatkového odvodu, musí organizácia odviesť jeho zvyšok zo zisku alebo z hrubého dôchodku.

(2) Pri prekročení limitu mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov (§ 11) v priebehu roka musí organizácia viazať prostriedky fondu odmien alebo pobádacieho fondu v rozsahu uvedenom v odseku 1.

(3) Povinnosť uskutočniť dodatkový odvod podľa odseku 1 a viazať prostriedky fondu odmien alebo pobádacieho fondu podľa odseku 2 sa nevzťahuje na prípady, keď je prekročenie záväzného limitu kryté rozpisovou rezervou, alebo keď k prekročeniu záväzného limitu došlo v dôsledku výplaty odmien za vynálezy a zlepšovacie návrhy, chránené vzory (priemyselné vzory) a za vyriešenie tematických úloh (§ 11 ods. 5).

(4) V rozpočtových a príspevkových organizáciách sa nepoužívajú na dodatkový odvod podľa odseku 1 sumy zodpovedajúce príspevku do pobádacieho fondu z rozpočtu organizácie;*) tieto sumy sa tiež neviažu podľa odseku 2. Časť prostriedkov pobádacieho fondu, ktorá sa smie použiť na poskytovanie peňažných odmien pracovníkom,**) sa znižuje v rozsahu zodpovedajúcom sumám viazaným v priebehu roka, prípadne dodatkovému odvodu uskutočnenému za celý rok.

§ 17
Záruka miezd

(1) Pri obmedzení výplat podľa § 15 ods. 4 sa zaručujú jednotlivým pracovníkom mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 ods. 1 písm. a) až d), prémie a odmeny za riešenie štátnych úloh rozvoja vedy a techniky***) a prémie a odmeny, na ktoré boli organizácii poskytnuté podľa § 6 ods. 5 alebo podľa osobitných predpisov účelové dotácie, a odmeny, honoráre a náhrady uvedené v § 2 ods. 1 písm. g).

(2) Na umožnenie výplaty prémií, prípadne odmien, pokiaľ nie sú zaručené podľa odseku 1, a to najmä vo vnútropodnikových útvaroch, ktoré splnili úlohy plánu, môže orgán hospodárskeho riadenia zvýšiť jednotlivým organizáciám úhrn zaručených miezd podľa predošlého odseku najviac o 7 %. O diferencovanom rozdelení tohto zvýšenia medzi jednotlivých pracovníkov a pracovné kolektívy rozhoduje vedenie organizácie podľa postupu dohodnutého v kolektívnej zmluve, a ak nie je kolektívna zmluva uzavretá, vedenie organizácie s príslušným odborovým orgánom.

TRETIA ČASŤ
Zásady odmeňovania pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch

§ 18

Orgány hospodárskeho riadenia a organizácie sú povinné zabezpečovať závislosť výšky mzdy od kvalifikačnej náročnosti a namáhavosti práce, podmienok, za ktorých je vykonávaná, od osobných schopností a predpokladov pracovníkov, ich vzťahu k práci a od dosahovaných pracovných a hospodárskych výsledkov. Organizácie sú povinné používať tarifné mzdy, ďalšie súčasti mzdy a mzdové formy zodpovedajúce konkrétnym technickým, organizačným a ekonomickým podmienkam pracovísk a charakteru práce v súlade s ustanoveniami tejto vyhlášky a predpismi alebo smernicami orgánov hospodárskeho riadenia a v súlade s kolektívnou zmluvou; pritom musia dbať, aby sa nenarušovali pravidlá na usmerňovanie mzdových prostriedkov, pobádavosť odmeňovania a žiadúci vývoj mzdových proporcií.

§ 19
Sústava tarifných miezd

(1) Nástrojom centrálneho riadenia miezd je sústava tarifných miezd, ktorá je základom ekonomicky odôvodnenej diferenciácie miezd podľa kvalifikačnej náročnosti a namáhavosti práce, podmienok, za ktorých je práca vykonávaná, dlhodobých pracovných výsledkov pracovníkov a ich osobných schopností a predpokladov. Súčasne je sústava tarifných miezd základom systému osobnej hmotnej zainteresovanosti pracovníkov podľa uvedených diferenciačných hľadísk. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí

a) ustanovuje zásady sústav základných miezd, ktoré najmä obsahujú spôsob hodnotenia práce, zaradenie typických povolaní (pracovných činností) a funkcií do tarifných tried (stupňov), spôsob vypracovania a používania katalógov povolaní a funkcií ako záväzných podkladov pre priznávanie kvalifikačných a tarifných tried, stupníc mzdových taríf a tarifných príplatkov a spôsob ich diferenciácie a používania; ďalej ustanovuje zásady priznávania osobných platov,

b) podľa potreby vydáva katalógy alebo predpisy jednotne upravujúce hodnotenie prác a určenie základných miezd pre niektoré skupiny a kategórie pracovníkov,

c) podáva záväzný výklad zásad uvedených pod písmenom a) a koordinuje ich vykonávanie v mzdových predpisoch,

d) schvaľuje mzdové tarify a tarifné príplatky pre jednotlivé druhy prác a skupiny pracovníkov.

(2) Katalógy a predpisy na určenie tarifných miezd, prípadne ich častí vydávajú na základe zásad ustanovených podľa odseku 1 písm. a)

a) federálne ústredné orgány so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí,

b) ústredné orgány Českej socialistickej republiky, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky a ústredné orgány spotrebného a bytového družstevníctva so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky a so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

(3) Právomoc odborových riaditeľstiev a organizácií v oblasti tarifných miezd je vymedzená mzdovými predpismi.

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

§ 20
Používanie mzdových foriem

(1) O forme mzdy a spôsobe jej uplatnenia rozhodujú organizácie podľa § 113 Zákonníka práce a podľa ďalších ustanovení tejto vyhlášky. Organizácie sú povinné uplatňovať mzdové formy tak, aby pôsobili na dosahovanie čo najlepších výsledkov práce organizácie; musia sústavne preverovať účinnosť mzdových foriem a prispôsobovať ich zmenám v technicko-organizačnej úrovni výrobného a pracovného procesu a potrebám technického i ekonomického rozvoja. Ak mzdová forma nepôsobí žiadúcim smerom, ak narušuje systém usmerňovania mzdových prostriedkov alebo ekonomicky účelnú diferenciáciu miezd, sú organizácie povinné upraviť ju alebo nahradiť inou.

(2) Formy mzdy s výnimkou podielov na hospodárskych výsledkoch môžu sa podľa podmienok a zamerania použiť ako individuálne alebo kolektívne. Ak sa na odmeňovanie pracovníkov použijú kolektívne formy mzdy, rozdeľuje sa kolektívny zárobok podľa odpracovaného času, dosiahnutej kvalifikácie a pracovných zásluh jednotlivcov.

(3) Pri uplatňovaní foriem mzdy musí organizácia postupovať tak, aby nedochádzalo k dvojitému odmeňovaniu tých istých pracovných výsledkov.

(4) Na zabezpečenie jednotného postupu pri používaní mzdových foriem môže Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoviť záväzné zásady. Na správne uplatňovanie jednotlivých mzdových foriem vydávajú podľa potreby orgány hospodárskeho riadenia, prípadne Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky záväzné smernice alebo metodické odporúčania.

(5) Konkrétne podmienky hmotnej zainteresovanosti vedúcich štátnych organizácií určujú priamo nadriadené orgány a vedúcich iných organizácií orgány oprávnené na to podľa osobitných predpisov.

§ 21
Úkolová mzda

(1) Úkolová mzda sa použije na pracoviskách, kde je možné vopred hospodárne určiť pracovný postup a normu spotreby práce, kontrolovať množstvo a kvalitu výsledkov práce, zabezpečiť evidenciu spotreby pracovného času a kde pracovníci môžu pracovným úsilím významne ovplyvniť kvantitatívne výsledky práce a jej produktivitu. Úkolovú mzdu nie je možné použiť tam, kde by jej uplatnenie mohlo viesť k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia pracujúcich.

(2) Závislosť výšky mzdy od pracovných výsledkov môže byť ustanovená ako lineárna, degresívna alebo progresívna, a to vzhľadom na kvalitu noriem spotreby práce, zabezpečenie žiadúceho vývoja mzdových prostriedkov, účelnú mzdovú diferenciáciu a podľa záujmu na kvantitatívnych výsledkoch práce. O uplatnení progresívnej úkolovej mzdy rozhoduje na návrh vedúceho organizácie nadriadený orgán, ktorý zároveň vymedzí čas jej platnosti.

§ 22
Časová mzda

Časová mzda sa použije na pracoviskách, kde

a) nie je možné vopred hospodárne určiť pracovný postup a normu spotreby práce alebo spoľahlivo zisťovať množstvo a kvalitu pracovných výsledkov, a to vzhľadom na rôznorodosť a náhodné striedanie pracovných činností alebo na malý rozsah práce,

b) požadované pracovné výsledky a produktivita práce sú zabezpečené organizáciou a riadením výroby i práce alebo chodom prevádzkového zariadenia, prípadne kde prevažuje záujem na kvalite pracovných výsledkov,

c) uplatnenie iných mzdových foriem by mohlo viesť k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia pracujúcich.

§ 23
Podielová mzda

(1) Podielovú mzdu možno použiť na pracoviskách, kde pracovníci môžu významne ovplyvniť pracovné i hospodárske výsledky a produktivitu práce, kde sa však nedá spoľahlivo zisťovať využitie pracovného času, prípadne presne určiť pracovný postup a norma spotreby práce.

(2) Podielová mzda zahrňuje celkovú odmenu za všetky práce a pracovný čas súvisiaci s pracovnou činnosťou (prevádzkou).

(3) Výška mzdy sa určí percentným podielom z dosiahnutého pracovného výsledku meraného v peňažnom vyjadrení (tržby, obrat a pod.); pritom sa vychádza z plánovaného zárobku zodpovedajúceho kvalifikačnej náročnosti, obťažnosti i namáhavosti práce a technickým i ekonomickým podmienkam.

(4) Nie je prípustné určiť podielovú mzdu tak, aby percentný podiel na ukazovateli pracovných výsledkov vzrastal. Sadzby percentného podielu sa určujú najviac na jeden rok.

(5) O uplatnení podielovej mzdy v organizácii rozhoduje na návrh vedúceho organizácie nadriadený orgán, ktorý postupuje podľa predpisov vydaných príslušnými ústrednými orgánmi.

§ 24
Zmiešaná mzda

(1) Zmiešanú mzdu možno použiť na pracoviskách, kde pracovníci môžu významne ovplyvniť pracovné a hospodárske výsledky i produktivitu práce, kde sa však nedá presne určiť pracovný postup a norma spotreby práce a kde pracovné a hospodárske výsledky a produktivita práce sú popri výkonoch pracovníkov závislé od iných vplyvov, ktorých pôsobenie sa nedá predvídať.

(2) Podľa potreby mzdovej diferenciácie a konkrétnych podmienok v organizácii sa určí pomer časovej a úkolovej (podielovej) zložky mzdovej tarify alebo časovej a úkolovej (podielovej) zložky plánovaného zárobku tak, aby časová zložka nebola menšia než 30 % plánovaného zárobku.

§ 25
Prémie

(1) Prémie možno poskytovať na pracoviskách, kde je možné žiadúce výsledky práce, ktoré pracovníci bezprostredne ovplyvňujú alebo za ktoré zodpovedajú, vyjadriť merateľnými technickými alebo ekonomickými ukazovateľmi, ktorých plnenie možno bezpečne kontrolovať. Pri určení technických a ekonomických ukazovateľov sa vychádza z normatívnych podkladov o spotrebe práce, o nákladoch na výrobu, o kvalite výrobkov a pod.

(2) Výška prémie a jej priebeh v závislosti od plnenia ukazovateľov musia byť úmerné pracovnému výkonu, ekonomickému prínosu práce a výške mzdových prostriedkov a napomáhať žiadúcu diferenciáciu miezd.

(3) Konkrétne podmienky prémiovania (ukazovatele, výška a priebeh prémie, obdobie, za ktoré sa prémia poskytuje, a ďalšie podmienky) sa určujú v prémiových poriadkoch, ktoré vydáva vedúci organizácie.

§ 26
Odmeny

(1) Organizácie môžu poskytovať

a) výkonnostné odmeny k časovej mzde pracovníkom, ktorí nie sú prémiovaní, za úspešné a iniciatívne plnenie pracovných úloh; výkonnostné odmeny možno poskytovať pravidelne v určených časových obdobiach na základe zhodnotenia pracovného úsilia a dosiahnutých pracovných výsledkov; výška výkonnostnej odmeny sa určí tak, aby sa nenarušili mzdové relácie voči ostatným pracovníkom;

b) mimoriadne odmeny pracovníkom za výsledky práce, ktorými prispeli k splneniu obzvlášť významných pracovných úloh, alebo za výkon prác vyskytujúcich sa jednorazove alebo za iné výnimočné zásluhy (pri živelných udalostiach, záchrane života a pod.);

c) peňažné odmeny za výsledky dosiahnuté v socialistickom súťažení;

d) iné druhy odmien podľa osobitných predpisov vydaných ústrednými orgánmi.

(2) Odmeny nemožno poskytovať namiesto prémií, ktoré pracovníkom nepatria pre nesplnenie ustanovených ukazovateľov.

(3) Konkrétne podmienky pre poskytovanie odmien určí vedúci organizácie. Môže tiež splnomocniť vedúcich závodov a prevádzok, majstrov, prípadne iných vedúcich pracovníkov, aby z osobitne vymedzených prostriedkov organizácie (tzv. fondov vedúcich) operatívne poskytovali mimoriadne odmeny.

§ 27
Podiely na hospodárskych výsledkoch

(1) Organizácie s výnimkou rozpočtových a príspevkových organizácií môžu poskytovať pracovníkom podiely na celkových hospodárskych výsledkoch organizácie. Ak je možné spoľahlivo zisťovať výsledky hospodárenia v jednotlivých vnútropodnikových útvaroch (závodoch, hospodárskych strediskách, prípadne v ďalších vnútropodnikových útvaroch) môžu tiež poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch týchto útvarov.

(2) Podiely na hospodárskych výsledkoch organizácií a závodov sa určujú na základe zhodnotenia hospodárskych výsledkov za uplynulý rok. Podiely na hospodárskych výsledkoch ostatných vnútropodnikových útvarov sa môžu určiť na základe výsledkov zistených za kratšie obdobie.

(3) Na podiely na hospodárskych výsledkoch zisťovaných za celoročné obdobie možno poskytnúť v priebehu roka preddavok, a to najskôr po zhodnotení hospodárskych výsledkov za tri štvrťroky roka. Na podiely na hospodárskych výsledkoch zisťovaných za kratšie obdobie než ročné sa zálohy neposkytujú.

(4) Podiely na hospodárskych výsledkoch (preddavky) sa môžu vyplácať, len ak majú organizácie potrebný zdroj (fond odmien) a ak splnia za obdobie, za ktoré sa podiely poskytujú, tieto podmienky:

a) zachovajú určenú minimálnu výšku rezervného fondu,

b) uskutočnia určený minimálny prídel do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb,

c) dodržia určený postup pri financovaní obežných prostriedkov.

(5) Organizácie sú povinné preukázať pobočke banky pred výplatou podielov na hospodárskych výsledkoch (preddavkov), že splnili podmienky uvedené v odseku 4.

(6) Výška podielov na hospodárskych výsledkoch sa určí jednotlivým pracovníkom diferencovane podľa miery ich zodpovednosti, individuálnych pracovných výsledkov, pracovnej disciplíny, prípadne dĺžky zamestnania v organizácii a ďalších hľadísk vyjadrujúcich zásluhy o dosiahnuté výsledky.

(7) Ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru 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 písm. a), c) a d) alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru podľa § 54 Zákonníka práce alebo dohodou z dôvodov uvedených v týchto ustanoveniach. Pomernú časť podielov možno priznať i pracovníkom prijatým na sezónne a kampaňové práce, u ktorých došlo ku skončeniu pracovného pomeru uplynutím času, na ktorý sa dojednal. Pomernú časť podielu možno priznať i pri úmrtí pracovníka.

(8) 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 i na výsledkoch vnútropodnikových útvarov, ďalej spôsob určenia výšky podielov, a v ktorých prípadoch a z akých dôvodov sa podiely krátia alebo neposkytujú. Podiely na hospodárskych výsledkoch sa neposkytujú pracovníkovi, ktorému bolo v priebehu roka právoplatne uložené disciplinárne opatrenie, alebo ktorý mal v tomto období neospravedlnenú absenciu. V organizáciách, v ktorých nie sú uzavreté kolektívne zmluvy, určí podrobné podmienky vedúci organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(9) Pracovníkom odborových riaditeľstiev sa môžu poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch obdobne podľa ustanovení odsekov 1 až 8. Popri podmienkach uvedených v odseku 4 musí sa tiež dodržať limit mzdových a ostatných osobných nákladov za celú výrobnú hospodársku jednotku v zmysle § 11 ods. 8.

§ 28

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže v odôvodnených prípadoch určiť pre niektoré skupiny pracovníkov alebo pre určité pracovné činnosti maximálnu výšku (limit) miezd poskytovaných podľa § 25 až 27. Tieto limity môžu určiť aj

a) federálne ústredné orgány podriadeným organizáciám,

b) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky odvetviam riadeným ústrednými orgánmi Českej socialistickej republiky, ústrednými orgánmi Slovenskej socialistickej republiky, národnými výbormi a ústrednými orgánmi spotrebného a bytového družstevníctva,

c) ústredné orgány Českej socialistickej republiky, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky, krajské národné výbory a národné výbory im na roveň postavené a ústredné orgány spotrebného a bytového družstevníctva pre organizácie v ich pôsobnosti.

(2) Pokiaľ Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí určí pre niektoré skupiny pracovníkov alebo pre určité pracovné činnosti maximálnu výšku (limit) miezd, musia orgány uvedené v odseku 1 písm. a) až c) vychádzať z týchto limitov. To isté platí pre orgány uvedené v odseku 1 písm. c), ak limit určilo Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky.

(3) Ak je výška prémií a výška podielov na hospodárskych výsledkoch odvodená zo základnej mzdy, neprihliada sa pri výpočte tejto výšky na čas, po ktorý sa pracovníkovi poskytuje náhrada mzdy podľa príslušných predpisov alebo peňažnej dávky nemocenského poistenia, a na čas, po

ktorý sa mu poskytlo neplatené pracovné voľno. Ak výška podielov na hospodárskych výsledkoch nie je odvodená zo základnej mzdy, ustanovujú sa v kolektívnej zmluve pravidlá krátenia podielov za čas, keď pracovníkovi mzda nepatrí.

§ 29
Príplatky, doplatky, mzdové preferencie a naturálne požitky

(1) Príplatky a doplatky k mzde, prípadne náhrady mzdy možno poskytovať, len pokiaľ to príslušné predpisy dovoľujú.

(2) Zásady pre priznávanie mzdových preferencií ustanovuje Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí.

(3) Organizácie môžu poskytovať pracovníkom ako súčasť mzdy naturálne požitky, prípadne iné plnenia peňažnej hodnoty len podľa osobitných predpisov vydaných na základe zásad ustanovených Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

§ 30

Pri odmeňovaní pracovníkov činných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 232 a nasl. Zákonníka práce) sa postupuje podľa mzdových predpisov, ktoré platia pre odmeňovanie rovnakých alebo obdobných prác v pracovnom pomere.*)

ŠTVRTÁ ČASŤ
Zásady normovania spotreby práce

§ 31

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

a) výkonové normy, normy obsluhy a početných stavov vyjadrovali nevyhnutnú spotrebu pracovného času a objektívne určovali výkon každého pracovníka, ktorý má zodpovedať plnému využitiu určeného pracovného času, priemernému stupňu pracovnej zručnosti a intenzity, kvalifikácii a zapracovanosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie práce, vplyvom pracovného prostredia a ostatným podmienkam pri zachovaní zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a hygieny práce, racionálnym výrobným a pracovným postupom určeným pre výkon danej práce, požadovanej kvalite výroby a práce a ostatným podmienkam, od ktorých je závislá spotreba práce a času,

b) normy spotreby práce boli určené metódami zodpovedajúcimi charakteru výroby a práce, najmä s prihliadnutím na ich požadovanú presnosť a kvalitu, na hospodárnosť ich výpočtu a na to, ako podrobne je technicky možné a ekonomicky účelné určiť technologický a pracovný postup a zisťovať množstvo práce a výkon pracovníka,

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

d) ustanovené a uplatnené normy spotreby práce boli sústavne preverované, a to predovšetkým pri rozhodujúcich činnostiach a pracoviskách a na zaostávajúcich úsekoch činnosti a aby sa pri zistení výrazného skracovania skutočnej spotreby času oproti normovanej preverovalo a dôsledne vyžadovalo dodržiavanie technologického a pracovného postupu, spotreby materiálu, nástrojov a energie, predpísanej kvality výrobkov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a hygiene práce a pod.

§ 32

(1) Normy spotreby práce, normatívne podklady a ich zmeny schvaľuje a vyhlasuje, pokiaľ ich neurčuje nadriadený orgán, vedúci organizácie, prípadne ním splnomocnený vedúci závodu, prevádzky, cechu alebo dielne. Normy určené na základe schválených normatívnych podkladov sa už neschvaľujú. Normatívne podklady, prípadne normy so širším rozsahom pôsobnosti (podnikové, odborové, odvetvové) schvaľuje vedúci príslušnej organizácie alebo orgánu hospodárskeho riadenia.

(2) Normatívne podklady a normy schválené orgánom hospodárskeho riadenia ako záväzné nahradzujú normatívne podklady a normy používané v organizácii, pokiaľ tieto normatívne podklady a normy nie sú pokrokovejšie vzhľadom na dosiahnutú technicko-organizačnú úroveň výrobného a pracovného procesu. Uplatňujú sa dňom, ktorý určí vedúci organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(3) O zavádzaní a zmenách normatívnych podkladov a noriem spolurozhoduje príslušný odborový orgán (závodný výbor alebo vyšší odborový orgán). Tam, kde nie sú normy určované na základe vopred ustanovených normatívnych podkladov a pritom ide o výrobu s malou opakovateľnosťou, ustanovuje sa spôsob spolurozhodovania odborových orgánov po predchádzajúcom súhlase príslušného ústredného výboru odborového zväzu, a to spravidla v kolektívnej zmluve. Normy určené podľa vopred schválených normatívnych podkladov, prípadne normy vopred schválené, ktorých správnosť potvrdil vyšší odborový orgán, nevyžadujú ďalší súhlas odborového orgánu v organizácii. Tento odborový orgán však dbá, aby vedenie organizácie pred uplatnením normatívnych podkladov a noriem urobilo na pracoviskách také opatrenia, ktoré zabezpečia, že všetky technické a organizačné podmienky budú v súlade s podmienkami, ktoré normatívne podklady a normy predpokladajú.

(4) Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia pracovníkom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatniť so spätnou platnosťou. Počiatok platnosti normatívnych podkladov sa určuje tak, aby sa kolektívy pracovníkov, ktorých práce sa normatívne podklady týkajú, oboznámili s nimi a s pracovnými podmienkami spravidla najmenej dva týždne vopred. Súčasne treba upraviť včas technické a organizačné podmienky.

§ 33

(1) Pri každej zmene technických alebo organizačných podmienok vykonávanej práce, majúcej vplyv na spotrebu času, najmä pri zmene v používaných strojoch a zariadeniach, nástrojoch a prípravkoch, materiáloch, polotovaroch a výrobkoch alebo v organizácii a metódach práce, opakovateľnosti práce a výroby, prípadne i v trvaní a rozdelení pracovného času, musí sa tiež zmeniť norma spotreby práce. Zmenu normy treba urobiť aj vtedy, ak došlo pri určení normy (normatívnych podkladov) k preukázateľnej chybe alebo ak bola norma (normatívne podklady) preukázateľne nesprávne určená.

(2) Pri zmene spotreby pracovného času na základe vynálezu alebo zlepšovacieho návrhu pracovníka, ktorý prácu vykonáva, určuje 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.

(3) Pri zavádzaní novej výroby (činnosti), technológie a pracovných metód možno určiť dočasné normy s časove obmedzenou platnosťou, nepresahujúcou spravidla dobu troch mesiacov a pri prácach sezónneho charakteru dobu sezóny alebo kampane.

§ 34

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

PIATA ČASŤ
Mzdová kontrola

§ 35

(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 miezd a kolektívnych zmlúv a účinnosť odmeňovania práce, kontrolovať vo vnútropodnikových útvaroch dodržiavanie mzdových a ostatných predpisov o odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a robiť opatrenia na nápravu zistených nedostatkov,

b) odborových riaditeľstiev, národných výborov a orgánov nadriadených organizáciám spotrebného a bytového družstevníctva a podnikom a hospodárskym zariadeniam spoločenských organizácií kontrolovať, či podriadené organizácie neprekračujú záväzný limit a zdroje odmeňovania, či zabezpečujú súlad medzi odmenou za prácu a pracovnými výsledkami a či 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, krajských národných výborov a národných výborov im na roveň postavených vykonávať voči svojim priamo podriadeným organizáciám kontrolu v rozsahu uvedenom pod písmenom b), kontrolovať, ako ostatné organizácie a orgány v ich pôsobnosti plnia povinnosti uvedené pod písmenami a) a b), a organizovať vykonávanie tematických previerok zameraných na aktuálne problémy v oblasti miezd.

(2) Orgány nadriadené poľnohospodárskym družstevným organizáciám sú povinné kontrolovať, či tieto organizácie dodržiavajú mzdové a ostatné predpisy o odmeňovaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch. Obdobnú kontrolu robí i Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky.

(3) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky vykonávajú v organizáciách a v ich nadriadených orgánoch kontrolu zameranú predovšetkým na usmerňovanie mzdových prostriedkov podľa ustanovení druhej časti a na ich používanie 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, v rozsahu svojej pôsobnosti zabezpečujú metodickú pomoc a koordinujú vykonávanie mzdovej kontroly a spracúvajú informácie pre potreby ústredných orgánov.

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

a) vstupovať do priestoru 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 vykonanie 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.

§ 36

(1) Štátna banka československá v rámci plnenia svojich ekonomických funkcií

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

b) sleduje následne, či organizácie s výnimkou rozpočtových organizácií dodržiavajú záväzný limit a zdroje na odmeňovanie; ak zistí, že organizácia prekračuje záväzný limit alebo zdroje na odmeňovanie, požiada orgán nadriadený organizácii, aby vykonal opatrenie podľa § 15, okrem toho v prípadoch, keď prekročenie záväzného limitu alebo zdroja na odmeňovanie ohrozí návratnosť poskytnutých úverov, uplatní bezodkladne 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 ustanovenom rozsahu, ak ju o to požiada orgán nadriadený organizácii (§ 15 ods. 5);

d) neuvoľní organizácii prostriedky na výplatu podielov na hospodárskych výsledkoch, pokiaľ nepreukáže splnenie podmienok podľa § 27 ods. 5, prípadne podľa § 27 ods. 9;

e) poskytne organizácii, ktorá má dočasný nedostatok prostriedkov na jej žiadosť úver na mzdy, prípadne len do výšky zaručených miezd (§ 17); ak je ohrozená návratnosť úveru na mzdy, poskytne banka tento úver na finančne krytú záruku orgánu nadriadeného organizácii, prípadne iného orgánu.

(2) Ak je organizácia finančne spojená s iným peňažným ústavom, plní úlohy uvedené v odseku 1 tento peňažný ústav.

ŠIESTA ČASŤ
Spoločné ustanovenia

§ 37

(1) Mzdové predpisy vydávajú

a) federálne ústredné orgány pre podriadené organizácie so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí,

b) ústredné orgány Českej socialistickej republiky a ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky pre podriadené organizácie, prípadne aj pre organizácie riadené národnými výbormi a ústredné orgány spotrebného a bytového družstevníctva pre podriadené organizácie so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky a so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

(2) Ak ide o úpravu mzdových podmienok pre skupiny pracovníkov, vyskytujúce sa v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov alebo v podnikoch a hospodárskych zariadeniach spoločenských organizácií, vydá príslušný mzdový predpis Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí alebo ústredný orgán ním splnomocnený. Ústredné orgány Českej socialistickej republiky, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky a ústredné orgány spotrebného a bytového družstevníctva vydajú príslušný mzdový predpis so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí

Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky a so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

(3) Ústredné orgány zasielajú mzdové predpisy vydané podľa odseku 1 a 2 Federálnemu ministerstvu práce a sociálnych vecí, Ústrednej rade Československého revolučného odborového hnutia a podľa potreby aj Ministerstvu práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky, Ministerstvu práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky a príslušným orgánom Českej rady odborových zväzov a Slovenskej rady odborových zväzov, pokiaľ tieto predpisy nie sú publikované v Zbierke zákonov.

§ 38

Výnimky z predošlých ustanovení tejto vyhlášky, prípadne odchylný postup môže v odôvodnených prípadoch na žiadosť ústredného orgánu povoliť v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom

a) pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí,

b) pre organizácie riadené ústrednými orgánmi Českej socialistickej republiky, ústrednými orgánmi Slovenskej socialistickej republiky, národnými výbormi a ústrednými orgánmi spotrebného a bytového družstevníctva a pre podniky a hospodárske zariadenia spoločenských organizácií Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

§ 39

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

§ 40

Práva a povinnosti ustanovené v tretej a štvrtej časti vyhlášky vedúcim organizácií patria v poľnohospodárskych družstevných organizáciách predstavenstvu alebo orgánu splnomocnenému na to stanovami.

§ 41

Pokiaľ sa na mzdy poskytované podľa § 25 až 27 vyplácajú pracovníkom preddavky, musí sa organizácia vopred s pracovníkom dohodnúť o možnosti ich zúčtovania zrážkou zo mzdy v prípadoch, keď pracovníkovi nevznikne na základe konečného hodnotenia výsledkov práce a iných podmienok nárok na plnenie v rozsahu vyplateného preddavku alebo nevznikne vôbec nárok na plnenie; inak nie je možné preddavky vyplácať. Ak dôjde výplatou preddavku k preplatku, ktorý v dôsledku rozviazania pracovného pomeru nemôže byť zúčtovaný zrážkou zo mzdy, je pracovník povinný preplatok vrátiť.

SIEDMA ČASŤ
Prechodné a záverečné ustanovenia

§ 42

Organizácie, v ktorých sa uplatní limit fondu odmien podľa § 8, prevádzajú zostatok fondu odmien (fondu pracujúcich) v roku 1970 do fondu odmien v roku 1971 v rozsahu a za podmienok ustanovených vládou Československej socialistickej republiky.

§ 43

Zrušuje sa vyhláška č. 174/1969 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce; podľa nej sa však ešte posudzujú nároky a povinnosti, ktoré vznikli do 31. decembra 1970.

§ 44

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1971.

Minister:

Štanceľ v. r.

*) Tržby a výnosy spolu včítane zmeny stavu zásob nedokončených i hotových výrobkov.

**) Vládne nariadenie č. 43/1957 Zb. o vynálezoch; vládne nariadenie č. 45/1957 Zb. o zlepšovacích návrhoch.

*) Nevzťahuje sa uhradzovanie vernostných prídavkov podľa zákona č. 177/1968 Zb. o vernostnom prídavku baníkov.

**) Uznesenie vlády ČSSR a Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia z 29. decembra 1970 na rozvoj iniciatívy pracujúcich v rokoch 1971-1975; § 6 a § 19 vyhlášky č. 103/1966 Zb. o financovaní neinvestičných potrieb rozvoja vedy a techniky a obdobných činností a článok 4 ods. 2 smerníc č. 10/1967 Ú. v. pre hospodárenie s rozpočtovými prostriedkami na úhradu faktúr za riešenie úloh štátneho plánu výskumných a vývojových prác a za ostatné práce a služby objednané v oblasti výskumu a vývoja ústrednými orgánmi od 1. januára 1967.

***) § 114 ods. 4 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce.

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

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

***) Úprava Štátnej komisie pre techniku č. 27 819/II-25/1967.

†) Uznesenie vlády ČSSR a Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia z 29. decembra 1970 na rozvoj iniciatívy pracujúcich v rokoch 1971-1975; § 6 a 19 vyhlášky č. 103/1966 Zb. a čl. 4 ods 2 smerníc č. 10/1967 Ú. v.

*) Vyhláška č. 91/1966 Zb. o odmeňovaní niektorých prác vykonávaných mimo pracovného pomeru.

*) Vládne nariadenie č. 43/1957 Zb., vládne nariadenie č. 45/1957 Zb.

*) 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 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.