ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1971

Vyhlásené: 11.02.1971 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

3

ZÁSADY
vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia

zo 14. januára 1971

pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv Významným činiteľom pri konsolidácii a rozvoji socialistickej ekonomiky a pri zlepšovaní pracovných, mzdových i sociálnych podmienok pracujúcich sú kolektívne zmluvy, ktoré vytvárajú aj podmienky pre účasť pracujúcich na riadení a rozvoji výroby a na zvyšovaní produktivity práce. V záujme jednotného postupu pri zostavovaní, uzavieraní a kontrole kolektívnych zmlúv prijala vláda Československej socialistickej republiky a Ústredná rada Československého revolučného odborového hnutia tieto zásady:

ČASŤ I
Uzavieranie kolektívnych zmlúv

(1) Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých štátnych hospodárskych a príspevkových organizáciách. V ostatných organizáciách sa kolektívne zmluvy uzavierajú podľa potreby, ak sa na tom dohodne závodný výbor základnej organizácie odborového zväzu (ďalej len „závodný výbor“), prípadne podnikový výbor ROH, s vedením organizácie.

(2) Kolektívna zmluva sa uzaviera medzi kolektívom pracovníkov a organizáciou. V mene pracovníkov ju uzaviera závodný (podnikový) výbor a v mene organizácie jej vedúci.

(3) Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj generálne (odborové) riaditeľstvá s vyššími odborovými orgánmi.

(4) Pokiaľ je pre niektorý závod (prevádzku) vzhľadom na podmienky pracovísk, rozsah alebo miestnu odlúčenosť závodu (prevádzky) potrebná odlišná úprava niektorých záväzkov, možno takúto úpravu urobiť v prílohe kolektívnej zmluvy, ktorá je jej nedielnou súčasťou.

(5) S kolektívom pracovníkov závodu, v ktorom je potrebná odlišná úprava prevažnej väčšiny záväzkov alebo kde je to vhodné z iných vážnych dôvodov, môže organizácia uzavrieť samostatnú kolektívnu zmluvu; v mene pracovníkov ju uzaviera závodný výbor a v mene organizácie jej vedúci alebo ním na to písomne poverený pracovník.

(6) Kolektívna zmluva sa uzaviera v súlade s plánom spravidla na dobu jedného roka; môže sa uzavrieť i na dlhšie obdobie. Dĺžku obdobia, na ktoré sa zmluva uzaviera, prípadne predĺženie doby jej platnosti dohodnú obe zmluvné strany podľa konkrétnych podmienok a potrieb.

(7) Ak dôjde k závažným zmenám v činnosti organizácie, najmä pri zmene hospodárskeho plánu organizácie, alebo ak sú na to iné závažné dôvody, urobí sa zmena alebo doplnenie kolektívnej zmluvy v doplnku ku kolektívnej zmluve.

(8) Kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky sa uzavierajú písomne.

ČASŤ II
Obsah kolektívnych zmlúv

Zabezpečenie plánovaných úloh organizácie

(9) Kolektívna zmluva obsahuje najmä:

1. konkrétne záväzky organizácie a pracovníkov na dosiahnutie cieľov a na splnenie, prípadne prekročenie úloh obsiahnutých v hospodárskom pláne organizácie, predovšetkým
   a) na plnenie najvýznamnejších úloh štátneho plánu, najmä dodávok na vnútorný trh a vývoz a znižovanie rozostavanosti investícií;
   b) na využitie rezerv a možností rastu produktivity práce a hospodárnosti v spotrebe materiálu, energie a režijných nákladov realizáciou programov komplexnej socialistickej racionalizácie, predovšetkým
      - krátkodobými opatreniami v oblasti racionalizácie práce neinvestičného charakteru zameranými na efektívne využívanie pracovných síl, zdokonaľovanie organizácie a metód práce, pracovných podmienok a prostredia,
      - modernizáciou základných fondov, ich optimálnym využívaním a zvyšovaním smennosti,
      - urýchleným zavádzaním výsledkov vedecko-technického pokroku do výroby,

      ako aj trvalým zabezpečovaním výsledkov zníženia riadiaceho a správneho aparátu;
   c) na zvýšenie kvality výrobkov, výkonov a služieb, zníženie strát z nepodarkov a na zníženie počtu odôvodnených reklamácií;
   d) na upevnenie pracovnej disciplíny, predovšetkým lepším využívaním pracovného času a odstraňovaním neodôvodnenej absencie a chorobnosti aj nežiadúcej fluktuácie na základe konkrétnych rozborov príčin;
   e) na zabezpečenie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve;
   f) na plánovité zvyšovanie a využívanie kvalifikácie podľa perspektívnych potrieb organizácie a očakávanej technológie výroby, na vytváranie predpokladov pre pracovníkov na osvojovanie si ďalších profesií a zvyšovanie kvalifikácie v štátnych i podnikových školách aj v mimoškolskej oblasti so zameraním predovšetkým na mladistvých a ženy;
   g) na rozvíjanie iniciatívy pracujúcich a ich účasti na riadení zabezpečením systematického prenosu informácií medzi vedením organizácie a kolektívom pracujúcich, zvolávaním pravidelných výrobných porád na prerokovanie úloh, pripomienok a námetov, rozvíjaním vnútropodnikového súťaženia a hnutia brigád socialistickej práce a usmerňovaním a podporou činnosti zlepšovateľov a novátorov;
   h) na obmedzovanie nadčasovej práce;
2. dojednanie o rozdelení hospodárskeho výsledku (prostriedkov) organizácie po splnení daňových, odvodových a iných povinností do rezervného fondu, fondu výstavby, obratového fondu, fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (pobádacieho fondu), prípadne ďalších účelových fondov a fondu odmien (fondu pracujúcich).

Hmotná zainteresovanosť

(10) Kolektívna zmluva v oblasti hmotnej zainteresovanosti pomáha usmerňovať mzdový vývoj v organizácii a upravuje niektoré mzdové podmienky pracovníkov.

(11) V rámci zásad jednotnej mzdovej politiky kolektívna zmluva vyjadruje zámery mzdovej politiky organizácie a obsahuje najmä

a) celkový objem mzdových prostriedkov plánovaný na základe určených pravidiel mzdovej regulácie, objem miezd a výšku priemerných miezd z neho vyplývajúcu; v rozpočtových a

príspevkových organizáciách celkovú plánovanú výšku mzdového fondu s vyčlenením prostriedkov na odmeny;

b) zámery v diferenciácii priemerných miezd medzi vnútropodnikovými útvarmi, skupinami pracovníkov, prípadne hlavnými profesiami;

c) predpoklady, ktoré organizácia vytvorí, a opatrenia, ktoré urobí na zvýšenie účinnosti mzdových foriem, najmä z hľadiska zamerania zásad prémiovania na rozhodujúce úlohy a na zabezpečenie dôslednej diferenciácie miezd podľa výsledkov práce;

d) plán preverovania kvality noriem spotreby práce a postup pri vykonávaní ich zmien;

e) dohodnutý postup pri obmedzení výplaty miezd v organizácii na úhrn zaručených miezd zvýšený v súlade s právnym predpisom;

f) informáciu, kde možno nazrieť do mzdových predpisov používaných v organizácii, do zoznamu mzdových foriem, do prémiových poriadkov, konkrétnych podmienok pre poskytovanie odmien a zriaďovanie a používanie fondu vedúcich a pod.

(12) Podľa splnomocnenia v právnych predpisoch kolektívna zmluva určuje najmä

a) podrobné podmienky pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch, najmä vzájomný pomer výšky podielov pracovníkov zainteresovaných na celkových hospodárskych výsledkoch organizácie i na výsledkoch vnútropodnikových útvarov, spôsob určenia výšky podielov, a v ktorých prípadoch a z akých dôvodov sa podiely krátia alebo neposkytujú;

b) výšku príplatku za prácu v nočných smenách;

c) spôsob a rozsah mzdového zvýhodnenia za prácu cez soboty a nedele a podmienky pre jeho poskytovanie;

d) výšku mzdy, ktorá patrí pracovníkovi, ak bol prevedený na inú prácu pre prestoj, ktorý nezavinil, alebo pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi, pokiaľ úprava nebola už vykonaná v mzdovom predpise;

e) podmienky a rozsah náhrady mzdy pracovníkovi, ktorý nebol prevedený na inú prácu pri prestoji, ktorý nezavinil, pokiaľ úprava nebola už vykonaná v mzdovom predpise.

(13) Podľa splnomocnenia v právnych predpisoch kolektívna zmluva môže, pokiaľ úprava nebola už vykonaná v mzdovom predpise, určiť najmä

a) jednotný príplatok za nadčasovú prácu vo dne, v noci a v deň nepretržitého odpočinku v týždni, ak je to odôvodnené povahou práce;

b) výnimočné poskytovanie primeranej paušálnej sumy za nadčasovú prácu;

c) v ktorých prípadoch patrí výnimočne pracovníkom, ktorým bola určená mzda s prihliadnutím na prípadnú nadčasovú prácu, za nadčasovú prácu vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja miesto náhradného voľna základná mzda s príslušným príplatkom;

d) časové obdobie na výplatu prémií a odmien, pokiaľ má byť dlhšie ako jeden mesiac;

e) v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa poskytuje pracovníkovi náhrada mzdy, ak prácu nemohol vykonávať pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

Starostlivosť o pracujúcich

(14) Na zlepšenie pracovných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracujúcich a na vytvorenie priaznivého podnikového prostredia, ktoré podstatnou mierou prispieva k stabilizácii pracovných síl, kolektívna zmluva obsahuje konkrétne záväzky, najmä

1. na prehĺbenie systému práce s ľuďmi
   - využitím moderných poznatkov psychológie a sociológie pri prijímaní pracovníkov a ich rozmiestnení s prihliadnutím na ich schopnosti, záujmy a dosahované pracovné výsledky,

- realizáciou účinného systému práce s kádrovými rezervami,
- zabezpečením súladu výsledkov hodnotenia pracovníkov s odmeňovaním a osobnými perspektívami,
- tvorbou priaznivého prostredia v pracovných skupinách,
- zlepšením podmienok pre pracujúce ženy, mladých pracovníkov,
absolventov škôl, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracovníkov so sťaženými životnými podmienkami a rozšírením služieb pre nich (napr. zriaďovaním jaslí, útulkov, ubytovní a pod.),
- pravidelným stykom s bývalými pracovníkmi - dôchodcami a starostlivosťou o nich;

2. na zmierňovanie nepriaznivých dôsledkov deľby práce v záujme zvýšenia pracovného uspokojenia, na úpravy režimov práce a oddychu podľa konkrétnych potrieb kolektívov a rytmu pásov podľa kriviek výkonnosti a psychickej únavy, na odstraňovanie fyzicky namáhavých prác a prispôsobenie charakteru práce požiadavkám fyziológie a psychológie práce;
3. na obmedzovanie nočnej práce žien a tam, kde sa nočná práca žien v súlade s výnimkou povolenou podľa uznesenia vlády musí vykonávať, na zvýšenie starostlivosti o tieto pracovníčky znižovaním námahy pri nočnej práci na minimum, zaistením zvýšenej bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zabezpečovaním teplej stravy a vhodných nápojov a pod.;
4. na zlepšenie pracovného prostredia a zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým plnením plánu ozdravných opatrení, sústavnou kontrolou plnenia povinností a záväzkov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zlepšovaním pracovných podmienok klimatizačnými zariadeniami, správnym osvetlením, znižovaním prášivosti, hluku, vibrácií a výskytu zdraviu škodlivých látok a zlepšovaním celkového estetického vzhľadu pracovísk; na zabezpečovanie lepšieho vybavenia zdravotníckych stredísk;
5. na rozširovanie a zvyšovanie úrovne závodného stravovania a zabezpečovanie občerstvenia, na zlepšovanie podmienok osobnej hygieny, ukladania zvrškov a dopravy pracujúcich do zamestnania a späť;
6. na zlepšovanie bytových podmienok pracujúcich, predovšetkým podnikovou bytovou výstavbou a pomocou pri svojpomocných formách družstevnej a individuálnej bytovej výstavby;
7. na použitie prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (pobádacieho fondu) pre kultúrne, sociálne, bytové, zdravotné, rekreačné a telovýchovné účely; na združovanie týchto prostriedkov podľa potreby s prostriedkami iných organizácií, prípadne i na vzájomnú výmenu rekreačných zariadení pre rozšírenie rekreačných možností pracovníkov s osobitným zreteľom na rodinnú rekreáciu; na zlepšovanie bytových podmienok predovšetkým poskytovaním pôžičiek pracovníkom a príspevkov na podnikovú bytovú výstavbu; súčasťou kolektívnej zmluvy sú údaje o výške prídelu prostriedkov do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (pobádacieho fondu) a jeho rozpočet; minimálnu výšku prídelu fondu kultúrnych a sociálnych potrieb ustanovenú vládou Československej socialistickej republiky možno zvýšiť najviac na maximum ustanovené touto vládou;
8. na spoluúčasť pracovníkov a využitie prostriedkov (najmä mechanizačných) jednotlivých organizácií pri zlepšovaní životného prostredia v ich sídle a v bydlisku pracovníkov.

ČASŤ III
Záväznosť, evidencia a kontrola kolektívnych zmlúv

Právna záväznosť kolektívnych zmlúv

(15) Kolektívna zmluva sa stáva pre obe zmluvné strany záväznou podpisom zástupcov oboch zmluvných strán. Pred podpisom musí kolektívnu zmluvu schváliť členská schôdza alebo konferencia delegátov základnej organizácie (základných organizácií) odborového zväzu, kolektívnu zmluvu medzi generálnym (odborovým) riaditeľstvom a vyšším odborovým orgánom predsedníctvo tohto odborového orgánu.

(16) Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá, pokiaľ v nej nie je ustanovené inak.

(17) Úpravy v kolektívnych zmluvách, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi alebo so záujmami spoločnosti, sú neplatné.

(18) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnych zmlúv jednotlivým pracovníkom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky pracovníkov z pracovného pomeru.

(19) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, aké dôsledky sa budú vyvodzovať z neplnenia záväzkov organizácie z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, ako aj zloženie orgánu, ktorý rieši spory vzniknuté z neplnenia týchto záväzkov; tento orgán sa spravidla skladá prevažne zo zástupcov orgánov nadriadených organizácií a vyšších odborových orgánov. V ostatných prípadoch sa postupuje podľa čl. 23 písm. a) uznesenia IV. všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie v máji 1965 (príloha Zákonníka práce).

Evidencia kolektívnych zmlúv

(20) Uzavretie kolektívnej zmluvy evidujú orgány bezprostredne nadriadené organizácii a príslušné vyššie odborové orgány.

Kontrola plnenia kolektívnych zmlúv

(21) Plnenie kolektívnej zmluvy kontrolujú obe zmluvné strany spôsobom, ktorý dojednali v kolektívnej zmluve, a to najmenej raz za pol roka. Odborová organizácia kontroluje prostredníctvom svojho aktívu, či sa vytvárajú predpoklady na plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Hodnotenie, ako sa plnia záväzky z kolektívnej zmluvy, je súčasťou záverečného ročného hodnotenia a kontroly výsledkov hospodárenia organizácie. Závery a poznatky z kontroly sú spravidla jedným z podkladov na prípravu kolektívnej zmluvy na budúce obdobie.

Predseda Ústrednej rady

Československého revolučného odborového hnutia:

Piller v. r.

Predseda vlády

Československej socialistickej republiky:

Dr. Štrougal v. r.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.