ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1975

Vyhlásené: 28.12.1975 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

157

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí
z 9. decembra 1975
o usmerňovaní mzdového vývoja a odmieňaní 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 odborov:

§ 1
Rozsah platnosti

(1) Táto vyhláška sa vzťahuje na socialistické organizácie, ich nadriadené orgány a na orgány štátnej správy, pokiaľ sa ďalej neustanovuje inak.

(2) Na spoločenské organizácie, s výnimkou ich podnikov a hospodárskych zariadení, sa nevzťahujú ustanovenia druhej časti, vzťahujú sa však na ne jej ustanovenia týkajúce sa úloh orgánov nadriadených týmto podnikom a zariadeniam. Ustanovenia tretej až šiestej časti sa na spoločenské organizácie vzťahujú, len pokiaľ ide o pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch.

(3) Na družstevné organizácie výrobného družstevníctva a ich nadriadené orgány sa táto vyhláška vzťahuje v rozsahu, ktorý určia príslušné orgány zväzov družstiev so súhlasom Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky (ďalej len „príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky“) a so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.

(4) Na poľnohospodárske družstevné organizácie sa ustanovenia druhej časti vzťahujú v rozsahu, ktorý určí Federálne ministerstvo poľnohospodárstva a výživy so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí. Ustanovenia tretej až šiestej časti sa na ne vzťahujú, len pokiaľ ide o pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch.

(5) Na účely tejto vyhlášky sa rozumie

a) hospodárskou organizáciou štátna hospodárska organizácia, podnik zahraničného obchodu, družstvo a družstevný podnik, podnik a hospodárske zariadenie spoločenskej organizácie a iná organizácia, pokiaľ hospodári podľa obdobných zásad ako štátna hospodárska organizácia;

b) rozpočtovou organizáciou štátna rozpočtová organizácia, vyššia družstevná organizácia (zväz družstiev, Ústredná rada družstiev), spoločenská organizácia s výnimkou jej podnikov a hospodárskych zariadení a iná organizácia, pokiaľ hospodári podľa rozpočtu;

c) príspevkovou organizáciou organizácia, ktorá hospodári podľa rozpočtu zapojeného finančným vzťahom (príspevkom alebo odvodom) na štátny alebo iný rozpočet;

d) nadriadeným orgánom orgán, ktorý riadi priamo alebo prostredníctvom ďalšieho orgánu organizáciu vo svojej pôsobnosti;

e) ústredným orgánom ústredný orgán štátnej správy, krajský národný výbor, Národný výbor hlavného mesta Prahy, Národný výbor hlavného mesta SSR Bratislavy, Ústredná rada družstiev, zväz družstiev, ústredný orgán spoločenskej organizácie, Ústredný výbor Národného frontu a iný orgán (organizácia), ktorý plní úlohy ústredného orgánu.

PRVÁ ČASŤ
MZDOVÉ PROSTRIEDKY

§ 2

(1) Mzdové prostriedky sú všetky prostriedky organizácie, ktoré sa používajú na odmieňanie činností vykonávaných v pracovnoprávnych a obdobných vzťahoch, prípadne na náhradné plnenia. Zahŕňajú prostriedky organizácie, z ktorých sa uhrádzajú

1. mzdy a náhrady mzdy poskytované osobám v pracovnom pomere a obdobné plnenia poskytované osobám v služobnom alebo členskom pomere (ďalej len „mzdy a náhrady mzdy“), ku ktorým patria
   a) základné mzdy (časové mzdy, včítane osobných platov, úkolové mzdy, podielové mzdy, zmiešané mzdy) a osobné ohodnotenia,
   b) príplatky a doplatky ku mzde a iné obdobné plnenia,
   c) náhrady mzdy,
   d) naturálne požitky, ktoré sa poskytujú ako súčasť mzdy vo svojej peňažnej hodnote určenej osobitnými predpismi,
   e) prémie a odmeny,
   f) podiely na hospodárskych výsledkoch,
   g) obdobné plnenia poskytované osobám v služobnom alebo členskom pomere;
2. odmeny, ich náhrady a obdobné plnenia poskytované osobám v iných vzťahoch k organizácii ako v pracovnom, učebnom, služobnom alebo členskom pomere, ku ktorým patria
   a) odmeny za práce podľa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
   b) odmeny za práce (činnosti) poskytované podľa osobitných predpisov (napr. odmeny náčelníkom štábu civilnej obrany, odmeny obyvateľom ústavov sociálnej starostlivosti za pracovnú činnosť pri prevádzke ústavu a pod.)
   c) odmeny a náhrady za vykonávanie verejných funkcií (činností),
   d) odmeny za objavy, vynálezy, zlepšovacie návrhy, priemyselné vzory, riešenie tematických úloh[1]) a pod.,
   e) odmeny podľa predpisov o autorskom práve,
   f) osobitné odmeny pri rozvoji iniciatívy pracujúcich (napr. peňažné odmeny poskytované v súvislosti s udelením čestného titulu, pokiaľ nejde o pracovníkov organizácie, peňažné odmeny poskytované najlepším kolektívom a jednotlivcom v súťažiach národných výborov a pod.),
   g) odmeny (peňažné ceny) z verejných a užších súťaží a verejných prísľubov,
   h) vyrovnanie pracovných príjmov podľa osobitných predpisov;

3. sumy, ktoré organizácia refunduje inej organizácii na úhradu plnení uvedených v č. 1 a 2;
4. sumy zodpovedajúce základným mzdám [č. 1 písm. a)] v prípadoch, keď učni, mladiství v období prípravy na prácu a osoby, ktoré nie sú k organizácii v pracovnoprávnom vzťahu (napr. žiaci a študenti, príslušníci vojenských útvarov, osoby z nápravnovýchovných zariadení, pracovníci zahraničných organizácií a pod.) vykonávajú pre organizáciu na jej pracovisku práce, ktoré organizácia riadi alebo zabezpečuje pracovnými prostriedkami (mzdová hodnota práce); pri práci vykonávanej učňami v období odborného rozvoja zahŕňa mzdová hodnota práce aj sumy, zodpovedajúce ostatným zložkám mzdy a náhradám mzdy [č. 1 písm. b) až f)].[2])

(2) Do mzdových prostriedkov nemusí organizácia zahŕňať plnenie uvedené v odseku 1 č. 1 a 2, ak jej plnenia budú refundované zo mzdových prostriedkov inej organizácie; ak však organizácie zahrnie tieto plnenia do mzdových prostriedkov, vylúči ich z nich pri prijatí refundovanej sumy.

(3) Do mzdových prostriedkov nezahŕňa rozpočtová a príspevková organizácia prostriedky, z ktorých uhrádza mzdovú hodnotu práce vykonávanej osobami, ktoré k nej nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.

(4) Pokiaľ sa plnenia uvedené v odseku 1 č. 1 a 2 poskytujú osobám podľa československých predpisov, ale v inej ako v československej mene, uhrádzajú sa zo mzdových prostriedkov sumy určené v československej mene podľa týchto predpisov; ak sa plnenia poskytujú podľa iných predpisov alebo podľa dohôd, uhrádzajú sa zo mzdových prostriedkov sumy určené v československej mene, a ak nie sú tak určené, sumy prepočítané na československú menu.

§ 3

(1) Súčasťou nákladov organizácie (v hospodárskej organizácii „mzdových a ostatných osobných nákladov“)[3]) sú prostriedky (§ 2), z ktorých sa uhrádzajú

a) základná mzda, osobné ohodnotenie, príplatky a doplatky ku mzde a iné obdobné plnenia, náhrady mzdy, naturálne požitky, prémie a odmeny, s výnimkou tých, ktoré sa uhrádzajú z fondu odmien (odsek 2), a mzdová hodnota práce zodpovedajúca uvedeným mzdám a náhradám mzdy, pokiaľ ich organizácii nerefunduje zo svojich mzdových prostriedkov iná organizácia (ďalej len „mzdové náklady“);

b) odmeny, ich náhrada a obdobné plnenia (§ 2 ods. 1 č. 2), pokiaľ ich organizácii nerefunduje zo svojich mzdových prostriedkov iná organizácia, a sumy, ktoré organizácia refunduje inej organizácii podľa § 2 ods. 1 č. 3 (ďalej len „ostatné osobné náklady“).

(2) Z prostriedkov fondu odmien (§ 10 až 13), ktoré sú súčasťou mzdových prostriedkov hospodárskej organizácie, sa uhrádzajú

a) podiely na hospodárskych výsledkoch,

b) prémie a odmeny poskytované vedúcim hospodárskym pracovníkom, ktorých okruh určí nadriadený ústredný orgán po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí,

c) mimoriadne odmeny [§ 26 ods. 1 písm. b)],

d) peňažné odmeny za výsledky dosiahnuté pri rozvoji iniciatívy pracujúcich [§ 26 ods. 1 písm. c)],

e) odmeny pri významných pracovných a životných výročiach,

f) iné druhy prémií a odmien, pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy alebo o tom rozhodne organizácia,

g) mzdová hodnota práce učňov v období odborného rozvoja, ktorá zodpovedá podielom na hospodárskych výsledkoch a prémiám a odmenám uvedených v písmenách c), d) a f).

DRUHÁ ČASŤ
USMERŇOVANIE MZDOVÝCH PROSTRIEDKOV

§ 4

(1) Súlad medzi objemom mzdových prostriedkov a výsledkami činnosti organizácie sa zabezpečuje predovšetkým záväznými limitmi mzdových prostriedkov (ďalej len „záväzný limit“). Na usmerňovanie mzdových prostriedkov sa súčasne využíva závislosť niektorých jej zložiek od zdrojov vytvorených v súlade s predpismi o finančnej, úverovej a cenovej politike.

(2) Nadriadené orgány a organizácie vychádzajú pri usmerňovaní mzdového vývoja vo svojej pôsobnosti z koncepcií (programov) mzdovej politiky určených spravidla na obdobie päťročného plánu a konkretizovaných na ročné obdobie. V koncepciách (programoch) určia v rámci záväzných limitov zámery vo využívaní mzdových prostriedkov, najmä z hľadiska ekonomicky a spoločensky účelnej diferenciácie miezd a vyššej účinnosti mzdových sústav a určia spôsob ich zabezpečenia.

(3) Na usmerňovanie mzdového vývoja v jednotlivých organizáciách sa využívajú aj kolektívne zmluvy, ktoré v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce, touto vyhláškou a ďalšími predpismi zabezpečujú vývoj miezd v súlade so záväznými limitmi a upravujú spôsob použitia mzdových prostriedkov.

(4) Záväzné limity na zabezpečenie cieľov štátneho plánu rozvoja národného hospodárstva sú určené vládou; ak nie sú určené vládou, určia ich ústredné orgány na základe dohody s príslušnou plánovacou komisiou a s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí. V rámci týchto limitov určia nadriadené orgány pre organizácie záväzné limity.

Záväzné limity mzdových prostriedkov

§ 5

(1) Záväznými limitmi sa vymedzuje rozsah mzdových prostriedkov na obdobie celého roka; záväznými limitmi sú

a) normatívy určujúce podiel mzdových prostriedkov na výsledkoch činnosti vyjadrených určeným ukazovateľom alebo zmenu tohoto podielu oproti východiskovému stavu,

b) absolútne limity určujúce priamo výšku mzdových prostriedkov.

(2) Nadriadené orgány určujú pre hospodárske organizácie

a) normatív mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 8) a normatív fondu odmien (§ 10); ak s ohľadom na podmienky hospodárenia a záujmy spoločnosti nemôžu určiť normatív mzdových a ostatných osobných nákladov alebo normatív fondu odmien, určia namiesto normatívu absolútny limit;

b) prepočítacie koeficienty k normatívu mzdových a ostatných osobných nákladov a k normatívu fondu odmien; koeficienty k absolútnemu limitu mzdových a ostatných osobných nákladov určia len vtedy, ak sa hodnotí dodržanie limitu v priebehu plnenia plánu v závislosti od výsledkov činnosti organizácie podľa určeného ukazovateľa;

c) podmieňujúce ukazovatele k normatívu fondu odmien a stupeň neplnenia týchto ukazovateľov, pri ktorom zaniká nárok na časť prídelu do fondu odmien, podmienenú plnením príslušného ukazovateľa (§ 10);

d) podmienky pre absolútny limit fondu odmien, podľa ktorých sa upravuje (zvyšuje a znižuje) absolútna výška prostriedkov, ktoré môžu byť pridelené do fondu odmien v závislosti od zlepšenia alebo zhoršenia výsledkov činnosti organizácie (§ 10).

(3) Nadriadené orgány určia rozpočtovým a príspevkovým organizáciám absolútny limit mzdových prostriedkov. Vybraným príspevkovým organizáciám môžu určiť po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušným ministerstvom financií a príspevkovým organizáciám výskumnej a vývojovej základne aj po dohode s Federálnym ministerstvom pre technický a investičný rozvoj, prípadne Ministerstvom výstavby a techniky Českej socialistickej republiky alebo Ministerstvom výstavby a techniky Slovenskej socialistickej republiky (ďalej len „príslušné ministerstvo výstavby a techniky republiky“)

a) absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov a absolútny limit fondu odmien miesto absolútneho limitu mzdových prostriedkov;

b) prepočítacie koeficienty k absolútnemu limitu mzdových prostriedkov alebo k absolútnemu limitu mzdových a ostatných osobných nákladov, ak sa hodnotí dodržanie limitu v priebehu plnenia plánu v závislosti od výsledkov činnosti organizácie podľa určeného ukazovateľa;

c) podmienky pre absolútny limit fondu odmien, podľa ktorých sa upravuje (zvyšuje a znižuje) absolútna výška prostriedkov, ktoré môžu byť pridelené do fondu odmien, v závislosti od zlepšenia alebo zhoršenia výsledkov činnosti organizácie.

(4) Formu určenia záväzného limitu (odsek[1]), včítane druhu a spôsobu použitia určených ukazovateľov a koeficientov a včítane určených podmienok, nemožno v priebehu roka meniť.

(5) Na základe záväzných limitov a určených podmienok vypracujú nadriadené orgány a organizácie plány miezd, ktoré sú súčasťou ich hospodárskeho plánu.

§ 6

(1) Nadriadený orgán môže pri určení (rozpise) záväzných limitov utvárať v pláne miezd rozpisovú rezervu. Rozsah rozpisovej rezervy je určený rozdielom medzi výškou mzdových prostriedkov, ktorá vyplýva zo záväzného limitu určeného nadriadenému orgánu pre organizácie v jeho pôsobnosti a zo záväzných limitov, ktoré pre tieto organizácie určí nadriadený orgán sám. Organizácia môže utvárať rozpisovú rezervu, ktorej rozsah je určený rozdielom medzi výškou mzdových prostriedkov, ktorá vyplýva zo záväzného limitu, a výškou mzdových prostriedkov rozpísaných na jednotlivé spravidla štvrťročné obdobia. Pri utváraní rozpisových rezerv sa vychádza z plánovaných výsledkov činnosti vyjadrených ukazovateľmi, na základe ktorých bol určený záväzný limit. Rozpisovú rezervu nemôže organizácia utvárať pri fonde odmien. Ak sa tvorba rozpisovej rezervy v pláne miezd dotýka ostatných častí hospodárskeho plánu, premietne sa aj do týchto častí plánu.

(2) Rozpisovú rezervu možno použiť na dodatočný rozpis alebo ju možno viazať. Nadriadený orgán môže zároveň s viazaním rozpisovej rezervy fondu odmien poskytnúť organizácii dotáciu do fondu odmien alebo jej povoliť prekročenie normatívu alebo absolútneho limitu fondu odmien.

(3) Viazaná rozpisová rezerva sa nesmie použiť, pokiaľ nepominú dôvody, pre ktoré bola viazaná. Nadriadený orgán však môže viazané rezervy mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov použiť na dodatočný rozpis na organizáciu, pre ktorú rezervu viazal.

(4) Výšku záväzných limitov, včítane výšky príslušných ukazovateľov, koeficientov a prípadne ďalšej kvalitatívnej závislosti a z nich vyplývajúci objem mzdových prostriedkov i jeho rozdelenie na jednotlivé zložky a na jednotlivé obdobia roka možno v hospodárskych plánoch meniť do posledného dňa obdobia, ktorého sa zmena týka. Zmeny sa premietnu, pokiaľ sa dotýkajú ostatných častí hospodárskeho plánu, aj do týchto častí plánu. Zmeny plánu miezd organizácie, s výnimkou zmien uskutočňovaných v druhom polroku a vyplývajúcich z rozpisu rezervy organizácie, vyžadujú potvrdenie nadriadeného orgánu.

(5) Pri zvýšení plánovaných výsledkov činnosti vyjadrených v ukazovateli, na základe ktorého bol určený normatív mzdových a ostatných osobných nákladov, sa môže zmena plánovaného objemu týchto nákladov urobiť len v rozsahu vyplývajúcom z normatívu a prepočítacích koeficientov; pri znížení plánovaných výsledkov sa zmena urobí v rozsahu vyplývajúcom z normatívu. Ustanovenie predchádzajúcej vety neplatí pre zmeny urobené na základe dodatočného rozpisu rezerv.

(6) Nadriadené orgány a organizácie vedú riadnu evidenciu o tvorbe a použití rozpisových rezerv (odseky 1 až 3) a o zmenách hospodárskych plánov (odseky 4 a 5).

§ 7

(1) Ročný objem mzdových prostriedkov zodpovedajúci normatívu alebo absolútnemu limitu mzdových a ostatných osobných nákladov alebo absolútnemu limitu mzdových prostriedkov a znížený o rozpisovú rezervu rozdelí organizácia v pláne miezd na mzdové náklady a na ostatné osobné náklady alebo na mzdy a na ostatné osobné náklady. Ročný objem mzdových nákladov alebo miezd a ročný objem ostatných osobných nákladov ďalej rozdelí najmenej na jednotlivé štvrťročia s prihliadnutím na činitele, ktoré ovplyvňujú potrebu príslušnej časti mzdových prostriedkov v jednotlivých obdobiach. Ročný objem prídelov do fondu odmien zodpovedajúci absolútnemu limitu rozdelí organizácia v pláne miezd na jednotlivé štvrťročia, prípadne mesiace, len ak to treba na výpočet prídelov do fondu odmien v priebehu plnenia plánu. Na rovnaké časové obdobia rozdelí v pláne miezd aj výsledky činnosti vyjadrené v ukazovateľoch, z ktorých sa vychádzalo pri určení záväzných limitov, alebo podľa ktorých sa v priebehu plnenia plánu hodnotí dodržanie záväzných limitov alebo vypočítavajú prídely do fondu odmien.

(2) Podkladom pre hodnotenie mzdového vývoja, kontrolu dodržiavania záväzných limitov i výpočet prídelov do fondu odmien v priebehu plnenia plánu je plán miezd organizácie vypracovaný podľa odseku 1 a potvrdený nadriadeným orgánom.[4]) Plán miezd organizácie, ktorý nie je v súlade so záväznými limitmi a celkovými zámermi štátneho plánu, alebo ktorého ukazovatele nie sú správne rozdelené na jednotlivé obdobia roka, nesmie byť potvrdený. Rozdelenie plánu miezd koncernu na jednotlivé obdobia roka sa nemusí potvrdzovať, ak na tom netrvá ústredný orgán so súhlasom príslušného ministerstva práce a sociálnych vecí.

(3) Potvrdzovaný plán miezd, ktorý obsahuje ukazovatele pre kontrolu dodržania záväzných limitov rozdelené na jednotlivé obdobia roka narastajúcim spôsobom, oznamuje hospodárska a príspevková organizácia pobočke Štátnej banky československej alebo inému peňažnému ústavu, s ktorým je v spojení (ďalej len „banka“). Rovnakým spôsobom oznamuje plán miezd vyplývajúci z potvrdenej zmeny (§ 6 ods. 4).

Normatívy a absolútne limity mzdových a ostatných osobných nákladov a mzdových prostriedkov

§ 8

(1) Normatívom mzdových a ostatných osobných nákladov sa určuje podiel týchto nákladov na výkonoch organizácií; absolútnym limitom sa určuje výška mzdových a ostatných osobných nákladov.

(2) Pri určení normatívu mzdových a ostatných osobných nákladov sa použije ukazovateľ výkonu, z ktorého sa vychádza pri ustanovení normatívu vládou. Iného ukazovateľa, výnimočne aj niekoľko ukazovateľov uplatňovaných v jednej organizácii súčasne možno použiť len vtedy, ak je takto lepšie vyjadrená pracovná náročnosť a spoločenská užitočnosť výkonov.

(3) Absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov sa určí v súlade s § 5 ods. 2 písm. a) najmä v prípadoch, kde spotreba živej práce nie je priamo závislá od výkonov, alebo ak by

závislosť mzdových a ostatných osobných nákladov od výkonov mohla oslabovať spoločenský záujem na iných výsledkoch činnosti.

(4) Prepočítacie koeficienty k normatívu mzdových a ostatných osobných nákladov vyjadrujú pomer, v ktorom sa prepočítava plánovaný objem mzdových nákladov pri prekročení plánovaných výkonov. Prepočítacie koeficienty sa určia nižšou číselnou hodnotou ako jedna tak, aby znevýhodňovali prijímanie a prekračovanie málo progresívneho plánu; za tým účelom sa určia pásma prekročenia plánovaných výkonov s postupne klesajúcimi koeficientmi. Pri určení prepočítacieho koeficientu pre prvé pásmo prekročenia plánovaných výkonov sa vychádza predovšetkým z podielu miezd závislých od výkonov z celkového objemu mzdových nákladov. Pri určení rozmedzia pásem a prepočítacích koeficientov pre jednotlivé pásma sa prihliada najmä na spoločenský záujem na prekračovaní plánovaných výkonov, na činitele, ktoré umožňujú prekračovať plánované výkony bez zvýšenia objemu mzdových nákladov a na zámery v mzdovej diferenciácii.

(5) Ukazovatele výkonov, ktoré sú ovplyvnené zmenami v podiele vecných nákladov alebo v rozsahu nerealizovaných výkonov oproti plánu, sa očisťujú od vplyvu týchto zmien na účely hodnotenia, či organizácia v priebehu plnenia plánu dodržala normatív mzdových a ostatných osobných nákladov.

§ 9

(1) Hodnotenie, či organizácia v priebehu plnenia plánu dodržala normatív alebo absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo absolútny limit mzdových prostriedkov, sa vykonáva na základe použiteľného objemu týchto nákladov alebo prostriedkov. Použiteľný objem je prepočítaný, prípadne neprepočítaný plánovaný objem mzdových nákladov alebo miezd zvýšený o skutočný, najviac však plánovaný objem ostatných osobných nákladov a o určené pripočítateľné sumy.

(2) Organizácia, ktorej je určený normatív mzdových a ostatných osobných nákladov, prepočítava plánovaný objem mzdových nákladov v závislosti od plnenia plánovaného objemu výkonov a na určených prepočítacích koeficientoch. Organizácia, ktorej je určený absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov, obdobne prepočítava plánovaný objem mzdových nákladov alebo miezd, len ak je tento spôsob hodnotenia ustanovený podľa § 14 súčasne s príslušným ukazovateľom a prepočítacimi koeficientmi.

(3) Pripočítateľnými sumami podľa odseku 1 sú sumy

a) viazané v rozpisovej rezerve mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov organizácie, a to v rozsahu schválenom nadriadeným orgánom,

b) viazané v rozpisovej rezerve mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov nadriadených orgánov,

c) viazané podľa smerníc Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí vo fonde odmien na zabezpečenie žiadúcej diferenciácie nadtarifných položiek miezd zahŕňaných do nákladov,

d) miezd a náhrad mzdy, iných odmien a ich náhrad a obdobných plnení, ktoré organizácia poskytla v uplynulých obdobiach roka zo svojich mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov a ktoré sa jej budú refundovať,

e) odmien za objavy, vynálezy, zlepšovacie návrhy, priemyselné vzory, riešenie tematických úloh a pod. poskytnutých v uplynulých obdobiach roka, ktoré prevyšujú celkový objem odmien poskytovaných v rovnakom období predchádzajúceho roka.

(4) Normatív alebo absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo absolútny limit mzdových prostriedkov je dodržaný, ak sumy zúčtované na výplatu za príslušné obdobie nie

sú vyššie ako použiteľný objem mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov. Rozdiel medzi sumami zúčtovanými na výplatu a použiteľným objemom mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov sa považuje za úsporu alebo prekročenie normatívu alebo absolútneho limitu, pri ktorých sa postupuje podľa ďalších ustanovení. Dodržanie normatívu alebo absolútneho limitu sa hodnotí najmenej štvrťročne, a to vždy za obdobie od začiatku roka.

(5) Pri hodnotení, či je normatív alebo absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo absolútny limit mzdových prostriedkov dodržaný v pôsobnosti nadriadených orgánov za všetky organizácie, pre ktoré je príslušný normatív alebo absolútny limit určený, sa vychádza z porovnania súčtu úspor a súčtu prekročení zistených za podriadené organizácie i za činnosť nadriadených orgánov (odsek 4). Normatív alebo absolútny limit je dodržaný, ak súčet prekročení nie je vyšší ako súčet úspor a všetkých rozpisových rezerv mzdových a ostatných osobných nákladov alebo mzdových prostriedkov orgánov a organizácií, ktoré nie sú viazané.

Normatív a absolútny limit fondu odmien

§ 10

(1) Normatívom fondu odmien sa určuje podiel prostriedkov zo zisku organizácií, ktoré môžu byť pridelené do fondu odmien; absolútnym limitom fondu odmien sa určuje výška týchto prostriedkov.

(2) K normatívu fondu odmien určí nadriadený orgán organizácii najmenej dva podmieňujúce ukazovatele, ktoré charakterizujú efektívnosť hospodárenia a rozhodujúce úlohy hospodárskeho plánu a ktorých splnením je podmienená polovica možného prídelu do fondu odmien podľa normatívu, a ďalej určí stupeň neplnenia ukazovateľov, pri ktorom zaniká nárok na časť prídelu podmienenú ich plnením. Nadriadený orgán pritom vychádza z okruhu podmieňujúcich ukazovateľov a stupňov, ktoré organizáciám vo svojej pôsobnosti vymedzí ústredný orgán po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušnou plánovacou komisiou, a pokiaľ ide o projektové a inžinierske organizácie a hospodárske organizácie výskumnej a vývojovej základne, Federálne ministerstvo pre technický a investičný rozvoj po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, Štátnou plánovacou komisiou a ministerstvami výstavby a techniky a ministerstvami práce a sociálnych vecí republík.

(3) Organizácia môže prideliť do fondu odmien prostriedky, ktorých objem vypočíta na základe zisku a určeného normatívu. Pri prekročení plánovaného zisku kráti objem prostriedkov zodpovedajúci prekročeniu a určenému normatívu prepočítacím koeficientom.

(4) Polovicu objemu prostriedkov vypočítaného podľa odseku 3 rozdelí organizácia na rovnaké časti podľa počtu určených podmieňujúcich ukazovateľov. Pri neplnení každého podmieňujúceho ukazovateľa rovnomerne kráti príslušnú časť prostriedkov tak, aby pri poklese plnenia ukazovateľa na určený stupeň nemohla byť táto časť prostriedkov pridelená do fondu odmien. Nadriadený orgán môže uplatniť obdobný postup krátenia aj vtedy, keď organizácia nezabezpečí v hospodárskom pláne číselnú hodnotu podmieňujúcich ukazovateľov, ktorá vyplýva z rozpisu urobeného nadriadeným orgánom.

(5) Absolútny limit fondu odmien môže organizácii určiť nadriadený orgán v prípadoch, keď

a) organizácia plánuje za obdobie celého roka stratu,

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

c) podiel fondu odmien na zisku by prevýšil 30 % alebo

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

(6) Zároveň s absolútnym limitom fondu odmien určí nadriadený orgán podmienky, podľa ktorých organizácia upravuje (zvyšuje a znižuje) objem prostriedkov, ktoré môže prideliť do fondu odmien v závislosti od zlepšenia alebo zhoršenia výsledkov svojej činnosti. Podmienky určí tak, aby výsledky činnosti organizácie boli vyjadrené ukazovateľom charakterizujúcim predovšetkým efektívnosť hospodárenia, aby boli obdobne uplatnené podľa ustanovení odsekov 2 a 4 podmieňujúce ukazovatele a bolo zvýhodnené prijatie vyššej úlohy v hospodárskom pláne pred prekročením nižšej úlohy.

§ 11

(1) Organizácia môže zvýšiť objem prostriedkov, ktoré môže prideliť do fondu odmien podľa normatívu alebo absolútneho limitu (§ 10 ods. 3, 4 a 6), o sumy zodpovedajúce

a) podielu určenému z cenového zvýhodnenia technicky pokrokových výrobkov a výrobkov prvého stupňa akosti, zo zlepšenia efektu zahraničnej výmeny a z úrokových bonifikácií poskytovaných bankou,

b) povolenému prekročeniu normatívu alebo absolútneho limitu fondu odmien (§ 6 ods. 2),

c) úspore vykázanej za celý rok proti normatívu alebo absolútnemu limitu mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 9 ods. 4); toto zvýšenie môže organizácia uskutočniť len so súhlasom nadriadeného orgánu, projektová a inžinierska organizácia aj so súhlasom Federálneho ministerstva pre technický a investičný rozvoj, prípadne príslušného ministerstva výstavby a techniky republiky.

(2) Organizácia dopĺňa prostriedky fondu odmien okrem určeného normatívu alebo určeného absolútneho limitu

a) dotáciami poskytovanými z prostriedkov štátneho rozpočtu,

b) dotáciami poskytovanými v rámci rozpisovej rezervy fondu odmien nadriadených orgánov (§ 6 ods. 2),

c) prostriedkami prevedenými z fondu odmien inej organizácie (§ 12 ods. 1).

(3) Organizácia kráti objem prostriedkov, ktoré môže prideliť do fondu odmien podľa normatívu alebo absolútneho limitu (§ 10 ods. 3, 4 a 6), ako aj nadnormatív alebo absolútny limit (odsek 1), o sumy, zodpovedajúce podielu určenému z cenového znevýhodnenia technicky zastaraných výrobkov a výrobkov tretieho stupňa akosti a z úrokových sankcií uplatňovaných bankou, najviac však v rozsahu umožňujúcom prideliť do fondu odmien 30 % sumy zistenej podľa normatívu alebo absolútneho limitu (§ 10 ods. 3, 4 a 6).

(4) Podmienky a postup pri zvyšovaní a krátení objemu prostriedkov podľa odseku 1 písm. a) a odseku 3, prípadne aj ďalšie prípady dopĺňania a krátenia fondu odmien podľa odsekov 2 a 3 ustanoví Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík a ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi.

§ 12

(1) Prostriedky pridelené do fondu odmien podľa § 11 ods. 1 písm. a) môže organizácia používať len na odmieňania pracovníkov, ktorí dosiahnuté výsledky ovplyvnili alebo za ne zodpovedajú; prostriedky pridelené podľa § 11 ods. 1 písm. a) a ods. 2 písm. a) môže tiež previesť do fondu odmien iných organizácií, ktoré sa zaslúžili o dosiahnuté výsledky.

(2) Organizácia môže poskytnúť z fondu odmien prostriedky odborovým radám na dôležitých stavbách[5]) na výplatu odmien za výsledky dosiahnuté pri rozvoji iniciatívy pracujúcich podľa

podmienok určených odborovou radou a generálnym investorom po dohode s ostatnými organizáciami zúčastnenými na stavbe.

(3) Organizácia môže použiť prostriedky fondu odmien len do výšky zostatku, ktorý nie je viazaný.

(4) Zostatok prostriedkov fondu odmien prevádza organizácia do nasledujúceho roka.

§ 13

(1) Fond odmien koncernového podniku sa tvorí dotáciami z koncernového fondu odmien na základe vopred určených podmienok. Podmienky určí koncern obdobne podľa § 10 tak, aby plánované dotácie do fondu odmien všetkých koncernových podnikov neboli nižšie než polovica plánovaného prídelu do koncernového fondu odmien. V rámci podmienok môže tiež určiť postup obdobne podľa § 11.

(2) Koncernový podnik postupuje pri použití fondu odmien podľa § 3 ods. 2, a ak neurčí koncern inak, aj podľa § 12.

§ 14
Odchylný spôsob uplatnenia záväzných limitov

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže po dohode so Štátnou plánovacou komisiou podrobnejšie vymedziť spôsob a ďalšie podmienky použitia ukazovateľov výkonov a prepočítacích koeficientov (§ 8) a ustanoviť iný postup hodnotenia, či bol v priebehu plnenia plánu dodržaný normatív alebo absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov alebo absolútny limit mzdových prostriedkov (§ 9). Môže tiež ustanoviť iný spôsob použitia normatívu alebo absolútneho limitu fondu odmien, než je uvedený v § 10 a 11. Rovnaké opatrenie môžu vykonať so súhlasom Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí a príslušnej plánovacej komisie

a) Federálne ministerstvo pre technický a investičný rozvoj po dohode s ministerstvami výstavby a techniky a ministerstvami práce a sociálnych vecí republík pre projektové a inžinierske organizácie a pre organizácie výskumnej a vývojovej základne,

b) ministerstvá práce a sociálnych vecí republík pre organizácie riadené ústrednými orgánmi republík, s výnimkou organizácií uvedených v písmene a),

c) ostatné ústredné orgány pre organizácie v ich pôsobnosti, a keď ide o ústredné orgány republík, aj po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky; pre projektové a inžinierske organizácie a pre organizácie výskumnej a vývojovej základne ďalej po dohode s Federálnym ministerstvom pre technický a investičný rozvoj, prípadne príslušným ministerstvom výstavby a techniky republiky.

(2) Opatrenia podľa odseku 1 pre rozpočtové a príspevkové organizácie vyžadujú aj súhlas príslušného ministerstva financií.

Opatrenia na nápravu nežiadúceho vývoja mzdových prostriedkov

§ 15

(1) Ak organizácia zistí, že je ohrozené dodržanie záväzného limitu alebo výplata miezd v plnej výške, prikročí bez meškania k odstraňovaniu príčin, prípadne uplatní podľa príslušných predpisov opatrenia voči zodpovedným pracovníkom. V súčinnosti s odborovými orgánmi informuje kolektív pracovníkov o stave hospodárenia, zistených nedostatkoch a ich príčinách, nevyhnutných

nápravných opatreniach a organizuje účasť pracujúcich na ich vykonávaní. Nápravné opatrenia oznámi nadriadenému orgánu.

(2) Za účelom odstránenia nedostatkov vo vývoji mzdových prostriedkov vykoná organizácia predovšetkým racionalizačné opatrenia na zlepšenie hospodárskej činnosti a na zvýšenie produktivity práce, preverí správnosť zaradenia pracovných činností (funkcií) do tarifných tried a používanie mzdových taríf, príplatkov, mzdových preferencií a pod. a vykoná nevyhnutné zmeny v prémiových poriadkoch, podmienkach pre poskytovanie odmien, výške prostriedkov vnútropodnikových útvarov na odmieňanie a ďalšie opatrenia. Súčasne určí postup pre prípad, keby mohlo dôjsť k obmedzeniu výplaty miezd až na zaručenú úroveň (§ 37).

§ 16

(1) Ak nadriadený orgán zistí, že v organizácii je ohrozené dodržanie záväzného limitu, uloží organizácii opatrenie na nápravu, včítane opatrení na preskúmanie a úpravu noriem spotreby práce,[6]) a to najmä ak nepovažuje opatrenia vykonávané organizáciou podľa § 15 za dostatočne účinné.

(2) Ak nadriadený orgán zistí, že organizácia prekročila záväzný limit, prerokuje s ňou a v závažnejších prípadoch aj za súčinnosti banky príčiny prekročenia a použije niektoré z týchto opatrení:

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

b) zavedie mesačnú kontrolu dodržiavania záväzného limitu a uloží organizácii aby oznámila banke rozpis plánu miezd na jednotlivé mesiace a mesačne ju informovala o dodržaní záväzného limitu;

c) obmedzí na potrebný čas právo organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v banke; požiada banku, aby uvoľňovala organizácii mzdové prostriedky len v určenom rozsahu, a uloží organizácii, aby preukazovala banke, že vyberané sumy, včítane súm prevodov odlúčeným organizačným zložkám a iným organizáciám (refundácia mzdových prostriedkov) a súm zrážaných zo mzdy neprevyšujú určený rozsah;

d) uplatní podľa príslušných predpisov opatrenia voči vedúcemu organizácie.

(3) Nadriadený orgán obmedzí právo organizácie disponovať s prostriedkami na jej účte v banke určením neprekročiteľného objemu prostriedkov použiteľných na úhradu miezd a náhrad mzdy, iných odmien a ich náhrad a ďalších plnení. Neprekročiteľný objem prostriedkov určí tak, aby organizácia najneskôr do konca roka vyrovnala prekročenie záväzného limitu; tento objem však musí zodpovedať aspoň úhrnu miezd a ďalších plnení, ktorých výplata je v danom období pracovníkom zaručená podľa § 37 ods. 1 a sume, ktorú organizácia refunduje zo svojich mzdových prostriedkov inej organizácii (§ 2 ods. 1 č. 3).

(4) Od opatrení uvedených v odseku 2 môže nadriadený orgán upustiť, ak ide o prekročenie prechodného charakteru, ktoré organizácia vyrovná v krátkom čase. Ak banka požiada, aby bola zavedená mesačná kontrola dodržiavania záväzného limitu, nadriadený orgán žiadosti vyhovie. Platnosť opatrenia sa končí vyrovnaním prekročenia.

§ 17

(1) Ak hospodárska organizácia prekročí normatív alebo absolútny limit mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 9 ods. 4) za celý rok a toto prekročenie nie je dostatočne kryté viazaním rozpisových rezerv nadriadených orgánov, vykoná po skončení roka z fondu odmien dodatkový odvod do štátneho rozpočtu[7]) vo výške prekročenia. Ak nestačia prostriedky fondu odmien na plnú

úhradu dodatkového odvodu, uhradí organizácia zostávajúcu čiastku v ďalších rokoch. Koncern vykonáva dodatkový odvod z prostriedkov koncernového fondu odmien.

(2) Hospodárska organizácia vykonáva dodatkový odvod na bankový účet štátneho rozpočtu do 15 dní po termíne určenom na predloženie ročnej účtovej závierky za rok, v ktorom došlo k prekročeniu normatívu alebo absolútneho limitu mzdových a ostatných osobných nákladov. Ak nemôže vykonať dodatkový odvod v plnej výške, uhrádza zostávajúcu sumu postupne v štvrťročných splátkach vždy 30 dní po skončení štvrťročia. Na štvrťročné splátky použije všetky prostriedky fondu odmien.

(3) Pri prekročení normatívu alebo absolútneho limitu mzdových a ostatných osobných nákladov (§ 9 ods. 4) v priebehu roka viaže hospodárska organizácia prostriedky fondu odmien v rozsahu uvedenom v odseku 1. Ak spláca štvrťročné splátky dodatkového odvodu podľa odseku 2, viaže v priebehu štvrťroka prostriedky fondu odmien v rozsahu zodpovedajúcom nezaplatenej sume dodatkového odvodu.

(4) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov sa nevzťahujú

a) na prostriedky pridelené do fondu odmien podľa § 11 ods. 2 a na 30 % zostatku prostriedkov fondu odmien prevedeného z minulého roka,

b) na prostriedky pridelené do fondu odmien zo zdrojov organizácie, a to v rozsahu zodpovedajúcom 30% sumy vypočítanej podľa § 10 ods. 3 a 4 alebo 6,

c) na prostriedky pridelené do fondu odmien zo zdrojov organizácie, a to v rozsahu zodpovedajúcom sume vypočítanej podľa § 11 ods. 1 písm. a) a zníženej o sumu, ktorá bola vypočítaná podľa § 11 ods. 3.

TRETIA ČASŤ
ODMIEŇANIE PRACOVNÍKOV V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH

§ 18

(1) Nadriadené orgány a organizácie zabezpečujú závislosť výšky mzdy od zložitosti a náročnosti práce, od podmienok, za akých sa vykonáva, od osobných schopností a predpokladov pracovníkov na vykonávanie práce, ich vzťahu k práci a od dosahovaných pracovných a hospodárskych výsledkov. Na to utvárajú a používajú mzdovú sústavu, najmä sústavu tarifných miezd a sústavu mzdových foriem.

(2) Organizácie používajú tarifné mzdy a mzdové formy v súlade s ustanoveniami tejto vyhlášky, ostatné mzdové predpisy, zásady a smernice a kolektívne zmluvy tak, aby zodpovedali konkrétnym technickým, organizačným a ekonomickým podmienkam pracovísk. Najmä výškou mzdy odlišujú pracovníkov podľa kvalifikácie a výkonnosti.

(3) Organizácie a nadriadené orgány utvárajú podmienky pre účinné uplatnenie mzdovej sústavy, najmä zabezpečujú vecné podmienky pre plynulú a účinnú prácu, určujú normy spotreby práce, určujú jednotlivým pracovníkom, prípadne kolektívom konkrétne pracovné úlohy a zabezpečujú dôslednú kontrolu a hodnotenie ich plnenia.

§ 19
Sústava tarifných miezd

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí na zabezpečenie diferenciácie miezd podľa zložitosti a náročnosti práce, podmienok, za ktorých sa práca vykonáva, osobných schopností a predpokladov pracovníkov na vykonávanie práce a dlhodobých pracovných výsledkov

a) ustanoví jednotné zásady sústavy tarifných miezd, ktoré obsahujú najmä spôsob hodnotenia práce, zaradenie typických povolaní a funkcií (pracovných činností) do tarifných tried (stupňov), spôsob vypracovania a používania katalógov povolaní a funkcií ako záväzných podkladov pre priznávanie osobných (kvalifikačných) a tarifných tried, mzdových taríf a ich diferenciáciu a používanie; ďalej ustanoví zásady priznania osobných platov;

b) podľa potreby vydáva kvalifikačné katalógy povolaní (funkcií) alebo jednotne upravuje hodnotenie prác a určenie základných miezd pre niektoré skupiny a kategórie pracovníkov.

(2) Kvalifikačné katalógy vydávajú a tarifné mzdy a príplatky, prípadne ich časti ustanovujú

a) federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi,

b) ústredné orgány Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí a s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí pre organizácie riadené ústrednými orgánmi republík.

(3) Na prehĺbenie závislosti tarifných miezd jednotlivcov od dlhodobej výkonnosti, kvality a hospodárnosti práce, od odborných predpokladov a schopností na vykonávanie práce a od dĺžky zamestnávania môžu organizácie používať tarifné mzdy v rozpätí alebo osobné ohodnotenie podľa zásad ustanovených Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

§ 20
Sústava mzdových foriem

(1) O použití mzdových foriem rozhodujú organizácie; pritom postupujú podľa ustanovení § 111 až 113 Zákonníka práce, ustanovení tejto vyhlášky a podľa ostatných predpisov o odmieňaní.

(2) Organizácie používajú mzdové formy tak, aby pôsobili na dosahovanie čo najlepších výsledkov práce každého jednotlivca alebo kolektívu pracovníkov a tým zabezpečovali plnenie úloh organizácie. Pracovníkom možno poskytovať mzdu len za výsledky práce, ktoré významne ovplyvňujú a za ktoré zodpovedajú. Na to robia organizácie pravidelné rozbory účinnosti mzdových foriem a podľa ich výsledkov ich prispôsobujú zmenám v technicko-organizačnej úrovni pracovného procesu a potrebám technického a organizačného rozvoja. Ak mzdová forma nepôsobí žiadúcim smerom alebo nie je v súlade s ustanoveniami o usmerňovaní mzdových prostriedkov, organizácia ju upraví alebo nahradí inou mzdovou formou.

(3) Pre stimulačne účinné používanie jednotlivých mzdových foriem utvárajú organizácie potrebné predpoklady, najmä sústavu noriem, normatívnych podkladov, ukazovateľov a kritérií, ktoré umožnia v súlade s plánom určiť jednotlivým pracovníkom a kolektívom v množstve, kvalite a hospodárnosti práce, kontrolovať a hodnotiť ich plnenie. Pri určení noriem spotreby práce postupujú organizácie podľa ustanovení § 114 Zákonníka práce a ďalších predpisov.

(4) Jednotlivé mzdové formy, s výnimkou podielov na hospodárskych výsledkoch, sa môžu podľa podmienok a zamerania použiť ako individuálne a kolektívne. Kolektívne mzdové formy možno použiť tam, kde organizácia a deľba práce vyžadujú úzku súčinnosť a spoluprácu pracovného kolektívu, kde výsledky práce sú bezprostredne závislé od spolupráce jednotlivých členov kolektívu. Podiel jednotlivcov na kolektívnom zárobku sa určí vopred určeným spôsobom.

(5) Pri používaní jednotlivých mzdových foriem postupuje organizácia tak, aby sa za tie isté pracovné výsledky neposkytla pracovníkovi mzda viackrát.

(6) Použité mzdové formy nesmú viesť k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia pracujúcich.

§ 21
Časová mzda

(1) Časová mzda sa použije najmä na pracoviskách, kde

a) od pracovníka sa podľa charakteru práce vyžaduje predovšetkým samostatnosť, presnosť, osobná iniciatíva, alebo

b) od pracovníka sa požadujú výsledky práce vyjadrené najmä ukazovateľmi kvality a hospodárnosti alebo

c) vysoký stupeň deľby práce, organizácia výroby a práca vyžadujú stálosť výkonu a úzku spoluprácu celého pracovného kolektívu, prípadne kde výkon určuje chod výrobného zariadenia alebo

d) rôznorodosť a časté striedanie pracovných činností neumožňujú vopred spoľahlivo a hospodárne určiť pracovný postup a požadované pracovné výsledky alebo ich spoľahlivo zisťovať a kontrolovať.

(2) Požadovanú výkonnosť pracovníkov, množstvo, kvalitu a hospodárnosť práce zabezpečuje organizácia predovšetkým kvalitnou prípravou výroby a práce, vymedzením pracovnej náplne a úloh jednotlivcom a kolektívom, priamym riadením práce a kontrolou plnenia pracovných úloh a ďalej diferenciáciou mzdy podľa kritérií dlhodobej výkonnosti a poskytovaním prémií, prípadne výkonnostných odmien.

(3) Poskytovať súčasne prémiu a výkonnostnú odmenu možno len podľa smerníc vydaných príslušným ústredným orgánom.

§ 22
Úkolová mzda

(1) Úkolová mzda sa použije najmä na pracoviskách, kde charakter práce umožňuje vopred hospodárne určiť pracovný postup a normy spotreby práce, kontrolovať množstvo a kvalitu práce a spotrebu pracovného času a kde pracovníci významne ovplyvňujú kvantitatívne výsledky práce.

(2) Typ úkolovej mzdy sa určuje v závislosti od kvality noriem spotreby práce, ovplyvniteľnosti ich plnenia, účelnej mzdovej diferenciácie a zabezpečenia žiadúceho mzdového vývoja. Úkolové mzdy s priamou závislosťou možno použiť pre práce, pri ktorých sa používajú vzájomne vyvážené normy spotreby práce vyjadrujúce nevyhnutnú spotrebu práce na výrobu, a to pri prácach, kde plnenie noriem spotreby práce prevažne ovplyvňuje úsilie pracovníkov. Na pracoviskách, kde je mimoriadny záujem o dosiahnutie určitého stupňa výkonnosti a kde sa používajú kvalitné normy spotreby práce, možno uplatniť progresívnu úkolovú mzdu. O jej použití rozhoduje na návrh organizácie nadriadený orgán. V ostatných prípadoch organizácia spravidla použije typ úkolovej mzdy, pri ktorom zárobok pracovníka rastie pomalšie než plnenie noriem spotreby práce.

(3) Akordnú úkolovú mzdu možno použiť tam, kde sa na základe normatívnych podkladov určia súhrnné normy spotreby práce a súhrnné akordné sadzby na ucelený úsek (etapu, jednotku) prác a na dlhšie časové obdobie.

(4) Kvalitu a hospodárnosť práce zabezpečuje organizácia predovšetkým priamym riadením a kontrolou práce, chodom výrobného zariadenia, diferenciáciou úkolovej mzdy podľa kvalitatívnych hľadísk a poskytovaním prémií, prípadne výkonnostných odmien.

§ 23
Podielová mzda

(1) Podielovú mzdu možno použiť najmä v organizáciách, ktoré prevažne poskytujú služby obyvateľstvu, a to na pracoviskách, kde pracovník samostatne organizuje svoju prácu a určuje využitie pracovného času.

(2) Výška podielovej mzdy sa určuje zásadne podielom z dosiahnutých tržieb. Pritom sa vychádza z plánovaného zárobku zodpovedajúceho zložitosti a náročnosti práce a organizačno-technickým a ekonomickým podmienkam pracoviska.

(3) Podielovú mzdu možno použiť iba podľa smerníc vydaných príslušným ústredným orgánom. O použití podielovej mzdy v organizácii rozhoduje na návrh organizácie nadriadený orgán.

§ 24
Zmiešaná mzda

Zmiešanú mzdu možno použiť najmä na pracoviskách, kde nemožno jednoznačne určiť pracovný postup a normy spotreby práce, prípadne kde pracovné výsledky sú okrem úsilia pracovníkov závislé od iných činiteľov, ktorých pôsobenie nemožno predvídať a spoľahlivo vopred vymedziť.

§ 25
Prémie

(1) Prémie možno poskytovať za výsledky práce vopred určené merateľnými a kontrolovateľnými technickými a ekonomickými ukazovateľmi, ktoré pracovníci významne ovplyvňujú a za ktoré zodpovedajú. Pri určení ukazovateľov vychádza organizácia najmä z normatívnych podkladov o spotrebe práce, nákladoch na výrobu a kvalite výrobkov.

(2) Poskytovanie prémií sa upravuje prémiovými poriadkami, v ktorých sa vymedzí najmä účel prémiovania, okruh prémiovaných pracovníkov, ukazovatele a podmienky prémiovania a výška a priebeh prémie v závislosti od plnenia ukazovateľov.

(3) Výšku prémie určí organizácia v závislosti od plnenia ukazovateľov vopred tak, aby prémia napomáhala prijímanie náročných úloh v pláne a ich splnenie a výrazne postihovala pracovníkov pri nesplnení uložených úloh. Výška a priebeh prémie musia byť úmerné pracovnému výkonu a ekonomickému prínosu práce a musia napomáhať žiadúcu diferenciáciu miezd.

(4) Prémiu vypočítanú podľa splnenia ukazovateľov možno po zhodnotení vopred určených podmienok vyjadrujúcich najmä kvalitu a hospodárnosť práce a zásluhy o technicko-organizačný rozvoj vo vopred určenom rozsahu zvýšiť alebo znížiť.

(5) Pri splnení ukazovateľov a podmienok je organizácia povinná prémie vyplatiť; pri obmedzení prostriedkov na výplatu z dôvodov uvedených v § 37 ods. 1 môže výplatu prémií odložiť o nevyhnutne potrebný čas, najdlhšie však o šesť mesiacov.

(6) Zmeny prémiových poriadkov so spätnou platnosťou a výnimky z ich ustanovenia nie sú prípustné.

§ 26
Odmeny

(1) Za výsledky práce, ktoré pracovníci významne ovplyvnili a za ktoré zodpovedajú, prípadne za iné výnimočné zásluhy možno poskytovať odmeny, a to

a) odmeny za úspešné a iniciatívne plnenie pracovných úloh v požadovanom rozsahu a kvalite (výkonnostné odmeny),

b) odmeny za zvlášť úspešné splnenie významných pracovných úloh, mimoriadne práce alebo za iné výnimočné zásluhy (mimoriadne odmeny),

c) peňažné odmeny za výsledky dosiahnuté na základe rozvoja iniciatívy pracujúcich,

d) iné druhy odmien podľa osobitných predpisov vydaných ústrednými orgánmi.[8])

(2) Podmienky poskytovania odmien určí organizácia v smerniciach; v nich vymedzí najmä účel poskytovania odmien, okruh odmieňaných pracovníkov, úlohy a kritériá, na plnenie ktorých sa prihliadne pri určení výšky odmeny, a zodpovednosť za vyhodnotenie splnenia úloh a kritérií a určenie odmeny. pri určení úloh a kritérií sa vychádza najmä z obsahu práce (činnosti) a rozsahu zodpovednosti pracovníkov.

(3) Výšku odmeny určuje príslušný vedúci po zhodnotení dosiahnutých výsledkov práce. Odmena musí byť úmerná pracovnému výkonu a ekonomickému prínosu práce a musí napomáhať žiadúcu diferenciáciu miezd.

(4) Po priznaní odmeny je organizácia povinná zabezpečiť jej výplatu; pri obmedzení prostriedkov na výplatu z dôvodov uvedených v § 37 ods. 1 môže výplatu odmeny odložiť o nevyhnutne potrebný čas, najdlhšie však o šesť mesiacov.

§ 27
Krátenie prémií a odmien

Ak je výška prémie (§ 25) alebo odmeny (§ 26) určená v závislosti od základnej (tarifnej) mzdy a ak pracovník nepracoval po časť obdobia, za ktoré sa prémia alebo odmena poskytuje, kráti sa suma, ktorá by sa pracovníkovi inak poskytla, úmerne k času, po ktorý nepracoval. Pracovníkovi odmieňanému mesačnou mzdou, ktorému sa pri prekážke v práci kratšej ako jedna smena poskytuje náhrada mzdy vo výške pomernej časti mesačnej základnej mzdy,[9]) sa však výška prémie alebo odmeny podľa predchádzajúcej vety nekráti.

§ 28
Podiely na hospodárskych výsledkoch

(1) Hospodárske organizácie môžu poskytovať pracovníkom podiely na hospodárskych výsledkoch dosiahnutých za ročné obdobie.

(2) Organizácia určí začiatkom roka predpokladaný objem prostriedkov na podiely a ukazovatele charakterizujúce hospodárenie a rozvoj organizácie, prípadne jej útvarov; splnením ukazovateľov podmieni výplatu podielov a ich rozdelenie medzi útvary organizácie.

(3) Celková výška prostriedkov na podiely sa určí na základe zhodnotenia a schválenia hospodárskych výsledkov organizácie za uplynulý rok. Poskytnutie podielov v organizácii vyžaduje súhlas nadriadeného orgánu.

(4) Na podiely možno poskytnúť preddavok najvčaššie po zhodnotení hospodárskych výsledkov za tri štvrťroky roka, ak možno odôvodnene predpokladať priaznivé hospodárske výsledky za celý rok. Poskytnutie preddavku vyžaduje súhlas nadriadeného orgánu.

(5) Výška podielov na hospodárskych výsledkoch sa určí jednotlivým pracovníkom diferencovane podľa miery ich individuálnych pracovných výsledkov a dĺžky zamestnania v organizácii, prípadne podľa ďalších hľadísk vyjadrujúcich zásluhy o dlhodobý rozvoj organizácie. Najmenej polovica objemu prostriedkov určených na výplatu podielov sa pritom rozdelí podľa zárobkov pracovníkov.

(6) Podmienky poskytovania podielov určí organizácia na základe smerníc vydaných ústredným orgánom.

§ 29

Ministerstvá práce a sociálnych vecí a nadriadené orgány môžu v odôvodnených prípadoch ustanoviť maximálnu výšku (limit) prémií, odmien a podielov na hospodárskych výsledkoch.

§ 30
Príplatky, doplatky a naturálne požitky

Organizácie môžu poskytovať pracovníkom príplatky a doplatky ku mzde, prípadne náhrady mzdy a ako súčasť mzdy naturálne požitky len na základe predpisov vydaných príslušným ústredným orgánom.

§ 31
Odmieňanie prác vykonávaných mimo pracovného pomeru

Pri odmieňaní pracovníkov činných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 232 a nasl. Zákonníka práce) postupuje organizácia podľa mzdových predpisov, ktoré platia pre odmieňanie rovnakých alebo obdobných prác v pracovnom pomere, pokiaľ výška odmeny nie je určená osobitným predpisom.[10])

ŠTVRTÁ ČASŤ
MZDOVÁ KONTROLA

§ 32

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

a) organizácií sledovať a vyhodnocovať plnenie plánu miezd a kolektívnych zmlúv, účinnosť mzdovej sústavy, kontrolovať dodržiavanie všeobecne záväzných mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch, robiť opatrenia na nápravu zistených nedostatkov a preverovať ich plnenie a o výsledkoch a záveroch svojej kontrolnej činnosti podávať správy nadriadenému orgánu;

b) nadriadených orgánov, ktoré priamo riadia organizácie, kontrolovať, či organizácie dodržiavajú záväzné limity a zdroje na odmieňanie, všeobecne záväzné mzdové predpisy a ostatné predpisy o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch, či sledujú a vyhodnocujú účinnosť mzdovej sústavy, robiť opatrenia na nápravu zistených nedostatkov a preverovať ich plnenie; určiť zameranie a preverovať rozsah a účinnosť kontrolnej činnosti podriadených organizácií, koordinovať a usmerňovať túto činnosť, hodnotiť výsledky z kontrolnej činnosti vlastnej i podriadených organizácií a podávať o tom správy ich nadriadenému orgánu;

c) ostatných nadriadených orgánov a ústredných orgánov vykonávať voči organizáciám kontrolu v rozsahu uvedenom v písmene b) a kontrolovať, ako orgány vo svojej pôsobnosti plnia povinnosti uvedené v písmene b), a to najmä v prípadoch nežiadúceho vývoja miezd; koordinovať a usmerňovať kontrolnú činnosť organizácií a orgánov, organizovať inštruktáže kontrolných pracovníkov, hodnotiť výsledky z kontrolnej činnosti vlastnej i podriadených orgánov a organizácií a podávať o tom správy príslušnému ministerstvu práce a sociálnych vecí.

(2) Nadriadené orgány zabezpečujú kontrolu dodržiavania všeobecne záväzných mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch tak, aby sa kontrola uskutočnila najmenej raz za tri roky v každej organizácii.

(3) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí a ministerstvá práce a sociálnych vecí republík v rozsahu svojej pôsobnosti metodicky riadia a usmerňujú kontrolnú činnosť v oblasti miezd, prerokúvajú s ústrednými orgánmi plány a zameranie ich kontrolnej činnosti, kontrolujú v ústredných orgánoch plnenie úloh pri riadení a uskutočňovaní mzdovej politiky, v ich podriadených orgánoch a organizáciách dodržiavanie všeobecne záväzných mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a plnenie povinností spojených so mzdovou kontrolou, organizujú uskutočňovanie tematických previerok a spracúvajú informácie o výsledkoch mzdovej kontroly pre potreby ústredných orgánov.

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

a) vyžadovať potrebné doklady a informácie a utvorenie ostatných podmienok pre vykonávanie 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.

(5) Orgány vykonávajúce mzdovú kontrolu sa pri plnení povinností vyplývajúcich z predchádzajúcich ustanovení spravujú zásadami schválenými vládou.[11])

§ 33

Banka v rámci plnení svojich ekonomických funkcií

a) spolu zúčastňuje 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 odmieňanie,

b) následne kontroluje, či hospodárske a príspevkové organizácie dodržiavajú záväzný limit; ak zistí, že organizácia výraznejšie prekračuje záväzný limit, požiada nadriadený orgán organizácie, aby jej oznámil opatrenia, ktoré vykonal podľa § 16; v závažných prípadoch prekročenia plánu požiada tento orgán o zavedenie mesačnej kontroly dodržania záväzného limitu podľa § 16 ods. 2 písm. b) a uplatní voči organizácii úverové a úrokové sankcie,

c) uvoľní organizácii mzdové prostriedky len v určenom rozsahu, ak ju o to požiada nadriadený orgán organizácie [§ 16 ods. 2 písm. c)],

d) poskytne organizácii, ktorá nemá na svojom účte v banke dostatok prostriedkov, na jej žiadosť úver na mzdy, a to prípadne len do výšky úhrnu miezd a ostatných plnení zaručených podľa § 37 ods. 1; ak je ohrozená návratnosť úveru na mzdy, poskytne banka tento úver na finančne krytú záruku nadriadeného orgánu, prípadne iného orgánu,

e) môže organizácii, ktorá jej neoznámila do konca obdobia, za ktoré sa hodnotí dodržanie záväzných limitov, ukazovatele potvrdeného plánu miezd (§ 7 ods. 3), uvoľniť mzdové prostriedky len vo výške úhrnu miezd a ostatných plnení zaručených podľa § 37 ods. 1.

PIATA ČASŤ
PREDPISY O ODMIEŇANÍ

§ 34

(1) Všeobecne záväzné mzdové predpisy vydávajú na základe zákonného splnomocnenia[12])

a) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, prípadne v rozsahu a za podmienok s ním dohodnutý iný ústredný orgán na odmieňanie pracovníkov v povolaniach (pracovných činnostiach) vyskytujúcich sa v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov; Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vydáva ďalej predpisy o mzdových tarifách a príplatkoch, usmerňovaní mzdového vývoja a mzdovej kontrole,

b) ostatné federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí na odmieňanie pracovníkov organizácií vo svojej pôsobnosti,

c) ústredné orgány Českej socialistickej republiky a ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky na odmieňanie pracovníkov organizácií vo svojej pôsobnosti a organizácií riadených národnými výbormi[13]) po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky.

(2) Ak predpisy uvedené v odseku 1 písm. b) a c) nie sú vyhlásené v plnom znení v Zbierke zákonov ani uverejnené v plnom znení v ústredných vestníkoch Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky, zasielajú ich ústredné orgány aj ministerstvám práce a sociálnych vecí, Ústrednej rade odborov a príslušným ústredným výborom odborových zväzov.

§ 35

(1) Ústredné orgány, prípadne nadriadené orgány vydávajú podľa potreby v súlade s ustanoveniami tejto vyhlášky a ostatnými všeobecne záväznými mzdovými predpismi a na ich jednotné vykonávanie zásady, smernice alebo metodické pokyny zamerané najmä na zabezpečenie ekonomickej účinnosti mzdových sústav alebo ich častí (katalógov, mzdových foriem a pod.) a na zabezpečenie žiadúceho ekonomického vývoja.[13])

(2) Organizácie vydávajú prémiové poriadky (§ 25) a smernice pre poskytovanie odmien (§ 26) a pre používanie mzdových foriem v súlade so všeobecne záväznými mzdovými predpismi a ostatnými predpismi o odmieňaní.

ŠIESTA ČASŤ
SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 36

Organizácie môžu poskytovať mzdy a ostatné plnenia uvedené v § 2 len osobám, ktoré sú k nim v pracovnoprávnom vzťahu.

§ 37

(1) Pri obmedzení práva organizácie disponovať s prostriedkami podľa § 16 ods. 2 písm. c) a ods. 3 alebo pri nedostatku prostriedkov organizácie na jej účte v banke sa jednotlivým pracovníkom zaručuje v príslušných termínoch výplata

a) miezd a náhrad mzdy uvedených v § 2 ods. 1 č. 1 písm. a) až d),

b) prémií a odmien, ktorých výplata je zaručená všeobecne záväzným mzdovým predpisom,

c) odmien priznaných učňom v období odborného rozvoja, ktoré zodpovedajú mzdám a náhradám mzdy uvedeným v písmene a) a b),

d) odmien a ich náhrad a ďalších plnení uvedených v § 2 ods. 1 č. 2.

(2) Na umožnenie výplaty ostatných prémií a odmien, ktoré nie sú zaručené podľa odseku 1 písm. b), a to najmä vo vnútropodnikových útvaroch, ktoré splnili úlohy plánu, môže nadriadený orgán zvýšiť jednotlivým organizáciám úhrn prostriedkov na výplatu zaručených miezd a ostatných plnení podľa predchádzajúceho odseku najviac o 7 %. O diferencovanom rozdelení sumy zvýšenia medzi jednotlivých pracovníkov a kolektívy rozhoduje organizácia spôsobom dohodnutým v kolektívnej zmluve, ak nie je kolektívna zmluva uzavretá, rozhodne organizácia po dohode s príslušným odborovým orgánom.

§ 38

Ak to vyžadujú závažné dôvody, môže o výnimkách z jednotlivých ustanovení prvej až štvrtej časti tejto vyhlášky rozhodnúť Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, prípadne po dohode s ním príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky. Výnimky týkajúce sa projektových a inžinierskych organizácií a organizácií výskumnej a vývojovej základne sa prerokujú s Federálnym ministerstvom pre technický a investičný rozvoj, prípadne s príslušným ministerstvom výstavby a techniky republiky.

§ 39

Pri príprave, vydávaní a vykonávaní zásadných mzdových opatrení postupujú organizácie v súlade s predpismi, ktoré upravujú účasť odborových orgánov na úrovni organizácie v oblasti odmieňania;[14]) nadriadené a ústredné orgány postupujú po dohode s príslušnými odborovými orgánmi.

§ 40

(1) Zrušujú sa:

1. vyhláška č. 158/1970 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce v znení vyhlášky č. 165/1971 Zb.

2. vyhláška č. 201/1968 Zb. o poskytovaní odmien pracovníkom rozpočtových organizácií.

(2) Výnimky, prípadne odchýlky v ustanovení vyhlášky uvedené v predchádzajúcom odseku pod č. 1 strácajú platnosť. Nároky a povinnosti podľa uvedenej vyhlášky vzniknuté do 31. decembra 1975 sa však posudzujú podľa nej.

§ 41

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1976.

Minister:

Štanceľ v. r.

1) Vyhláška č. 106/1972 Zb. o odmeňovaní objavov a vynálezov, zlepšovacích návrhov a priemyselných vzorov; vyhláška č. 102/1972 Zb. o plánovaní tematických úloh.

2) Na účely plánovitého usmerňovania a evidencie sa časť mzdových prostriedkov, z ktorých sa uhrádzajú mzdy a náhrady mzdy uvedené v § 2 ods. 1 č. 1 a mzdová hodnota práce uvedená v § 2 ods. 1 č. 4, označuje ako „mzdy".

3) V rozpočtových a príspevkových organizáciách zodpovedá súhrn mzdových nákladov a ostatných osobných nákladov celkovým mzdovým prostriedkom.

4) Plán miezd generálneho riaditeľstva trustu potvrdzuje nadriadený ústredný orgán.

5) Odborové rady sú zriadené na základe zásad schválených Predsedníctvom Ústrednej rady odborov 21. 2. 1966 a upravených Predsedníctvom Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia 9. 3. 1971.

6) § 114 ods. 4 Zákonníka práce (úplné znenie č. 55/1975 Zb.)

7) § 18 ods. 1 písm. f) zákona č. 111/1971 Zb. o odvodoch do štátneho rozpočtu a príspevku na sociálne zabezpečenie.

8) Napr. vyhláška č. 159/1970 Zb. o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach.

9) § 31 ods. 6 nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

10) Napr. vyhláška č. 91/1966 Zb. o odmeňovaní niektorých prác vykonávaných mimo pracovného pomeru.

11) Zásady na zabezpečenie kontroly v národnom hospodárstve a v štátnej správe schválené uznesením vlády ČSSR č. 3/1975 (č. 5/1975 Zb.), uznesením vlády ČSR č. 60/1975 (č. 40/1975 Zb.), uznesením vlády SSR č. 175/1975 (č. 77/1975 Zb.).

12) § 43 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev.

13) § 271 Zákonníka práce (úplné znenie č. 55/1975 Zb.) a § 68 zákona o národných výboroch (úplné znenie č. 27/1972 Zb. a č. 28/1972 Zb.).

14) § 123 Zákonníka práce (úplné znenie č. 55/1975 Zb. a uznesenie IV. všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií ROH 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.