ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1980

Vyhlásené: 04.11.1980 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

143

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí

z 1. októbra 1980

o usmerňovaní mzdových prostriedkov 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
Úvodné ustanovenie

(1) Usmerňovanie mzdových prostriedkov a uplatňovanie sústav pre odmieňanie pracovníkov slúži ako významný nástroj pri rozdeľovaní národného dôchodku v súlade so štátnym plánom rozvoja národného hospodárstva (ďalej len „štátny plán“) v závislosti od aktívnej účasti a podielu pracovníkov na spoločenskej práci.

(2) Pri plnení týchto cieľov sa vychádza z úloh štátneho plánu a zo mzdových programov, ktorými sa určujú zámery v diferenciácii miezd, v zdokonalení spôsobu usmerňovania mzdových prostriedkov, vo zvyšovaní účinnosti mzdových sústav a v prehlbovaní mzdovej kontroly. Pri realizácii mzdových programov a zabezpečovaní vývoja mzdových prostriedkov v súlade so štátnym plánom sa využívajú aj kolektívne zmluvy.

§ 2
Rozsah platnosti

(1) Táto vyhláška sa vzťahuje na socialistické organizácie, výrobné hospodárske jednotky alebo im obdobné organizačné formy, aj keď nie sú socialistickými organizáciami,[1]) a na orgány štátnej správy a iné orgány riadenia, pokiaľ sa ďalej neustanovuje inak.

(2) Na spoločenské organizácie, s výnimkou ich podnikov a hospodárskych zariadení, sa nevzťahujú ustanovenia druhej až šiestej časti vyhlášky, vzťahujú sa však na ne ich ustanovenia týkajúce sa úloh orgánov nadriadených týmto podnikom a zariadeniam. Na Revolučné odborové hnutie sa ustanovenia druhej až šiestej časti nevzťahujú.

(3) Pre družstevné organizácie výrobného družstevníctva a ich nadriadené orgány upravia usmerňovanie mzdových prostriedkov a odmieňanie práce obdobne podľa ustanovení druhej až šiestej časti vyhlášky zväzy družstiev po dohode s Ministerstvom práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky alebo Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej

republiky (ďalej len „príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky“) a po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

(4) Pre poľnohospodárske družstevné organizácie upraví usmerňovanie mzdových prostriedkov a odmieňanie práce ich členov obdobne podľa ustanovení druhej až šiestej časti Federálne ministerstvo poľnohospodárstva a výživy po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.[2]) Ustanovenia tretej až šiestej časti sa na tieto organizácie vzťahujú, len pokiaľ ide o pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch.

(5) Pre výrobné hospodárske jednotky a im obdobné organizačné formy (ďalej len „výrobná hospodárska jednotka“) v pôsobnosti ústredných orgánov Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky, pokiaľ ich tvoria socialistické organizácie na území oboch republík, ustanovuje spôsob uplatnenia ustanovení druhej časti vyhlášky príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

(6) Na účely tejto vyhlášky sa rozumie

a) organizáciou v ustanoveniach vyhlášky, ktoré upravujú usmerňovanie mzdových prostriedkov, výrobná hospodárska jednotka a socialistická organizácia, pokiaľ netvorí výrobnú hospodársku jednotku, a v ostatných ustanoveniach vyhlášky socialistická organizácia;

b) hospodárskou organizáciou výrobná hospodárska jednotka, štátna hospodárska organizácia, pokiaľ netvorí výrobnú hospodársku jednotku, podnik zahraničného obchodu, družstvo s výnimkou bytového družstva, družstevný podnik, podnik a hospodárske zariadenie spoločenskej organizácie a iná organizácia, pokiaľ hospodári podľa obdobných zásad ako štátna hospodárska organizácia;

c) rozpočtovou organizáciou popri štátnej organizácii aj iná organizácia, pokiaľ hospodári obdobne podľa zásad platných pre rozpočtové organizácie;

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

e) nadriadeným orgánom orgán, ktorý riadi priamo alebo prostredníctvom ďalšieho orgánu organizáciu vo svojej pôsobnosti, a pri organizácii v pôsobnosti národných výborov príslušný riadiaci a vyšší národný výbor;

f) ústredným orgánom ústredný orgán štátnej správy, krajský národný výbor, Národný výbor hlavného mesta Prahy, Národný výbor hlavného mesta Slovenskej socialistickej republiky Bratislavy,[3]) Ústredná rada družstiev, zväz družstiev, ústredný orgán spoločenskej organizácie, Ústredný výbor Národného frontu a iný orgán (organizácia), ktorý plní úlohy ústredného orgánu.

(7) Ustanovenia tejto vyhlášky, ktoré sa vzťahujú na príspevkové organizácie, platia aj pre bytové družstvá.

PRVÁ ČASŤ
MZDOVÉ PROSTRIEDKY

§ 3

(1) Mzdové prostriedky sú všetky prostriedky, ktoré organizácie používajú na odmieňanie práce alebo ktoré vynakladajú v priamej súvislosti s pracovnou a obdobnou činnosťou fyzických osôb. Zahŕňajú prostriedky, z ktorých organizácie uhrádzajú

a) mzdy a náhrady mzdy poskytované na základe pracovného pomeru a obdobné plnenia poskytované na základe služobného a členského pomeru;

b) odmeny za prácu, prípadne obdobné plnenia, poskytované na základe iných vzťahov, než je pracovný, učebný, služobný a členský pomer;

c) sumy, ktoré organizácia refunduje inej organizácii na úhradu plnení uvedených v písmenách a) a b); d) sumy zodpovedajúce základným mzdám [odsek 2 písm. a)] v prípadoch, keď učni, mladiství v období prípravy na prácu a v hospodárskych organizáciách osoby, ktoré nie sú v právnom vzťahu s organizáciou (napr. príslušníci vojenských útvarov, osoby z nápravnovýchovných zariadení, pracovníci zahraničných organizácií a pod.), vykonávajú pre organizáciu 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 [odsek 2 písm. b) až f)] a náhradám mzdy s výnimkou náhrady mzdy za dovolenku.

(2) Mzdy poskytované na základe pracovného pomeru zahŕňajú

a) základné mzdy (časové mzdy včítane osobných platov, úkolové mzdy, podielové mzdy, zmiešané mzdy);

b) príplatky a doplatky ku mzde a iné obdobné plnenia;

c) osobné ohodnotenia;

d) prémie a odmeny (výkonnostné a mimoriadne odmeny, peňažné odmeny za výsledky dosiahnuté na základe rozvoja iniciatívy pracujúcich a iné druhy odmien podľa osobitných predpisov);[4])

e) podiely na hospodárskych výsledkoch;

f) naturálne požitky, ktoré sa poskytujú ako súčasť mzdy, prípadne peňažné náhrady za ne.

(3) Odmeny za prácu a obdobné plnenia podľa odseku 1 písm. b) zahŕňajú

a) odmeny za prácu podľa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru;

b) odmeny za prácu (činnosť) poskytované podľa osobitných predpisov, ktoré sú obdobné odmenám na základe pracovnoprávnych vzťahov (napr. odmeny náčelníkom štábov civilnej obrany, odmeny závodným obvodným lekárom, odmeny obyvateľom ústavov sociálnej starostlivosti za pracovnú činnosť pri prevádzke ústavu, odmeny dobrovoľným pracovníkom opatrovateľskej služby a pod.);

c) odmeny a náhrady za výkon verejných funkcií (činností);

d) odmeny za objavy, vynálezy, zlepšovacie návrhy, priemyselné vzory, riešenia tematických úloh a obdobné odmeny;

e) odmeny podľa predpisov o autorskom práve;

f) odmeny za výsledky dosiahnuté na základe rozvoja iniciatívy pracujúcich poskytované osobám, ktoré nie sú s organizáciou v pracovnom, učebnom, služobnom alebo členskom pomere (napr. peňažné odmeny poskytované v súvislosti s udelením čestného titulu, 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) mzdové vyrovnanie a obdobné plnenia podľa osobitných predpisov.

(4) Organizácia nemá povinnosť zo mzdových prostriedkov uhrádzať plnenia uvedené v odseku 1 písm. a) a b), ak sa jej refundujú zo mzdových prostriedkov inej organizácie; ak uhradí tieto plnenia zo mzdových prostriedkov, vylúči ich z nich pri prijatí refundovanej sumy.

(5) Pokiaľ organizácia poskytuje plnenia uvedené v odseku 1 písm. a) a b) podľa československých predpisov a vypláca ich v inej ako československej mene, uhrádza zo mzdových prostriedkov sumy určené v československej mene podľa týchto predpisov; ak poskytuje plnenia

podľa iných predpisov alebo podľa dohôd, uhrádza zo mzdových prostriedkov sumy určené v československej mene, a ak nie sú tak určené, sumy prepočítané na československú menu.

(6) Zo mzdových prostriedkov neuhrádza organizácia plnenia poskytované osobám, ktoré svojou povahou nie sú mzdou, náhradou mzdy alebo plneniami uvedenými v odseku 1 písm. a) a b), aj keď súvisia s pracovnou a obdobnou činnosťou (napr. príspevky pri nábore a zmene zamestnania pracovníkov, mesačné odmeny učňov a mladistvých, štipendiá a študijné príspevky, výpomoce a odmeny z osobitných fondov a prostriedkov, dávky nemocenského a sociálneho zabezpečenia, náhrady výdavkov a náhrady škôd, prídavky zahraničnej služby a pod.).

§ 4

(1) Mzdové prostriedky sa zahŕňajú do nákladov organizácií, s výnimkou prostriedkov na mzdy a obdobné plnenia, ktoré sa uhrádzajú v hospodárskych organizáciách z fondu odmien (§ 13) zriadeného podľa osobitných predpisov.

(2) Mzdové prostriedky, z ktorých sa uhrádzajú odmeny, plnenia a sumy uvedené v § 3 ods. 1 písm. b) a c), sa zahŕňajú do ostatných osobných nákladov organizácií.

DRUHÁ ČASŤ
USMERŇOVANIE MZDOVÝCH PROSTRIEDKOV

§ 5
Záväzné limity mzdových prostriedkov

(1) Výška mzdových prostriedkov organizácií sa vymedzuje na jednotlivé roky záväznými limitmi mzdových prostriedkov (ďalej len „záväzné limity“) v päťročných štátnych a hospodárskych plánoch, pokiaľ sa v úlohách na zostavenie štátnych plánov neustanovuje inak. Záväznými limitmi sú

a) normatívy určujúce podiel mzdových prostriedkov na výsledkoch činnosti vyjadrených určeným ukazovateľom (rozhodujúci ukazovateľ) alebo zmenu tohto podielu oproti východiskovému stavu;

b) absolútne limity priamo určujúce objem mzdových prostriedkov alebo jeho zmenu oproti východiskovému stavu.

(2) Ak nie sú záväzné limity určené v štátnom pláne, určí ich ústredný orgán podľa dohody s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí.

(3) Nadriadené orgány rozdelia objem mzdových prostriedkov vyplývajúci zo záväzných limitov určených v štátnom pláne pre hospodárske organizácie na základnú a pobádaciu zložku podľa dohody ústredného orgánu s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí alebo podľa pokynov tohto ministerstva, a to v pomere, ktorý

a) zabezpečuje účinnú stimuláciu efektívnosti a ďalších kvalitatívnych výsledkov činnosti organizácií a

b) prihliada na štruktúru miezd (najmä podielu tarifnej a nadtarifnej časti) a jej predpokladaným zmenám; pritom pobádacia zložka musí v každej organizácii zodpovedať najmenej 15 % mzdových prostriedkov.

(4) Hospodárskym organizáciám určia nadriadené orgány normatív alebo absolútny limit základnej zložky mzdových prostriedkov, absolútny limit pobádacej zložky mzdových prostriedkov a k záväzným limitom rozhodujúce ukazovatele a prepočítacie koeficienty; k normatívu základnej zložky a absolútnemu limitu pobádacej zložky mzdových prostriedkov sa určia aj podmieňujúce ukazovatele.

(5) Rozpočtovým a príspevkovým organizáciám určia nadriadené orgány absolútny limit mzdových prostriedkov.

(6) Na zostavenie hospodárskych plánov určia nadriadené orgány k záväzným limitom tolerancie, v rámci ktorých môžu bez zmeny päťročného plánu znižovať alebo zvyšovať v ročných plánoch záväzné limity určené na jednotlivé roky.

(7) Spôsob určenia záväzného limitu (odsek 1) včítane druhu a spôsobu použitia určených rozhodujúcich ukazovateľov a prepočítacích koeficientov (odsek 4) nemožno v priebehu obdobia päťročného plánu meniť.

(8) Na základe záväzných limitov a k nim určených rozhodujúcich ukazovateľov a prepočítacích koeficientov vypracujú nadriadené orgány a organizácie plány miezd (§ 9), ktoré sú súčasťou ich hospodárskeho plánu.

§ 6
Záväzné limity základnej zložky mzdových prostriedkov

(1) Nadriadené orgány určia normatív základnej zložky mzdových prostriedkov hospodárskym organizáciám, v ktorých sa podnecuje v súlade s cieľmi štátneho plánu záujem na zvyšovaní objemu výroby a služieb prostredníctvom rastu produktivity práce. Pri určení normatívu použijú nadriadené orgány ako rozhodujúceho ukazovateľa upravené vlastné výkony organizácie;[5]) iného ukazovateľa môžu použiť, ak sa z neho vychádza pri určení normatívu v štátnom pláne alebo ak lepšie vyjadruje náročnosť príslušnej činnosti na množstvo práce a jej kvalifikovanosť.

(2) K normatívu základnej zložky mzdových prostriedkov určia nadriadené orgány podmieňujúce ukazovatele, ktoré charakterizujú hlavné vecné úlohy hospodárskeho plánu; pri ich nesplnení nemožno zvyšovať základnú zložku mzdových prostriedkov v závislosti od prekročenia plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa (odsek 1).

(3) Prepočítacie koeficienty k normatívu základnej zložky mzdových prostriedkov určia nadriadené orgány tak, aby vyjadrovali pomer, v ktorom sa prepočítava plánovaný objem základnej zložky bez ostatných osobných nákladov pri prekročení a neplnení plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa. Prepočítacie koeficienty určia nadriadené orgány

a) pre prekročenie ukazovateľa nižšou číselnou hodnotou ako jedna tak, aby sa znevýhodnilo prijímanie a prekračovanie málo progresívneho plánu organizáciami;

b) pre neplnenie ukazovateľa číselnou hodnotou jedna.

(4) Nadriadené orgány určia absolútny limit základnej zložky mzdových prostriedkov hospodárskym organizáciám, v ktorých

a) nie je záujem na zvyšovaní objemu výroby a služieb;

b) upravené vlastné výkony organizácie alebo iný rozhodujúci ukazovateľ nevyjadrujú náročnosť príslušnej činnosti na množstvo práce a jej kvalifikovanosť.

(5) K absolútnemu limitu základnej zložky mzdových prostriedkov určia nadriadené orgány upravené vlastné výkony organizácie ako rozhodujúceho ukazovateľa, pri plnení ktorého sa kráti plánovaný objem tejto zložky bez ostatných osobných nákladov. Nadriadené orgány môžu určiť iného rozhodujúceho ukazovateľa, pokiaľ sa z neho vychádza pri určení normatívu v štátnom pláne alebo ak lepšie vyjadruje náročnosť príslušnej činnosti na množstvo práce a jej kvalifikovanosť. Ak upravené vlastné výkony alebo iný ukazovateľ túto náročnosť nevyjadrujú, rozhodujúci ukazovateľ sa neurčuje.

(6) Prepočítacie koeficienty k absolútnemu limitu základnej zložky mzdových prostriedkov určia nadriadené orgány len pri určení rozhodujúceho ukazovateľa, a to tak, aby vyjadrovali pomer, v ktorom sa prepočítava plánovaný objem základnej zložky bez ostatných osobných nákladov pri neplnení plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa. Prepočítacie koeficienty určia nadriadené orgány číselnou hodnotou jedna; nižšou číselnou hodnotou ako jedna môžu prepočítacie koeficienty určiť, ak je záujem predovšetkým na znižovaní počtu pracovníkov.

(7) Iného rozhodujúceho ukazovateľa, ako je ukazovateľ, z ktorého sa vychádza pri určení normatívu v štátnom pláne (odseky 1 a 5), podmieňujúce ukazovatele (odsek 2) a číselnú hodnotu prepočítacích koeficientov (odseky 3 a 6) určia nadriadené orgány podľa smerníc príslušného ministerstva práce a sociálnych vecí, alebo ak nie sú smernice vydané, podľa dohody nadriadeného ústredného orgánu s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušnou plánovacou komisiou. Ak ide o projektové a inžinierske organizácie a hospodárske organizácie výskumnej a vývojovej základne, určia nadriadené orgány iného rozhodujúceho ukazovateľa, podmieňujúce ukazovatele a číselnú hodnotu prepočítacích koeficientov podľa smerníc Federálneho ministerstva pre technický a investičný rozvoj, alebo ak nie sú smernice vydané, podľa dohody nadriadeného ústredného orgánu s týmto ministerstvom a príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí; obdobne určia týmto organizáciám normatív alebo absolútny limit základnej zložky mzdových prostriedkov.

§ 7
Absolútny limit pobádacej zložky mzdových prostriedkov

(1) Nadriadené orgány určia k absolútnemu limitu pobádacej zložky mzdových prostriedkov

a) rozhodujúceho ukazovateľa, ktorý charakterizuje efektívnosť a ďalšie kvalitatívne výsledky činnosti organizácií a uspokojovanie spoločenských potrieb; podľa výšky tohto ukazovateľa prevzatej do hospodárskeho plánu a podľa jej plnenia sa zvyšuje alebo kráti objem pobádacej zložky mzdových prostriedkov;

b) podmieňujúce ukazovatele, ktoré charakterizujú hlavné vecné úlohy hospodárskeho plánu; pri ich nesplnení nemožno zvyšovať objem pobádacej zložky mzdových prostriedkov v závislosti od prekročenia plánu rozhodujúceho ukazovateľa;

c) prepočítacie koeficienty, ktoré sa uplatňujú spoločne s rozhodujúcim ukazovateľom.

(2) Nadriadené orgány uplatnia podľa charakteru činnosti organizácií ako rozhodujúceho ukazovateľa (odsek 1) rentabilitu k výrobným fondom[5]) alebo rentabilitu k výrobným činiteľom alebo ukazovateľa vyjadrujúceho efektívnosť vývozu alebo iného ukazovateľa, pokiaľ lepšie vyjadruje efektívnosť a ďalšie kvalitatívne výsledky činnosti organizácií a uspokojovanie spoločenských potrieb.

(3) Prepočítacie koeficienty k absolútnemu limitu pobádacej zložky mzdových prostriedkov určia nadriadené orgány tak, aby vyjadrovali pomer, v ktorom sa zvyšuje alebo kráti objem tejto zložky v závislosti od zmien výšky rozhodujúceho ukazovateľa v percentách. Prepočítacie koeficienty určia nadriadené orgány

a) pre prevzatie vyššieho ukazovateľa do ročného hospodárskeho plánu oproti päťročnému plánu, prípadne úlohám na zostavenie ročného plánu číselnou hodnotou jedna;

b) pre prekročenie plánovanej výšky ukazovateľa číselnou hodnotou nižšou ako jedna;

c) pre prevzatie nižšieho ukazovateľa do ročného hospodárskeho plánu oproti päťročnému plánu, prípadne úlohám na zostavenie ročného plánu a pre neplnenie plánovanej výšky ukazovateľa až do hranice 3 % číselnou hodnotou jedna od tejto hranice číselnou hodnotou zvýšenou vo dvoch stupňoch tak, aby pobádacia zložka zanikla, ak poklesne výška ukazovateľa v pláne o 15 % alebo ak sa neplní v rovnakom rozsahu plánovaná výška ukazovateľa.

(4) Ustanovenia predchádzajúceho odseku platia obdobne pri určení prepočítacích koeficientov na zostavenie päťročného hospodárskeho plánu.

(5) Rozhodujúce a podmieňujúce ukazovatele (odseky 1 a 2) a číselnú hodnotu prepočítacích koeficientov (odsek 3) určia nadriadené orgány obdobne podľa ustanovenia § 6 ods. 7.

§ 8
Rozpisové rezervy mzdových prostriedkov

(1) Nadriadené orgány utvárajú pri určení (rozpise) záväzných limitov rozpisovú rezervu v pláne miezd na krytie potreby mzdových prostriedkov (napr. z dôvodov nepriaznivých klimatických podmienok a živelných pohrôm, dodatočne určených úloh, realizácie niektorých mzdových opatrení a pod.), ktorú nemožno zahrnúť do týchto limitov. Rozpisovú rezervu utvárajú nadriadené orgány bez ujmy krytia tejto potreby tak, aby sa neoslabovala hmotná zainteresovanosť pracovníkov organizácií.

(2) Výška rozpisovej rezervy je určená rozdielom medzi objemom mzdových prostriedkov, ktorý vyplýva zo záväzných limitov určených nadriadenému orgánu pre organizácie v jeho pôsobnosti, a objemom, ktorý vyplýva zo záväzných limitov určených nadriadeným orgánom pre tieto organizácie. Ak sa tvorba rozpisovej rezervy v pláne miezd dotýka ostatných častí hospodárskeho plánu, premietne sa aj do týchto častí plánu.

(3) Príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí môže, pokiaľ nadriadené orgány nepostupujú podľa ustanovenia odseku 1, určiť pre výšku rozpisovej rezervy jej dolnú alebo hornú hranicu, prípadne aj obe tieto hranice. Ak sú hranice určené, utvárajú nadriadené orgány rozpisovú rezervu najmenej vo výške dolnej hranice a nesmú pri utváraní rezervy prekročiť hornú hranicu.

(4) Rozpisová rezerva sa používa na dodatočný rozpis alebo sa môže viazať v prospech organizácií. Nadriadené orgány však nemôžu použiť rozpisovú rezervu na dodatočný rozpis alebo ju viazať, ak by tým zakrývali nedostatky v činnosti organizácií.

(5) Viazaná rozpisová rezerva sa nesmie použiť, kým nepominú dôvody, pre ktoré sa viazala. Nadriadené orgány však môžu viazanú rezervu použiť na dodatočný rozpis na organizácie, pre ktoré rezervu viazali.

(6) Organizácie môžu pri rozpise záväzných limitov na nižšie stupne riadenia (ďalej len „organizačná jednotka“) utvárať a používať rozpisovú rezervu obdobne podľa ustanovení odsekov 1 až 5. O rozpisovú rezervu organizácie neznižujú objem mzdových prostriedkov pri ich rozdelení na jednotlivé štvrťroky, prípadne mesiace. Obdobný postup môžu organizácie uplatniť aj vo vnútri svojich organizačných jednotiek.

(7) Nadriadené orgány a organizácie vedú evidenciu o tvorbe a použití svojich rezerv.

§ 9
Plán miezd organizácií

(1) Ročný objem základnej zložky mzdových prostriedkov zodpovedajúci záväznému limitu rozdelí hospodárska organizácia v ročnom pláne miezd na základnú zložku bez ostatných osobných nákladov a na ostatné osobné náklady a obe časti ďalej rozdelí na jednotlivé štvrťroky. Na rovnaké časové obdobia rozdelí hospodárska organizácia ročný objem pobádacej zložky mzdových prostriedkov zodpovedajúci absolútnemu limitu a aj plánovanú ročnú výšku rozhodujúcich a podmieňujúcich ukazovateľov; pritom osobitne vymedzí plánovaný objem prostriedkov pre podiely na hospodárskych výsledkoch. Pri rozdelení mzdových prostriedkov na

jednotlivé štvrťroky prihliada organizácia na činitele, ktoré ovplyvňujú potrebu mzdových prostriedkov v príslušnom štvrťroku.

(2) Ročný objem mzdových prostriedkov zodpovedajúci záväznému limitu rozdelí rozpočtová a príspevková organizácia v ročnom pláne miezd na mzdové prostriedky bez ostatných osobných nákladov a na ostatné osobné náklady a obe časti ďalej rozdelí na jednotlivé štvrťroky. Pri rozdelení mzdových prostriedkov na jednotlivé štvrťroky prihliada organizácia na činitele, ktoré ovplyvňujú potrebu mzdových prostriedkov v príslušnom štvrťroku.

(3) Plán miezd organizácie vypracovaný podľa odsekov 1 a 2 včítane zmien (§ 10) potvrdzuje nadriadený orgán. Potvrdený plán je podkladom pre kontrolu dodržiavania záväzných limitov v priebehu plnenia plánu. Nadriadený orgán nesmie potvrdiť ročný plán miezd organizácie, ktorý nie je v súlade so záväznými limitmi a celkovými cieľmi štátneho plánu alebo ktorého ukazovatele nie sú správne rozdelené na jednotlivé obdobia roku.

(4) Potvrdený plán miezd, ktorý obsahuje ukazovatele pre kontrolu dodržania záväzných limitov rozdelené na jednotlivé obdobia roku narastajúcim spôsobom, oznamujú hospodárske a príspevkové organizácie príslušnému orgánu Štátnej banky československej alebo iného peňažného ústavu, s ktorým sú v spojení (ďalej len „banka“), najneskoršie do desiatich kalendárnych dní po skončení obdobia, za ktoré sa vykonáva kontrola; rovnako oznamujú plán miezd vyplývajúci z potvrdenej zmeny (§ 10).

§ 10
Zmeny plánu miezd

(1) Výšku záväzných limitov včítane výšky príslušných ukazovateľov, koeficientov a prípadne ďalšie kvantitatívne závislosti a z nich vyplývajúci objem mzdových prostriedkov aj jeho rozdelenie na jednotlivé zložky a na jednotlivé obdobia roku možno v hospodárskych plánoch meniť do posledného dňa obdobia, ktorého sa zmena týka, pokiaľ osobitný predpis alebo príslušný orgán neurčí iný termín. Ak sa zmeny plánu miezd týkajú ostatných častí hospodárskeho plánu, premietnu sa aj do nich.

(2) Ak po schválení štátneho plánu na príslušný rok dôjde k zmene plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa, zmení sa v hospodárskom pláne plánovaný objem mzdových prostriedkov hospodárskych organizácií len v pomere vyplývajúcom z prepočítacích koeficientov platných pre prekročenie alebo neplnenie plánu. Ústredný orgán môže hospodárskym organizáciám a im nadriadeným orgánom vo svojej pôsobnosti určiť odchylný postup.

(3) Nadriadené orgány a organizácie vedú evidenciu o zmenách plánu miezd.

Hodnotenie vývoja mzdových prostriedkov

§ 11

(1) Organizácia hodnotí, či v priebehu plnenia plánu dodržala záväzné limity, na základe použiteľného objemu mzdových prostriedkov (§ 12). Dodržanie záväzných limitov sa hodnotí najmenej štvrťročne, a to vždy za obdobie od začiatku roku.

(2) Záväzné limity organizácia dodržiava, ak objem mzdových prostriedkov zúčtovaný na výplatu do nákladov za príslušné obdobie nie je vyšší než použiteľný objem mzdových prostriedkov. Rozdiel medzi objemom zúčtovaným na výplatu do nákladov a použiteľným objemom mzdových prostriedkov sa považuje za úsporu alebo prekročenie záväzných limitov.

(3) Hodnotenie, či v pôsobnosti nadriadeného orgánu sú dodržané záväzné limity v úhrne za všetky organizácie, prípadne jej skupiny, sa robí na základe porovnania súčtu úspor a súčtu

prekročení záväzných limitov jednotlivých organizácií. Záväzné limity sú dodržané, ak súčet prekročení nie je vyšší než súčet úspor organizácií a všetkých rozpisových rezerv mzdových prostriedkov, ktoré nie sú viazané.

§ 12

(1) Použiteľným objemom mzdových prostriedkov v hospodárskych organizáciách je súhrn

a) prepočítaného alebo plánovaného (neprepočítaného) objemu základnej zložky mzdových prostriedkov bez ostatných osobných nákladov,

b) prepočítaného alebo plánovaného (neprepočítaného) objemu pobádacej zložky mzdových prostriedkov,

c) skutočného, ale najvyššie plánovaného objemu ostatných osobných nákladov,

d) pripočítateľných súm,

e) odpočítateľných súm.

(2) Použiteľným objemom mzdových prostriedkov v rozpočtových a príspevkových organizáciách je súhrn

a) plánovaného objemu mzdových prostriedkov bez ostatných osobných nákladov,

b) skutočného, ale najvyššie plánovaného objemu ostatných osobných nákladov,

c) pripočítateľných súm,

d) odpočítateľných súm.

(3) Organizácia, ktorej je normatív základnej zložky mzdových prostriedkov určený, prepočítava jej plánovaný objem bez ostatných osobných nákladov v závislosti od plnenia plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa a od prepočítacích koeficientov; prepočet v závislosti od prekročenia plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa robí, pokiaľ splní podmieňujúce ukazovatele. Organizácia, ktorej je absolútny limit základnej zložky mzdových prostriedkov určený spolu s rozhodujúcim ukazovateľom, prepočítava jej plánovaný objem bez ostatných osobných nákladov v závislosti od neplnenia plánovanej výšky tohto ukazovateľa.

(4) Plánovaný objem pobádacej zložky mzdových prostriedkov prepočítava organizácia v závislosti od plnenia plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa a od prepočítacích koeficientov; prepočet v závislosti od prekročenia plánovanej výšky rozhodujúceho ukazovateľa robí, pokiaľ splní podmieňujúce ukazovatele.

(5) Organizácia vylúči pri prepočte (odseky 3 a 4) z plnenia plánovanej výšky rozhodujúcich ukazovateľov v rozsahu, ktorý určí Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí v súčinnosti s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík, sumy vyjadrujúce podľa osobitných predpisov straty spôsobené nekvalitnou výrobou (činnosťou), prípadne ďalšie spoločensky nežiadúce výsledky.

(6) Pripočítateľnými sumami podľa odsekov 1 a 2 sú sumy

a) viazané v rezerve mzdových prostriedkov štátneho plánu,

b) viazané v rozpisovej rezerve mzdových prostriedkov nadriadeného orgánu,

c) viazané vo fonde odmien alebo použité z fondu na doplnenie finančných zdrojov organizácie,

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

e) určené Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí v súčinnosti s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík za vysokú technickú úroveň a akosť výrobkov a služieb, úrokové bonifikácie, prípadne za ďalšie spoločensky žiadúce výsledky.

(7) Odpočítateľnými sumami podľa odsekov 1 a 2 sú sumy

a) prekročenia záväzných limitov za minulý rok,

b) určené Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí v súčinnosti s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík za nízku technickú úroveň a akosť výrobkov a služieb, úrokové sankcie, za prekročenie záväzného limitu počtu pracovníkov, prípadne za ďalšie spoločensky nežiadúce výsledky.

§ 13
Fond odmien

(1) Hospodárske organizácie môžu do výšky úspory záväzných limitov zistenej za príslušné obdobie (§ 11) utvárať fond odmien prídelom z finančných zdrojov podľa osobitných predpisov.

(2) Fond odmien sa dopĺňa dotáciami poskytovanými v rámci rezervy mzdových prostriedkov štátneho plánu a rozpisových rezerv nadriadených orgánov, prevodom prostriedkov z fondu odmien iných organizácií a prevodom z fondu hmotnej stimulácie vývozu, prípadne podľa rozhodnutia Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z iných fondov zriadených podľa osobitných predpisov.

(3) Z fondu odmien vyplácajú hospodárske organizácie podiely na hospodárskych výsledkoch; môžu z neho vyplácať aj prémie a odmeny [§ 3 ods. 2 písm. d)], pokiaľ si na ich výplatu doplnili fond odmien podľa ustanovenia odseku 2, najviac však v rozsahu doplnených prostriedkov; ďalej z neho vyplácajú obdobné plnenia poskytované učňom v období odborného rozvoja.

(4) Hospodárske organizácie prevádzajú z fondu odmien prostriedky do fondov odmien

a) svojich organizačných jednotiek,

b) iných organizácií, pokiaľ sa tieto organizácie zaslúžili o výsledky činnosti prevádzajúcej organizácie, s ktorými je spojené doplnenie jej fondu odmien podľa ustanovenia odseku 2 alebo zvýšenie jej použiteľného objemu mzdových prostriedkov podľa ustanovenia § 12 ods. 6 písm. e). Prostriedky z dotácií poskytnutých v rámci rozpisových rezerv nadriadených orgánov prevádzajú organizácie len so súhlasom príslušného ministerstva práce a sociálnych vecí.

(5) Hospodárske organizácie zúčastnené na dôležitých stavbách môžu previesť z fondu odmien prostriedky do fondu odmien investora na úhradu peňažných odmien pri rozvoji iniciatívy pracujúcich, ktoré poskytuje investor podľa podmienok určených staveniskovou odborovou radou po dohode s týmito organizáciami.

(6) Hospodárske organizácie môžu použiť prostriedky fondu odmien podľa odsekov 3 až 5, len pokiaľ nie sú viazané [§ 12 ods. 6 písm. c) a § 16]. Prostriedky viazané vo fonde odmien použijú hospodárske organizácie na konci roka na doplnenie finančných zdrojov podľa osobitných predpisov.

(7) Zostatok prostriedkov fondu odmien prevádzajú hospodárske organizácie do nasledujúceho roka.

Opatrenia pri nežiadúcom vývoji mzdových prostriedkov

§ 14

(1) Ak organizácia zistí, že dodržanie záväzných limitov je ohrozené, bezodkladne prikročí k odstraňovaniu príčin, prípadne uplatní podľa príslušných predpisov opatrenia voči zodpovedným pracovníkom. V súčinnosti s odborovými orgánmi informuje organizácia kolektív pracovníkov o zistených nedostatkoch, ich príčinách a potrebných nápravných opatreniach a organizuje účasť pracujúcich na ich vykonávaní. Nápravné opatrenia oznámi organizácia nadriadenému orgánu.

(2) S cieľom odstrániť nedostatky, ktoré ohrozujú dodržanie záväzných limitov, zabezpečí organizácia predovšetkým technické a organizačné opatrenia umožňujúce najmä

a) zdokonaliť a racionalizovať procesy konštrukčnej, technologickej a prevádzkovej prípravy včítane zásobovania a odbytu,

b) znížiť spotrebu surovín, materiálu a energie a aj prácnosť výroby a služieb,

c) zlepšiť využitie pracovného času a dodržiavanie pracovnej disciplíny,

d) zvýšiť technickú úroveň a akosť výrobkov a služieb,

e) skvalitniť normy spotreby práce a ďalšie normatívne podklady, na základe ktorých sa hodnotia výsledky práce.

(3) Na posilnenie hmotného záujmu pracovníkov na odstránení nedostatkov a na plnení opatrení podľa predchádzajúceho odseku a na upevnenie mzdovej disciplíny organizácia najmä

a) upraví a sprísni pravidlá usmerňovania mzdových prostriedkov organizačných jednotiek,

b) preverí, či ukazovatele ustanovené v prémiových poriadkoch a smerniciach pre poskytovanie predovšetkým výkonnostných a mimoriadnych odmien sú odvodené zo záväzných úloh hospodárskeho plánu a či v súhrne zabezpečujú splnenie týchto úloh; ďalej preverí, či sadzby a priebeh prémií a sadzby odmien, prípadne objem prostriedkov na ne, zabezpečujú dodržanie použiteľného objemu mzdových prostriedkov; podľa výsledku urobí nevyhnutné úpravy prémiových poriadkov a smerníc pre poskytovanie odmien,

c) preskúma správnosť zaradenia pracovných činností (funkcií) do tarifných tried a správnosť používania mzdových taríf, príplatkov a pod.

(4) Ak nadriadený orgán zistí, že v organizácii je dodržanie záväzných limitov ohrozené, uloží jej opatrenia na nápravu včítane opatrení na preskúmanie a úpravu noriem spotreby práce,[6]) prípadne opatrení voči zodpovedným pracovníkom, ak nepovažuje opatrenia vykonávané organizáciou podľa odsekov 1 až 3 za dostatočne účinné.

§ 15

(1) Organizácia, ktorá prekročí záväzné limity,

a) zabezpečí opatrenia podľa § 14, prípadne prehĺbi opatrenia, ktoré predtým prijala,

b) zníži ročné odmeny vedúcim pracovníkom a prémie a výkonnostné odmeny vedúcim vnútropodnikových útvarov v súlade s predpismi platnými pre ich poskytovanie a nevyplatí preddavky na tieto plnenia,

c) nevyplatí podiely na hospodárskych výsledkoch ani preddavky na ne,

d) bezodkladne oznámi prijaté opatrenia banke.

(2) Organizácia, ktorá prekročí záväzné limity nad hranicu určenú Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí (závažné prekročenie), okrem opatrení uvedených v odseku 1

a) zavedie mesačnú kontrolu dodržiavania záväzných limitov, rozpíše plán miezd na jednotlivé mesiace najmenej na bežný štvrťrok, bezodkladne predloží rozpis banke a mesačne informuje nadriadený orgán a banku o stave dodržania záväzných limitov,

b) nesmie zvyšovať pracovníkom základné mzdy, pokiaľ zo mzdových predpisov nevyplýva nárok na zvýšenie, a objem prostriedkov na osobné ohodnotenie,

c) zníži sadzby prémií a ročných odmien, sadzby, prípadne objem prostriedkov na výkonnostné odmeny, objem prostriedkov na mimoriadne odmeny, a to od najbližšieho štvrťroka; zníženie urobí v rozsahu, ktorý umožní vyrovnať prekročenie záväzných limitov najneskoršie do šiestich mesiacov od zavedenia mesačnej kontroly podľa písmena a), najviac však v rozsahu troch pätín objemu mzdových prostriedkov plánovaného na príslušné obdobie v hospodárskych organizáciách ako pobádacia zložka týchto prostriedkov a v rozpočtových a príspevkových organizáciách ako prostriedky na prémie a odmeny.

(3) Opatrenia podľa odseku 1 písm. b) a odseku 2 písm. b) a c) sa uplatňujú v rámci výrobnej hospodárskej jednotky v jej organizačných jednotkách, ktoré podľa pravidiel ustanovených výrobnou hospodárskou jednotkou (§ 17) prekročili použiteľný objem mzdových prostriedkov, a na generálnom riaditeľstve. Pritom sa postupuje podľa odseku 4.

(4) Sadzby a objem prostriedkov podľa odseku 2 písm. c) sa znížia diferencovane a predovšetkým u vedúcich pracovníkov organizácie a ďalej u pracovníkov útvarov, ktoré svojou činnosťou ovplyvnili prekročenie záväzných limitov. Toto opatrenie sa neuplatní u robotníkov, ktorým sú určené úlohy na základe noriem zodpovedajúcich technickej a organizačnej úrovni výroby a ukazovateľov zabezpečujúcich splnenie hospodárskeho plánu.

(5) Ak nadriadený orgán zistí, že organizácia prekročila záväzné limity,

a) prerokuje s ňou príčiny prekročenia a prijaté opatrenia, posúdi účinnosť prijatých opatrení a prípadne uloží organizácii urobiť ďalšie opatrenia a oznámiť ich banke; v prípade závažného prekročenia požiada banku o súčinnosť pri prerokúvaní jeho príčin,

b) zníži ročnú odmenu vedúcemu organizácie v súlade s predpismi platnými pre jej poskytovanie a nepovolí výplatu preddavku na túto odmenu,

c) nepovolí výplatu preddavku na podiely na hospodárskych výsledkoch.

(6) Opatrenia vykonané podľa odsekov 1 až 5 platia až do vyrovnania prekročenia záväzných limitov.

§ 16

(1) Ak hospodárska organizácia prekročí záväzné limity, je povinná viazať sumu prekročenia vo fonde odmien.

(2) Ustanovenie odseku 1 sa nevzťahuje na prostriedky doplnené do fondu odmien podľa § 13 ods. 2, pokiaľ ich hospodárska organizácia dosiaľ nepoužila.

§ 17
Usmerňovanie mzdových prostriedkov vo výrobných hospodárskych jednotkách

(1) Výrobné hospodárske jednotky ustanovujú na obdobie päťročného plánu pravidlá usmerňovania mzdových prostriedkov a kontroly ich dodržiavania vo vnútri výrobnej hospodárskej jednotky. Pritom vychádzajú z ustanovení tejto vyhlášky a z ďalších predpisov. Výrobné hospodárske jednotky v pravidlách zabezpečia,

a) aby súčet použiteľných objemov mzdových prostriedkov organizačných jednotiek neprevyšoval použiteľný objem mzdových prostriedkov výrobnej hospodárskej jednotky,

b) aby opatrenia podľa § 15 ods. 1 sa robili v organizačných jednotkách, ktoré prekračujú použiteľný objem mzdových prostriedkov, aj keď výrobná hospodárska jednotka záväzné limity neprekračuje.

(2) Organizačné jednotky výrobnej hospodárskej jednotky utvárajú fond odmien z prostriedkov, ktoré im výrobná hospodárska jednotka prevedie zo svojho fondu odmien [§ 13 ods. 4 písm. a)]; pritom sa postupuje podľa pravidiel ustanovených výrobnou hospodárskou jednotkou. Prostriedky fondu odmien používajú tieto organizačné jednotky obdobne podľa ustanovení § 13 ods. 3 až 7.

(3) Postup podľa odseku 1 môžu výrobné hospodárske jednotky primerane uplatniť aj vo vnútri svojich organizačných jednotiek.

TRETIA ČASŤ
ODMIEŇANIE PRACOVNÍKOV V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH

§ 18
Mzdové sústavy

(1) Realizácia socialistického princípu odmieňania podľa vykonávanej práce, najmä závislosť výšky mzdy od zložitosti a obťažnosti práce, od podmienok, za ktorých sa vykonáva, od spoločenského významu práce, od dosahovaných pracovných a hospodárskych výsledkov a od osobných schopností a predpokladov pracovníkov pre výkon práce, sa zabezpečuje mzdovými sústavami, ktoré zahŕňajú sústavy tarifných miezd a mzdových foriem.

(2) Jednotné zásady mzdových sústav pre jednotlivé odvetvia alebo odbory národného hospodárstva, prípadne skupiny pracovníkov a predpoklady a podmienky ich uplatňovania ustanovuje Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí v spolupráci s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík.[7])

§ 19
Sústavy tarifných miezd

Sústavami tarifných miezd sa zabezpečuje odôvodnená diferenciácia v odmieňaní pracovníkov predovšetkým podľa zložitosti a obťažnosti práce, pracovných podmienok, spoločenského významu a podľa kvalifikačných predpokladov pre výkon práce; na ten účel sa v nich ustanovujú najmä hodnotenie prác, kvalifikačné katalógy o nomenklatúry funkcií určujúcich zaradenie povolaní a funkcií (pracovných činností) do tarifných tried (stupňov) a kvalifikačné predpoklady pre ich výkon, prípadne ďalšie podmienky hodnotenia prác a pracovníkov, ďalej mzdové tarify, zásady ich diferenciácie a používania, druhy, výšku a podmienky poskytovania mzdových príplatkov.

§ 20
Sústavy mzdových foriem

(1) Sústavami mzdových foriem sa zabezpečuje v nadväznosti na sústavy tarifných miezd odôvodnená diferenciácia v odmieňaní pracovníkov predovšetkým podľa dosahovaných pracovných a hospodárskych výsledkov z hľadiska množstva, kvality a hospodárnosti a podľa osobných predpokladov pracovníkov; na ten účel sa v nich ustanovujú najmä zásady a predpoklady pre utváranie a uplatňovanie úkolovej, časovej, zmiešanej a podielovej mzdy, prémií, výkonnostných a mimoriadnych odmien, osobného ohodnotenia pracovníkov a podielov na hospodárskych výsledkoch, prípadne ďalších zložiek mzdy.[8])

(2) O voľbe a uplatňovaní mzdových foriem rozhodujú organizácie podľa smerníc a pokynov príslušných ústredných a nadriadených orgánov, pokiaľ použitie mzdovej formy nie je ustanovené všeobecne záväzným mzdovým predpisom.

(3) Ministerstvá práce a sociálnych vecí, ústredné a nadriadené orgány môžu určiť maximálnu výšku (limit) prémií, odmien, osobného ohodnotenia a podielov na hospodárskych výsledkoch pre pracovníkov alebo skupiny pracovníkov. Obdobne môžu pre jednotlivé mzdové formy záväzne ustanoviť závislosť výšky mzdy od plnenia určených úloh alebo ukazovateľov, prípadne ďalšie podmienky.

§ 21
Odmieňanie pracovníkov

(1) Pri odmieňaní pracovníkov uplatňujú organizácie, nadriadené a ústredné orgány dôsledne socialistické zásady odmieňania podľa množstva, kvality a efektívnosti vykonanej práce, a to diferencovane so zreteľom na pracovné výsledky a pracovné úsilie pracovníkov tak, aby sa zabezpečilo plnenie plánovaných úloh a ostatných spoločenských potrieb v rámci plánovaných a použiteľných mzdových prostriedkov; spravujú sa pritom všeobecne záväznými mzdovými predpismi, ostatnými predpismi o odmieňaní, mzdovými programami a kolektívnymi zmluvami.

(2) Na účinné odmieňanie pracovníkov zabezpečujú organizácie, nadriadené a ústredné orgány potrebné vecné, organizačné, osobné a ďalšie predpoklady. Ako ich nevyhnutnú súčasť utvárajú technicko-organizačné normy, najmä normy spotreby práce (výkonové, početných stavov a obsluhy) a normy akosti, a trvale dbajú na to, aby normy zodpovedali technicko-organizačnej úrovni výroby a organizácie práce.

(3) Ak v úlohách organizácie, spoločenských potrebách alebo v podmienkach, za ktorých sa práca vykonáva, nastane závažná zmena, organizácia je povinná prispôsobiť odmieňanie pracovníkov primerane tejto zmene, najmä zmeniť alebo zrušiť svoje vnútorné smernice pre odmieňanie, objektivizovať normy spotreby práce, preveriť zaradenie prác do triedy a podobne. Úpravy v odmieňaní pracovníkov nemožno vykonávať so spätnou platnosťou.

§ 22
Naturálne požitky

Organizácie môžu poskytovať pracovníkom naturálne požitky ako súčasť mzdy len na základe predpisov vydaných príslušným ústredným orgánom (§ 26).

§ 23

Pri odmieňaní pracovníkov činných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 232 a nasl. Zákonníka práce) postupuje organizácia podľa osobitných predpisov platných pre odmieňanie dojednaných prác, 9) a ak tieto predpisy neboli vydané, podľa mzdových predpisov, ktoré platia pre odmieňanie rovnakých alebo obdobných prác vykonávaných v pracovnom pomere (§ 21), prípadne s odchýlkami a za podmienok, ktoré určí príslušný ústredný orgán.

ŠTVRTÁ ČASŤ
MZDOVÁ KONTROLA

§ 24

(1) Usmerňovanie mzdových prostriedkov a uplatňovanie mzdových sústav musí byť spojené s 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, dodržiavanie záväzných limitov a účinnosť mzdovej sústavy, kontrolovať dodržiavanie všeobecne záväzných

mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch; vykonávať opatrenia na nápravu zistených nedostatkov a preverovať ich plnenie a o výsledkoch a záveroch zo svojej kontrolnej činnosti podávať správy nadriadenému orgánu;

b) nadriadených orgánov, ktoré riadia priamo organizácie, kontrolovať, či organizácie dodržiavajú záväzné limity, všeobecne záväzné mzdové predpisy a ostatné predpisy o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch, sledujú a vyhodnocujú účinnosť mzdovej sústavy a predpisov o jej uplatňovaní; ukladať 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 kontrolnej činnosti vlastnej i podriadených organizácií a podávať o tom správy svojmu nadriadenému orgánu;

c) ostatných nadriadených orgánov a ústredných orgánov vykonávať kontrolu organizácií 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 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, usmerňujú a koordinujú kontrolnú činnosť v oblasti miezd, prerokúvajú s ústrednými orgánmi plány a zameranie ich kontrolnej činnosti, kontrolujú v ústredných orgánoch a v banke (včítane ich aparátov) a v im podriadených orgánoch a organizáciách účinnosť a správnosť riadenia a uskutočňovanie mzdovej politiky, dodržiavanie všeobecne záväzných mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní pracovníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a plnenie povinností spojených so mzdovou kontrolou, organizujú tematické previerky a spracúvajú informácie o výsledkoch mzdových kontrol.

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

a) vyžadovať potrebné doklady a informácie a utvorenie ostatných podmienok pre vykonanie 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) navrhovať a ukladať podľa príslušných predpisov pokuty organizáciám a zodpovedným pracovníkom organizácií alebo ich nadriadených orgánov, prípadne požadovať vykonanie týchto opatrení,

e) kontrolovať, ako sa plnia uložené opatrenia.

(5) Orgány vykonávajúce mzdovú kontrolu sa spravujú pri plnení povinností vyplývajúcich z predchádzajúcich ustanovení zásadami schválenými vládou.[10])

§ 25

(1) Banka v rámci plnenia svojich ekonomických funkcií

a) spoluzúčastňuje sa na zabezpečovaní vývoja miezd podľa zámerov štátneho plánu uplatňovaním svojich ekonomických nástrojov (úveru, úroku); nimi ovplyvňuje použiteľný objem mzdových prostriedkov,

b) následne kontroluje, či hospodárske a príspevkové organizácie dodržiavajú záväzné limity; v prípadoch závažného prekročenia záväzných limitov (§ 15 ods. 2) uplatní voči organizácii sprísnený úverový postup. Tento postup môže uplatniť aj v prípadoch, ak zistí, že organizácia nedodržiava ustanovenia druhej časti tejto vyhlášky,

c) poskytuje organizácii alebo organizačnej jednotke (odsek 2), ktorá na účtoch v banke nemá dostatok prostriedkov, na jej žiadosť úver na mzdy, a to prípadne len do výšky úhrnu miezd a ostatných plnení zaručených podľa § 30, ktorých výplatu nemožno odložiť; ak je návratnosť úveru na mzdy ohrozená, poskytne banka tento úver na finančne krytú záruku nadriadeného orgánu, prípadne iného orgánu. Podmienky poskytovania úveru na mzdy určí banka.

(2) Voči organizačným jednotkám, ktoré tvoria výrobnú hospodársku jednotku, zabezpečuje banka úlohy podľa odseku 1, ak sa o tom dohodne výrobná hospodárska jednotka s príslušným orgánom banky.

PIATA ČASŤ
MZDOVÉ PREDPISY

§ 26

(1) Všeobecne záväznými mzdovými predpismi vydávanými na základe zákonného splnomocnenia[11])

a) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí v spolupráci s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík

1. upravuje spôsob usmerňovania mzdových prostriedkov,
2. ustanovuje mzdové tarify, druhy a výšku príplatkov k mzdám a podmienky ich priznávania,
3. vydáva kvalifikačné katalógy a nomenklatúry povolaní (funkcií),
4. upravuje odmieňanie pracovníkov v povolaniach alebo činnostiach, ktoré sa vyskytujú v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov, alebo v niektorých osobitných prípadoch,
5. ustanovuje jednotné smernice pre uplatňovanie mzdových foriem;

b) ostatné federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí

1. upravujú odmieňanie pracovníkov organizácií vo svojej pôsobnosti,
2. vydávajú odvetvové kvalifikačné katalógy a zborníky príkladov prác,
3. upravujú poskytovanie výhod naturálnej povahy;

c) ústredné orgány Českej socialistickej republiky a ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky, s výnimkou krajských národných výborov,[12]) po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky

1. upravujú odmieňanie pracovníkov organizácií vo svojej pôsobnosti a organizácií riadených národnými výbormi,[12])
2. vydávajú odvetvové kvalifikačné katalógy a zborníky príkladov prác,
3. upravujú poskytovanie výhod naturálnej povahy;

d) ústredné orgány po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí

1. upravujú odmieňanie činností a prác vykonávaných podľa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
2. upravujú spôsob odmieňania pracovnej pohotovosti;

e) ministerstvá práce a sociálnych vecí republík po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi upravujú

1. finančné a hmotné zabezpečenie učňov,
2. odmieňanie činností a prác vykonávaných podľa dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré sa vyskytujú vo viacerých odvetviach.

(2) Odmieňanie pracovníkov v povolaniach alebo činnostiach, ktoré sa vyskytujú v pôsobnosti viacerých ústredných orgánov [odsek 1 písm. a) bod 4], môže v rozsahu a za podmienok dohodnutých s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi upraviť všeobecne záväzným mzdovým predpisom aj ústredný orgán, v pôsobnosti ktorého sa tieto povolania alebo činnosti najviac vyskytujú.

§ 27

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vydáva po dohode so Štátnou plánovacou komisiou a v spolupráci s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík podľa potreby smernice, 13) prípadne pokyny k jednotnému uplatňovaniu ustanovení prvej a druhej časti tejto vyhlášky. Tieto smernice môžu tiež vydávať po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušnou plánovacou komisiou

a) Federálne ministerstvo pre technický a investičný rozvoj 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,

c) ostatné ústredné orgány pre organizácie vo svojej pôsobnosti, a ak 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 aj po dohode s Federálnym ministerstvom pre technický a investičný rozvoj.

(2) Smernice podľa predchádzajúceho odseku pre rozpočtové a príspevkové organizácie sa vydávajú aj po dohode s príslušným ministerstvom financií.

(3) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí a ministerstvá práce a sociálnych vecí republík vydávajú pokyny na hodnotenie práce, tvorbu a používanie kvalifikačných katalógov a nomenklatúr funkcií, na používanie mzdových taríf, príplatkov a ďalších zložiek sústavy tarifných miezd, na uplatňovanie mzdových foriem, na tvorbu a uplatňovanie noriem spotreby práce a na mzdovú kontrolu na zabezpečenie jednotného postupu pri tvorbe a uplatňovaní všeobecne záväzných mzdových predpisov a ostatných predpisov o odmieňaní.

(4) Ostatné ústredné orgány, prípadne nadriadené orgány vydávajú podľa potreby pre organizácie vo svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami tejto vyhlášky a ostatnými všeobecne záväznými mzdovými predpismi na ich uplatňovanie vnútorné smernice alebo metodické pokyny.

(5) Mzdové programy na obdobie päťročného plánu ustanovujú ústredné orgány a im podriadené organizácie. Pokyny na ich vypracovanie a uplatňovanie vydáva Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí republík a Ústrednou radou odborov.

§ 28

(1) Organizácie ustanovujú prémiové poriadky a vnútorné smernice pre poskytovanie osobného ohodnocovania, výkonnostných a mimoriadnych odmien, peňažných odmien za výsledky dosiahnuté na základe rozvoja iniciatívy pracujúcich, iných druhov odmien a pre používanie

ostatných mzdových foriem v súlade so všeobecne záväznými mzdovými predpismi, smernicami a pokynmi nadriadených a ústredných orgánov.

(2) Pokiaľ organizácia je podľa všeobecne záväzných mzdových predpisov splnomocnená na úpravu niektorých mzdových podmienok, vykoná úpravu spravidla v kolektívnej zmluve.

(3) Pokiaľ je vo všeobecne záväzných mzdových predpisoch ustanovené, že organizácia môže pracovníkovi poskytovať niektoré plnenia na základe individuálneho hodnotenia jeho pracovných výsledkov alebo iných podmienok, nemôže sa v kolektívnej zmluve nárok na toto plnenie určiť.

ŠIESTA ČASŤ
SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

§ 29

Ak nie je všeobecne záväznými predpismi ustanovené inak, môže organizácia poskytovať mzdy a náhrady mzdy a obdobné plnenia len osobám, ktoré sú s ňou v pracovnom, učebnom, služobnom alebo členskom pomere. Iné odmeny za prácu, prípadne obdobné plnenia môže organizácia poskytovať len osobám, ktoré sú s ňou v inom pracovnoprávnom vzťahu, pokiaľ osobitnými predpismi nie je ustanovené inak.

§ 30

Pracovníkom, ktorí sú s organizáciou v pracovnoprávnom vzťahu, a osobám, ktoré sú s ňou v inom ako pracovnoprávnom vzťahu, sa zaručuje výplata miezd a náhrad mzdy, iných odmien za prácu a obdobných plnení, ktoré im patria podľa príslušných predpisov, prípadne podľa kolektívnych zmlúv. Ak organizácia má na svojom účte v banke nedostatok prostriedkov, môže odložiť výplatu prémií a odmien [§ 3 ods. 2 písm. d)] a obdobných plnení na nevyhnutne potrebný čas, najdlhšie však na šesť mesiacov.

§ 31

Ak to vyžadujú závažné dôvody, môže výnimky z jednotlivých ustanovení prvej a druhej časti a z ustanovení § 29 tejto vyhlášky povoliť Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode so Štátnou plánovacou komisiou, a ak ide o organizácie v pôsobnosti republiky, po dohode s ním a príslušnou plánovacou komisiou ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky. Výnimky týkajúce sa projektových a inžinierskych organizácií a organizácií výskumnej a vývojovej základne povoľuje Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po prerokovaní s Federálnym ministerstvom pre technický a investičný rozvoj, a ak ide o organizácie v pôsobnosti republík, príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, a po prerokovaní s príslušným ministerstvom výstavby a techniky republiky. Výnimky týkajúce sa rozpočtových a príspevkových organizácií sa povoľujú aj po dohode s príslušným ministerstvom financií.

§ 32

(1) 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) Prostriedky do fondu odmien iných organizácií [§ 13 ods. 4 písm. b) a § 17 ods. 2] organizácie prevádzajú a o odložení výplaty prémií a odmien (§ 30) rozhodujú s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.

(2) Pokiaľ ústredné a nadriadené orgány vydávajú smernice k jednotnému uplatňovaniu ustanovení tejto vyhlášky a povoľujú výnimky z jednotlivých ustanovení prvej a druhej časti a z ustanovení § 29, robia tak po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(3) Ak predpisy uvedené v § 26 ods. 1 a 2 a § 27 ods. 1 nie sú v plnom znení uverejnené v Zbierke zákonov ani 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.

§ 33

(1) Zrušuje sa vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 157/1975 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a odmieňaní práce. Smernice vydané na uplatňovanie tejto vyhlášky a výnimky, prípadne odchylné postupy podľa nej povolené, strácajú platnosť.

(2) Nároky a povinnosti podľa uvedenej vyhlášky vzniknuté do 31. decembra 1980 sa však posudzujú podľa nej.

§ 34

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1981.

Minister:

Štanceľ v. r.

1) Nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 91/1974 Zb. o organizácii výrobných hospodárskych jednotiek a ich štatútoch.

2) § 59 zákona č. 122/1975 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve.

3) Tieto národné výbory plnia funkciu ústredného orgánu, len pokiaľ nejde o vydávanie mzdových predpisov (porovn. § 26).

4) Napríklad vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 159/1970 Zb. o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach; úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 31-1673/80-7315 o hmotnej zainteresovanosti vedúcich pracovníkov organizácií.

5) Náplň ukazovateľa určujú jednotné metodické pokyny na vypracovanie návrhu päťročného plánu na roky 1981-1985 a návrhu vykonávacieho plánu na rok 1981, prípadne príslušné opatrenia na zabezpečenie plánu.

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

7) § 43 ods. 1 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev.
§ 113 Zákonníka práce.

8) Smernice Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 313/1674/80-7210 o uplatňovaní mzdových foriem.

9) Napríklad vyhláška Ministerstva financií č. 91/1966 Zb. o odmeňovaní niektorých prác vykonávaných mimo pracovného pomeru.

10) Zásady na zabezpečenie kontroly v národnom hospodárstve a v štátnej správe schválené uznesením vlády Československej socialistickej republiky z 9. januára 1975 č. 3, uverejnené pod č. 5/1975 Zb.
Zásady na zabezpečenie kontroly v národnom hospodárstve a v štátnej správe Českej socialistickej republiky schválené uznesením vlády Českej socialistickej republiky z 26. marca 1975 č. 60, uverejnené pod č. 40/1975 Zb.Zásady na zabezpečenie kontroly v národnom hospodárstve a v štátnej správe Slovenskej socialistickej republiky schválené uznesením č. 175, uverejnené pod č. 77/1975 Zb.

11) § 43 zákona č. 133/1970 Zb.
§ 95, 230 a 239 Zákonníka práce.

12) § 271 Zákonníka práce.
§ 68 zákona o národných výboroch (úplné znenie č. 27/1972 Zb. a č. 28/1972 Zb.).

13) Na základe splnomocnenia podľa § 43 zákona č. 133/1970 Zb.

14) § 123 Zákonníka práce.
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 zákona č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia).

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.