

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1980

Vyhlásené: 24.12.1980

Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

175

ZÁSADY

**vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady
odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv,
schválené uznesením vlády Československej socialistickej republiky z
13. novembra 1980 č. 366**

Kolektívne zmluvy sú dôležitým politicko-ekonomickým, sociálnym a právnym nástrojom a významnou formou účasti pracujúcich pri zabezpečovaní plánovitého hospodárskeho a sociálneho rozvoja organizácií a pri ochrane oprávnených záujmov pracujúcich. Upravujú vzájomné vzťahy medzi kolektívnymi pracovníkov zastúpených orgánmi Revolučného odborového hnutia a vedúcimi organizácií. Vytýčujú záväzné konkrétne opatrenia a záväzky na splnenie plánovaných úloh, na uplatňovanie socialistických zásad v odmieňaní za prácu, na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracujúcich a na rozvíjanie výchovnej a vzdelávacej činnosti. Prispievajú k prehĺbovaniu socialistickej demokracie, k upevňovaniu právneho poriadku, uvedomelej pracovnej disciplíny a vzájomných súdružských vzťahov v organizáciách. V záujme jednotného postupu pri príprave, uzavieraní a kontrole kolektívnych zmlúv ustanovuje vláda Československej socialistickej republiky a Ústredná rada odborov tieto zásady:

ČASŤ I

Uzavieranie kolektívnych zmlúv

1. Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých štátnych hospodárskych, rozpočtových, príspevkových a ostatných socialistických organizáciách s výnimkou jednotných roľníckych družstiev a výrobných družstiev.
2. Kolektívna zmluva sa uzaviera medzi kolektívom pracovníkov a organizáciou.¹⁾ V mene pracovníkov ju uzaviera závodný výbor, podnikový výbor alebo miestny výbor, univerzitná odborová rada, celoškolský výbor Revolučného odborového hnutia, prípadne ďalší príslušný odborový orgán (ďalej len „závodný výbor“) a v mene organizácie jej vedúci. Kolektívne zmluvy organizácií (podnikov) sa uzavierajú na obdobie jedného roka. V prípadoch, keď sú na to podmienky, možno uzavrieť kolektívnu zmluvu organizácie na dlhšie obdobie, spravidla na päť rokov a jej obsah sa ročne spresňuje doplnkom kolektívnej zmluvy.
3. V organizáciách vnútorne členených na závody uzaviera závodný výbor v mene pracovníkov závodu a vedúci organizácie alebo ním poverený vedúci závodu v mene organizácie závodnú kolektívnu zmluvu, ktorá je základným článkom sústavy kolektívnych zmlúv a obsahuje aj záväzky týkajúce sa samostatných prevádzok. Ustanovenia a záväzky kolektívnej zmluvy organizácie sa vzťahujú na závod a jeho pracovníkov, pokiaľ závodná kolektívna zmluva v súlade s týmito zásadami neurčí niečo iné. Závodné kolektívne zmluvy sa uzavierajú na obdobie jedného roka.
4. Vo výrobných hospodárskych jednotkách - odborových podnikoch, koncernoch, trustoch (ďalej len „VHJ“) - uzaviera odborovú kolektívnu zmluvu v mene pracovníkov VHJ odborový výbor Revolučného odborového hnutia a v mene VHJ jej generálny riaditeľ. Ustanovenia a záväzky odborej kolektívnej zmluvy sa vzťahujú na organizácie, závody a ich pracovníkov, pokiaľ ich kolektívne zmluvy v súlade s týmito zásadami neurčujú niečo iné. Odborové kolektívne zmluvy sa uzavierajú spravidla na päť rokov.

5. Kolektívne zmluvy sa pripravujú súbežne s návrhom plánu a musia byť schválené súčasne s potvrdením plánu najneskoršie do 15. februára v roku, v ktorom nadobúdajú platnosť.
6. Ak dôjde k závažným zmenám v činnosti organizácie alebo VHJ, najmä pri zmene plánu, alebo ak sú na to iné závažné dôvody, kolektívna zmluva sa zmení alebo doplní v doplnku kolektívnej zmluvy.
7. Kolektívna zmluva, jej zmeny a doplnky sa uzavierajú písomne.
8. Všetky záväzky v kolektívnej zmluve musia byť termínované a musí sa menovite určiť zodpovednosť za ich plnenie.

ČASŤ II

Obsah kolektívnych zmlúv

A. Obsahové zameranie odborových kolektívnych zmlúv

9. Odborová kolektívna zmluva v súlade so štatútom VHJ obsahuje podľa konkrétnych podmienok a potrieb záväzky oboch zmluvných strán sledujúce zabezpečenie plánovaných úloh, hmotnej zainteresovanosti, starostlivosti o pracujúcich, výchovnej a vzdelávacej činnosti a tvorbu a použitie fondu kultúrnych a sociálnych potrieb spravidla na päť rokov s prípadným členením na jednotlivé roky, najmä z hľadiska:
 - a) stručnej charakteristiky hlavných úloh plánu VHJ, podmienok uplatnenia ústretového plánovania a rozvoja pracovnej a tvorivej iniciatívy podľa potrieb odboru včítane spôsobu vykonávania kontroly dosahovaných výsledkov na úrovni VHJ;
 - b) zabezpečenia plánovaných zmien v štruktúre výroby, v jej efektívnosti a kvalite, najmä úloh štátnych cieľových programov, technického rozvoja znižovaním materiálnej náročnosti výroby, zvyšovaním produktivity práce a technicko-ekonomickej úrovne výrobkov;
 - c) vytvárania podmienok na realizáciu programov rozvoja hnutia vynálezcov a zlepšovateľov včítane zavádzania a rozširovania pokrokových metód práce a žiadúceho využívania tematického plánovania vnútri VHJ;
 - d) spôsobu rozdelenia hospodárskeho výsledku VHJ, najmä pravidiel tvorby a rozdeľovania prostriedkov do fondov VHJ a podriadených organizácií tvoriacich VHJ včítane prostriedkov na rozvoj podnikovej sociálnej politiky;
 - e) určenia celkového objemu mzdových prostriedkov vyplývajúceho zo záväzných limitov a plánovaných úloh, jeho rozdelenia na čiastkové zložky podľa spôsobu tvorby a účelu použitia a na jednotlivé organizácie; výšky priemernej mzdy za VHJ spolu, za jednotlivé organizácie, prípadne v rozdelení podľa kategórií alebo skupín pracovníkov;
 - f) zabezpečenia hlavných úloh v oblasti odmieňania, najmä vyplývajúcich z dlhodobého mzdového programu, uplatňovania mzdových foriem a pod. včítane vytýčenia časového postupu, foriem, metód a podmienok ich realizácie pre nižšie stupne riadenia;
 - g) určenia zásad usmerňovania mzdových prostriedkov vnútri VHJ podľa dosahovaných výsledkov včítane postihov za nekvalitnú výrobu, prípadne porušovanie zmluvných záväzkov, prekračovanie limitu mzdových prostriedkov a pod.,
 - h) určenia vecných úloh a politickoorganizačných opatrení na realizáciu päťročných plánov racionalizácie práce, najmä vytýčenia smerov pre nižšie stupne riadenia;
 - i) vytvárania podmienok pre splnenie plánu prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja VHJ a ďalej opatrení na realizáciu ďalších úloh nad jeho rámec, pre plnenie ktorých sa na úrovni VHJ vytvoria predpoklady. Podľa podmienok obsahuje ďalej záväzky budovať odborové rekreačné, zdravotnícke zariadenia, učňovské školy a iné spoločenské zariadenia. Kolektívne zmluvy vychádzajú z „Programov a plánov prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja“ a svojimi záväzkami zabezpečujú a realizujú ich úlohy a ciele;
 - j) rozvíjania odbornej kvalifikácie pracovníkov, najmä žien, mladých pracovníkov včítane učňovskej mládeže a preškoľovania pracovníkov uvoľnených z neefektívnych výrobných. Zvyšovania politických, ekonomických a právnych vedomostí pracujúcich a vytvárania podmienok na rozširovanie výchovného vplyvu v pracovných kolektívoch na upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, vytvárania materiálnych predpokladov pre rozvoj

kultúrno-výchovnej činnosti a využitia času pracujúcich v súlade s plánom prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja VHJ;

- k) určenia pravidiel pre tvorbu a rozdeľovanie zdrojov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb za splnenie ukazovateľov nad 2 % objemu vyplatených miezd určených pre VHJ aj zásad pre ich krátenie a pravidiel pre rozdelenie zdrojov odborového fondu kultúrnych a sociálnych potrieb na podriadené podniky. Rozpočet fondu kultúrnych a sociálnych potrieb je súčasťou obsahu odborovej kolektívnej zmluvy.

B. Obsahové zameranie kolektívnych zmlúv organizácií a závodných kolektívnych zmlúv

Zabezpečenie plánovaných úloh

10. Kolektívna zmluva obsahuje spravidla stručnú charakteristiku hlavných úloh plánu a spôsobu rozdelenia hospodárskeho výsledku (prostriedkov). Pre splnenie úloh plánu, prípadne rozpočtu²⁾ obsahuje kolektívna zmluva najmä konkrétne záväzky organizácie a pracovníkov zamerané predovšetkým na:
- a) zabezpečenie rovnomerného plnenia úloh plánu najmä odhaľovaním a využitím rezerv v zdrojoch rastu produktivity práce a v zefektívnení výrobného procesu, zdokonaľovaním vnútropodnikového chozrasčotového riadenia a organizácie práce a na dôsledné uplatnenie podmienok ústretového plánovania už v príprave plánu na ďalší rok;
 - b) plné využívanie novej techniky a technológie a urýchléné zavádzanie výsledkov vedeckotechnického pokroku do výroby rekonštrukciou, modernizáciou, automatizáciou, mechanizáciou a inováciou výroby a optimálnym využívaním výrobných prostriedkov predovšetkým zvyšovaním smennosti;
 - c) zabezpečovanie plánovanej akosti výroby a kvality služieb, zvyšovanie podielu výrobkov I. akosti, na rozširovanie a obmenu sortimentu výrobkov v záujme plnenia plánovaných dodávok pre vnútorný trh, vývoz, investičnú výstavbu a dodávok ostatným odberateľom; pritom konkrétnou stimuláciou výraznejšie ovplyvniť zvyšovanie úžitkových vlastností výrobkov, znižovanie podielu nákladov na nepodarky a reklamácie;
 - d) vytváranie všestranných podmienok efektívneho využívania palív a energie, surovín a materiálu predovšetkým znižovaním normovanej spotreby a využívaním ďalších rezerv v rozpočtových, režijných a výrobných nákladoch v záujme zvyšovania rentability výroby a služieb;
 - e) upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, plné a efektívne využívanie fondu pracovného času, na stabilizáciu pracovníkov, znižovanie absencie a nežiadúcej fluktuácie, na lepšie využitie a rozmiestnenie pracovníkov, zabezpečovanie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve;
 - f) vytváranie podmienok rozvoja vnútropodnikového súťaženia a cieľavedomého skvalitňovania výrobných (prevádzkových) porád včítane spôsobu propagácie, popularizácie a využitia výsledkov i skúseností dosiahnutých všetkými formami pracovnej a tvorivej iniciatívy;
 - g) realizáciu a kontrolu plnenia programov komplexnej socialistickej racionalizácie pri ďalšom rozvoji komplexných racionalizačných brigád a ostatných účinných foriem technickej tvorivej iniciatívy pracujúcich včítane prehlbovania a vytvárania podmienok na ich efektívne využívanie;
 - h) dôsledné zabezpečovanie úloh štátnych cieľových programov a komplexných programov rozvoja hnutia vynálezcov a zlepšovateľov, plánov tematických úloh a ďalších foriem zabezpečujúcich širokú účasť pracujúcich na vedecko-technickom rozvoji;
 - i) opatrenia smerujúce k znižovaniu nadčasovej práce a obmedzovaniu nočnej práce žien.

Hmotná zainteresovanosť

11. V súlade so mzdovými a inými právnymi predpismi v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa riadenia, na dlhodobý mzdový program a päťročný plán racionalizácie práce obsahuje kolektívna zmluva najmä:
- a) celkový objem mzdových prostriedkov vyplývajúci zo záväzných limitov a plánovaných úloh, jeho rozdelenie na vnútropodnikové útvary a podľa účelu použitia; výšku priemernej mzdy

za organizáciu (závod) vcelku, prípadne v rozdelení podľa kategórií alebo skupín pracovníkov, a za vnútropodnikové útvary;

- b) opatrenia na prehĺbenie diferenciácie miezd medzi vnútropodnikovými útvarmi, skupinami pracovníkov a vybranými profesiami podľa ich preukázateľného prínosu plneniu rozhodujúcich úloh organizácie, najmä pri zvyšovaní efektívnosti a kvality všetkej práce, trvalému rastu produktivity práce a dosahovaniu všestranných úspor živej a zvecnenej práce, prípadne podľa ďalších hľadísk;
- c) opatrenia na zvýšenie ekonomickej účinnosti mzdových foriem s cieľom prehĺbiť ich pobádaivosť a zamerať ich na plnenie rozhodujúcich úloh organizácie;
- d) konkrétne úlohy v cieľavedomom rozvoji racionalizácie a normovania práce, najmä v zdokonaľovaní normatívnej základne vedúcej k stále širšiemu uplatňovaniu technicky zdôvodnených výkonových noriem vo výrobe, rozširovaní normatívnej základne pri pomocných a obslužných prácach a zavádzaní overených organizačných systémov smerujúcich k zníženiu počtu riadiaceho a správneho aparátu;
- e) postup pri spolurozhodovaní závodného výboru Revolučného odborového hnutia o uplatňovaní noriem spotreby práce a pri tvorbe tých noriem, ktoré nie sú ustanovené na základe schválených normatívnych podkladov;
- f) opatrenia na sústavné hodnotenie vývoja miezd, na kontrolu účinnosti mzdových sústav a dodržiavanie mzdových predpisov;
- g) postup v prípade, že je ohrozené dodržanie záväzného limitu mzdových prostriedkov, alebo pri jeho prekročení alebo pri obmedzení výplaty miezd v organizácii;
- h) informáciu, kde pracovníci organizácie môžu nahliadnuť do mzdových predpisov používaných v organizácii, do prémieových poriadkov, konkrétnych podmienok poskytovania odmien a zriaďovania a používania fondu vedúcich a pod.;

12. Podľa splnomocnenia v mzdových alebo iných právnych predpisoch kolektívna zmluva:

- a) určuje pravidlá pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch,
- b) určuje postup a bližšie podmienky pre poskytovanie odmien pri významných pracovných a životných výročiach³⁾ a pre určenie ich výšky jednotlivým pracovníkom,
- c) môže určiť niektoré mzdové podmienky, napr. výšku a podmienky príplatkov, preferencií a pod.

Starostlivosť o pracujúcich

13. V oblasti ďalšieho zlepšovania pracovných, zdravotných, sociálnych, kultúrnych a ďalších životných podmienok vychádzajú kolektívne zmluvy z „Programov a plánov prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja“, ktoré obsahujú základné ciele a menovité úlohy podnikovej sociálnej politiky, ukazovatele jej rozvoja a konkrétne termínované záväzky hospodárskeho vedenia s uvedením osobnej zodpovednosti.

Kolektívna zmluva obsahuje záväzky pracovných kolektívov zamerané na podporu plnenia plánu personálneho a sociálneho rozvoja v tejto oblasti a ďalšie záväzky oboch zmluvných strán na realizáciu úloh podnikovej sociálnej politiky, ktoré sa do uvedeného plánu nezahrnuli, ale na plnenie ktorých sa v organizácii vytvoria reálne predpoklady. V kolektívnej zmluve sa určia najmä:

- a) v oblasti zlepšovania pracovného prostredia, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci spoločný postup hospodárskych a odborových orgánov na sústavné znižovanie pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania a záväzky efektívne využívať trojstupňovú kontrolu, zabezpečovať verejnú previerku bezpečnosti práce, sústavne vychovávať a školiť pracovníkov k bezpečnej a zdravotne nezávadnej práci, hospodárne využívať ochranné osobné pracovné prostriedky a znižovať počet žien pracujúcich s bremenami nad určenú hmotnosť;
- b) v oblasti závodnej zdravotnej starostlivosti zásady výberu pracovníkov na kúpeľnú liečbu a záväzky a opatrenia na kvalitatívne zlepšovanie zdravotnej starostlivosti vrátane preventívnych lekárskech prehliadok a na vytváranie podmienok pre uplatnenie pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou;

- c) v oblasti závodného stravovania zásady poskytovania príspevku z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb pracovníkom a bývalým pracovníkom (dôchodcom) na závodné stravovanie, formy spoločenského dozoru odborových orgánov nad závodným stravovaním včítane spôsobu uplatnenia záverov pri zistených nedostatkoch a ďalšie záväzky zlepšovať prostredie a racionalizovať prácu a výdaj jedál v zariadeniach závodného stravovania, zvyšovať kvalitu a rozširovať sortiment podávaných jedál, rozvíjať socialistickú súťaž pracovníkov závodného stravovania a vychovávať pracovníkov k racionálnej výžive a k uplatneniu správnych stravovacích režimov;
- d) v oblasti bývania pracovníkov zásady výberu pracovníkov do bytových poradovníkov a zásady poskytovania pôžičiek z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a príspevkov na úhradu úrokov z pôžičiek štátnej sporiteľne na bytové účely; záväzky poskytovať odbornú a technickú pomoc pracovníkom pri individuálnej a družstevnej bytovej výstavbe, zlepšiť údržbu podnikového bytového fondu a vychovávať ubytovaných pracovníkov v podnikových ubytovacích zariadeniach k dodržiavaniu zásad ochrany majetku v socialistickom vlastníctve,
- e) v oblasti rekreácie pracovníkov a ich rodinných príslušníkov zásady výberu účastníkov a diferenciácie v poskytovaní príspevkov na rekreáciu a zásady využitia podnikového zariadenia včítane určenia dĺžky rekreačného obdobia a záväzky pracujúcich zúčastniť sa na rozširovaní rekreačnej základne včítane pionierskych táborov Revolučného odborového hnutia,
- f) v oblasti životných podmienok a životného prostredia spoločný postup pri zlepšovaní životných podmienok najmä pracujúcich žien, dopravy do zamestnania a späť, služieb každého druhu, zásady výberu a umiestňovania detí do detských predškolských zariadení a spoločné opatrenia na podporu volebných programov Národného frontu v oblasti účinnej ochrany životného prostredia,
- g) vytváranie všestranných podmienok pre rozvoj kultúrnej a športovej činnosti, účelné využívanie voľného času pracujúcich, najmä mládeže a vytváranie socialistického životného štýlu,
- h) v oblasti individuálnej sociálnej starostlivosti zásady poskytovania jednorazovej sociálnej výpomoci v jednotlivých sociálne mimoriadnych prípadoch,
- i) v oblasti rozvoja pracovnej iniciatívy a spoločenskej angažovanosti zásady poskytovania nepenažných odmien z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb za príkladné a sústavné plnenie pracovných úloh alebo za mimoriadnu spoločenskú angažovanosť a pri pracovných a životných výročiach a záväzky zlepšovať pracovné a životné prostredie v rámci akcie „Odborári svojim závozom a republikou“ na podporu plnenia úloh obsiahnutých v pláne sociálneho rozvoja, prípadne i nad jeho rámec,
- j) podmienky sústavného upevňovania právneho vedomia pracujúcich formou právnej propagandy so zreteľom na konkrétne podmienky organizácie, poskytovania rád pracujúcim z oblasti pracovnoprávneho, sociálneho, prípadne občianskoprávneho zákonodarstva.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

14. Na zvyšovanie výchovnej činnosti v záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a vedomostí pracujúcich obsahuje kolektívna zmluva záväzky zamerané v súlade s plánom prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja predovšetkým na:

- a) zvyšovanie kvalifikácie pracujúcich, najmä mládeže a žien v súlade s potrebami organizácie v podnikových a ostatných formách vzdelávania,
- b) zvyšovanie politických, ekonomických a právnych vedomostí pracujúcich v školách socialistickej práce a na pracoviskách a na výber propagandistov podľa potrieb odborovej organizácie, c) posilňovanie výchovného vplyvu v kolektívoch pracovníkov na upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, na hospodárnosť, lepšie využívanie fondu pracovného času a na zabezpečovanie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve prostredníctvom školenia, propagandy a agitácie.

Tvorba a čerpanie fondu kultúrnych a sociálnych potrieb

15. Na účelné využívanie prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb určujú v súlade s právnymi predpismi:

- a) kolektívna zmluva organizácie najmä
 - výšku prídeltu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb organizácie,
 - podmienky pre doplnkový prídelt do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb,
 - možnosti vylúčiť z výhod poskytovaných z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb pracovníkov organizácie s neospravedlnenou absenciou a pracovníkov, ktorým sa právoplatne uložilo disciplinárne opatrenie;
- b) závodná kolektívna zmluva najmä
 - výšku prídeltu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb závodu,
 - možnosti vylúčiť z výhod poskytovaných z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb pracovníkov závodu s neospravedlnenou absenciou a pracovníkov, ktorým sa právoplatne uložilo disciplinárne opatrenie;

16. Rozpočet fondu kultúrnych a sociálnych potrieb je súčasťou kolektívnej zmluvy.

ČASŤ III

Právna záväznosť kolektívnych zmlúv

- 17. Návrh odborovej kolektívnej zmluvy musí prerokovať a schváliť odborová konferencia ROH, návrh kolektívnej zmluvy organizácie alebo závodnej kolektívnej zmluvy členská schôdza alebo konferencia delegátov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (základných organizácií Revolučného odborového hnutia), inak je kolektívna zmluva neplatná. To isté platí pre uzavieranie zmien a doplnkov kolektívnej zmluvy.
- 18. Kolektívna zmluva sa stáva pre obe zmluvné strany záväznou podpisom zástupcov oboch zmluvných strán. Obe strany sú povinné ju od toho času dodržiavať a akékoľvek zmeny a doplnky robiť iba so vzájomným súhlasom a predpísaným spôsobom.
- 19. Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa kolektívna zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 20. Ustanovenia a záväzky v kolektívnych zmluvách, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi alebo so záujmami spoločnosti, sú neplatné.
- 21. Nároky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv pre jednotlivých pracovníkov sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky pracovníkov z pracovného pomeru.
- 22. Vedúcich pracovníkov organizácie, ktorí neplnia povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy alebo zavinujú prieťahy v plnení ustanovení a záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve, upozorňuje závodný výbor na nedostatky a žiada zistené nedostatky odstrániť.

Závodný výbor môže príslušným orgánom navrhnúť, aby v rámci platných predpisov použili voči týmto pracovníkom vhodné opatrenia, ako napríklad odňatie alebo krátenie prémie, odmien, podielov, uloženie disciplinárneho opatrenia alebo aj odvolanie z funkcie.

Za plnenie záväzkov prijatých odborovými orgánmi zodpovedajú tieto orgány podľa stanov Revolučného odborového hnutia.

- 23. Generálny riaditeľ VHJ, vedúci organizácie, závodu je povinný sústavne sledovať, ako vedúci a ďalší pracovníci uvedení v kolektívnej zmluve plnia povinnosti vyplývajúce pre nich z tejto zmluvy. Zavinené neplnenie týchto povinností posudzuje ako porušenie pracovnej disciplíny a vyvodzuje z neho dôsledky. Pri hodnotení pracovných výsledkov jednotlivých vedúcich pracovníkov a pri hmotnom oceňovaní ich práce sa prihliada aj na to, ako sa podieľajú na plnení záväzkov organizácie z kolektívnej zmluvy, za plnenie ktorých sú zodpovední.
- 24. Spory, ktoré vzniknú medzi príslušným odborovým orgánom a vedením VHJ, vedením organizácie alebo závodu a týkajú sa neplnenia povinností organizácie vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, rieši príslušný vyšší orgán odborového zväzu po dohode s orgánom nadriadeným VHJ alebo organizácii.
- 25. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, aké dôsledky sa budú vyvodzovať z neplnenia záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, ako aj zloženie orgánu, ktorý rieši spory vzniknuté z neplnenia týchto záväzkov. Zloženie tohto orgánu sa ustanoví spravidla tak, aby v ňom boli prevažne zástupcovia orgánov nadriadených organizácii a príslušného vyššieho orgánu odborového zväzu.

26. Pri kontrole plnenia kolektívnej zmluvy možno dohodnúť, aké náhradné plnenie poskytne organizácia pri nezavinenom nesplnení záväzkov.

ČASŤ IV

Prílohy kolektívnej zmluvy

27. Súčasťou každej kolektívnej zmluvy sú jej prílohy. Tvoria ich:
- zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy,
 - zápisnice o verejnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy včítane záväzkov (opatrení) na odstránenie nedostatkov,
 - ďalšie nevyhnutne potrebné prílohy podľa pokynov príslušného ústredného orgánu a príslušného výboru odborového zväzu.

ČASŤ V

Evidencia a kontrola plnenia kolektívnych zmlúv

28. Uzavreté kolektívne zmluvy organizácií, ich zmeny a doplnky evidujú orgány im bezprostredne nadriadené a príslušné orgány odborového zväzu. Tieto orgány tiež konzultujú o obsahu návrhov týchto kolektívnych zmlúv. Vedenie organizácie spolu s príslušným odborovým orgánom obdobne vykonáva konzultácie a evidenciu závodných kolektívnych zmlúv. Odborové kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky evidujú ústredný orgán a príslušný orgán odborového zväzu, ktoré tiež o obsahu ich návrhov konzultujú. Uzavreté kolektívne zmluvy sa zasielajú na evidenciu hneď po podpísaní.
29. Obe zmluvné strany v kolektívnej zmluve sa dohodnú na spôsobe:
- a) pravidelnej bežnej kontroly plnenia v záujme vytvárania predpokladov dôslednej a včasnej realizácie všetkých ustanovení a záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve. So závermi bežnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy sú pracujúci oboznamovaní na výrobných (prevádzkových) poradách, členských schôdzach odborových úsekov a členských schôdzach alebo konferenciách základnej organizácie Revolučného odborového hnutia;
 - b) polročnej verejnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy organizácie a závodnej kolektívnej zmluvy za účasti všetkých pracujúcich, organizovanej dva razy do roka podľa spoločného plánu politickoorganizačného opatrenia. Najneskoršie do 31. augusta bežného roka a do 15. februára nasledujúceho roka schvaľuje dosiahnuté výsledky v plnení kolektívnej zmluvy a navrhované závery z vykonanej verejnej kontroly členská schôdza alebo podniková (závodná) konferencia Revolučného odborového hnutia. Výsledky a závery verejnej kontroly sa využijú pri príprave a uzavretí novej kolektívnej zmluvy a pri rozboroch hospodárskej činnosti organizácie;
 - c) verejnej kontroly plnenia odborovej kolektívnej zmluvy raz do roka súčasne s hodnotením výsledkov hospodárenia a plnenia plánu VHJ a prerokovania ich výsledkov a schválenia záverov z nich vyplývajúcich odborovou konferenciou Revolučného odborového hnutia.

ČASŤ VI

Úlohy organizácií, nadriadených štátnych a hospodárskych orgánov a príslušných odborových orgánov pri uplatňovaní zásad

30. Vedúci organizácie, vedúci závodu a závodný výbor sú povinní:
- a) oboznámiť pracujúcich s návrhmi plánu, získať námety do kolektívnej zmluvy a návrh kolektívnej zmluvy prerokovať na výrobných alebo prevádzkových poradách, členských schôdzach odborových úsekov, prípadne na členských schôdzach základných organizácií Revolučného odborového hnutia. Sústrediť pripomienky z pracovísk, využiť ich pri spresňovaní návrhu kolektívnej zmluvy a o ich uplatňovaní podávať spätné informácie;
 - b) zabezpečiť aktívnu účasť pracujúcich, hospodárskych pracovníkov, funkcionárskeho aktívu Revolučného odborového hnutia, Socialistického zväzu mládeže, Československej vedecko-technickej spoločnosti na verejnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy za polrok a za celý rok. Hodnotenie spojiť s kontrolou plnenia hospodárskeho plánu a plánu prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja, s hodnotením iniciatívy pracujúcich a využiť ich na ďalšie skvalitňovanie činnosti v rozboroch hospodárskej činnosti organizácie.

31. Orgány nadriadené organizáciám zabezpečujú spolu s príslušnými orgánmi odborového zväzu najmä
- a) pomoc pri príprave a kontrole plnenia kolektívnych zmlúv v organizáciách nimi riadených,
 - b) zhodnotenie dosiahnutých výsledkov v plnení kolektívnych zmlúv, uplatňovaných foriem a metód práce spolu s rozborom hospodárskej činnosti organizácie za polrok a za rok, organizáciu výmen skúseností medzi organizáciami nimi riadenými a prijatie opatrení na odstránenie nedostatkov.
32. Ústredné orgány spolu s príslušnými výbormi odborových zväzov:
- a) prijímajú spoločný postup pri realizácii týchto zásad vo svojom odvetví, najmä z hľadiska poskytovania metodickéj pomoci a konzultácií pri príprave, obsahovom zameraní a kontrole plnenia kolektívnych zmlúv v organizáciách nimi riadených. Súčasne overujú, či aj v závodoch boli uzavreté závodné kolektívne zmluvy;
 - b) hodnotia výsledky polročnej verejnej kontroly plnenia kolektívnych zmlúv do 15. októbra v bežnom roku, najmä z hľadiska ich účinnosti, plnenia záväzkov, úrovne vykonanej kontroly vybavovania námetov a pripomienok pracujúcich. Do 31. marca nasledujúceho roka zhodnotia realizáciu zásad a účinnosť svojich opatrení prijatých na ich uskutočňovanie so závermi na odstránenie prípadných nedostatkov;
 - c) organizujú výmenu skúseností z práce s kolektívnymi zmluvami a získané poznatky a námety využijú na zlepšenie úrovne a účinnosti kolektívnych zmlúv.

ČASŤ VII

Záverečné ustanovenia

33. Výklad ustanovení týchto zásad vykonáva Ústredná rada odborov s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.
34. Zrušujú sa zásady vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv č. 103/1975 Zb.
35. Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 1. januárom 1981. Postupuje sa podľa nich už pri príprave nových kolektívnych zmlúv.

- 1) Organizáciou sa na účely týchto zásad rozumie aj koncernový podnik a koncernová účelová organizácia, pokiaľ štatút koncernu určil, že môžu vystupovať vo svojom mene v pracovnoprávných vzťahoch.
- 2) V nevýrobných organizáciách sa ustanovenie odseku 10 použije primerane podľa charakteru organizácie.
- 3) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 159/1970 Zb. o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach.

