ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1985

Vyhlásené: 11.12.1985 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

119

ZÁSADY

vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv

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 kolektívmi pracovníkov zastúpených orgánmi Revolučného odborového hnutia a vedúcimi organizácií. Vytyčujú 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 prehlbovaniu 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 podľa § 20 ods. 6 Zákonníka práce tieto zásady:

ČASŤ I

Uzavieranie kolektívnych zmlúv

1. Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých štátnych hospodárskych, rozpočtových, príspevkových, ostatných socialistických organizáciách s výnimkou jednotných roľníckych družstiev a výrobných družstiev. V spoločenských organizáciách a ich zariadeniach možno uzavierať kolektívne zmluvy na základe dohody závodného výboru ROH s vedením organizácie.

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, celoústavný výbor Revolučného odborového hnutia, prípadne ďalší príslušný odborový orgán[2]) (ďalej len „závodný výbor“) a v mene organizácie jej vedúci. Kolektívne zmluvy organizácií (podnikov) sa uzavierajú na obdobie jedného roka. V prípadoch, kde sú na to podmienky, možno uzavrieť kolektívnu zmluvu organizácie na dlhšie obdobie, spravidla na päť rokov; jej obsah sa ročne spresňuje doplnkom ku kolektívnej zmluve.

3. V organizáciách vnútorne členených na závody uzaviera závodný výbor (závodné výbory) 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; 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 odborovej 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 a každoročne sa spresňujú.

5. Kolektívne zmluvy organizácií a závodov sa pripravujú súbežne s návrhom plánu a musia byť schválené súčasne s potvrdením hospodárskeho plánu najneskôr však do 15. februára v roku, v

ktorom nadobúdajú platnosť. Odborové kolektívne zmluvy sa pripravujú súbežne s návrhom päťročného plánu a musia byť schválené súčasne s jeho potvrdením.

6. Ak dôjde k závažným zmenám v činnosti organizácie alebo VHJ alebo k iným zásadným okolnostiam napr. pri zmene plánu, urobia sa nevyhnutné zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy v dobe jej platnosti formou doplnku.

7. Kolektívna zmluva, jej zmeny a doplnky sa uzavierajú písomne.

8. Do kolektívnej zmluvy sa zaraďujú len konkrétne a kontrolovateľné záväzky a ustanovenia, ktoré musia byť termínované a musí sa menovite určiť zodpovednosť za ich plnenie.

ČASŤ II
Obsah kolektívnych zmlúv

A. Obsahové zameranie odborných kolektívnych zmlúv

9. Odborová kolektívna zmluva v súlade so štatútom VHJ, podľa konkrétnych podmienok a potrieb obsahuje záväzky oboch zmluvných strán vyjadrujúce cieľovo programový prístup k zabezpečeniu plánovaných úloh, hmotnej zainteresovanosti, starostlivosti o pracovníkov, výchovnej a vzdelávacej činnosti včítane tvorby a použitia fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, najmä na:

   a) zabezpečenie hlavných úloh plánovaného rozvoja VHJ, pravidiel hmotnej zainteresovanosti pre ústretové plánovanie, smerov rozvoja pracovnej a tvorivej iniciatívy a spôsobu kontroly dosahovaných hospodárskych výsledkov VHJ;

   b) realizáciu žiadúcich zmien v štruktúre výroby, zvyšovanie produktivity práce, efektívnosti a kvality, zabezpečovanie úloh štátnych cieľových programov technického rozvoja znižovaním materiálovej a výrobnej náročnosti a zvyšovaním technicko-ekonomickej úrovne výrobkov;

   c) vytváranie podmienok pre realizáciu programov rozvoja hnutia vynálezcov a zlepšovateľov včítane zavádzania a rozširovania pokrokových metód práce a žiadúceho využívania tematického plánovania vnútri VHJ;

   d) spôsob rozdelenia hospodárskeho výsledku VHJ, najmä pravidiel tvorby a rozdeľovania prostriedkov do fondov VHJ a podriadených organizácií a vyčlenenie objemu prostriedkov na sociálny rozvoj v rámci VHJ;

   e) uplatňovanie pravidiel pre usmerňovanie mzdových prostriedkov vnútri VHJ a plánu miezd včítane kontroly ich dodržiavania, postihov za neakostnú prácu a porušovanie zmluvných záväzkov;

   f) rozdeľovanie celkovej výšky mzdových prostriedkov vyplývajúcej z ich normatívu alebo limitu na organizácie diferencované v závislosti od progresivity plánu a výsledkov ich činnosti; určenie priemernej mzdy za VHJ a na organizácie;

   g) zabezpečenie hlavných úloh v oblasti odmieňania v nadväznosti na päťročné mzdové programy a program zvýšenia ekonomickej účinnosti mzdovej sústavy, najmä vytýčenie časového postupu, foriem, metód a podmienok realizácie pre nižšie stupne riadenia;

   h) realizáciu hlavných vecných úloh, vlastných zámerov a potrieb päťročného plánu racionalizácie a normovania práce včítane presadzovania objektivizovaných noriem každého druhu, s prihliadnutím na špecifické podmienky odboru a podriadených organizačných jednotiek;

   i) opatrenia VHJ na zabezpečenie úloh obsiahnutých v plánoch personálneho a sociálneho rozvoja a opatrenia odborových orgánov na podporu ich plnenia, a prípadne úloh nad ich rámec, ktoré vyplynuli z naliehavých potrieb, alebo pre plnenie ktorých sa na úrovni VHJ vytvorili predpoklady, včítane vyjadrenia foriem pomoci podriadeným organizáciám, napr. záväzky na výstavbu a rekonštrukciu rekreačných, rehabilitačných a iných zariadení odborovej povahy;

   j) rozvíjanie odbornej kvalifikácie pracovníkov, najmä robotníkov, žien, mladých pracovníkov, doškoľovanie a preškoľovanie pracovníkov uvoľnených z neefektívnych výrob. Vytváranie podmienok pre odbornú a politickú prípravu mládeže na robotnícke povolania v stredných odborných učilištiach a jej úspešnú adaptáciu vo výrobnom procese.

Zvyšovanie ideovej, politickej a kultúrnej úrovne pracovníkov, najmä vytváraním materiálnych podmienok pre rozvoj kultúrno-výchovnej, telovýchovnej a brannej výchovy za účelom využívania voľného času pracovníkov a ich rodinných príslušníkov;

k) uplatnenie pravidiel pre tvorbu a rozdeľovanie zdrojov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb za splnenie ukazovateľov ustanovených pre VHJ aj zásad pre ich krátenie a pravidiel pre rozdelenie zdrojov odborového fondu kultúrnych a sociálnych potrieb na podriadené organizácie. (Rozpočet odborového fondu kultúrnych a sociálnych potrieb na každý rok je súčasťou 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 spôsob rozdelenia hospodárskeho výsledku (prostriedkov). Pre splnenie úloh plánu, prípadne rozpočtov[3]) kolektívna zmluva obsahuje konkrétne záväzky organizácie a pracovníkov zamerané predovšetkým na:

a) zabezpečenie rovnomerného plnenia úloh plánu, najmä odhaľovaním a využívaním rezerv v zdrojoch rastu produktivity práce a v zefektívnení výrobného procesu, zdokonaľovanie chozrasčotného riadenia a organizácie práce vo všetkých vnútropodnikových útvaroch včítane predvýrobných etáp, postupným uplatňovaním brigádnych foriem organizácie práce a odmieňanie pracovných kolektívov a využívanie ústretového plánovania už pri príprave plánu na ďalší rok;

b) uplatňovanie novej techniky a technológie a urýchlené zavádzanie výsledkov vedecko-technického pokroku do výroby cestou rekonštrukcie, modernizácie, automatizácie, robotizácie, mechanizácie a inovácie výroby a optimálneho využívania výrobných prostriedkov predovšetkým zvyšovaním smennosti;

c) zabezpečovanie plánovanej akosti výroby, rozvoja a kvality služieb, najmä zvyšovanie podielu špičkových výrobkov, na rozširovanie a obmenu sortimentu výrobkov v záujme plnenia plánovaných dodávok pre vnútorný trh, vývoz, investičnú výstavbu a dodávok pre ostatných odberateľov, výraznejšie zvyšovanie úžitkových vlastností výrobkov, znižovanie podielu nákladov na nepodarky a reklamácie;

d) vytváranie všestranných podmienok efektívneho využívania a zhodnocovania palív a energie, surovín a materiálu, predovšetkým znižovaním ich normovanej spotreby, odhaľovaním a využívaním ďalších rezerv v záujme výroby žiadúcej produkcie navyše z usporených zdrojov;

e) vytváranie podmienok rozvoja vnútropodnikového súťaženia, skvalitňovanie obsahu a organizácie výrobných (prevádzkových) porád, účinnejšiu popularizáciu a využívanie výsledkov a skúseností dosiahnutých všetkými formami pracovnej iniciatívy včítane internacionálneho socialistického súťaženia;

f) realizáciu a kontrolu plnenia programov komplexnej socialistickej racionalizácie, ďalší rozvoj komplexných racionalizačných brigád, ostatných účinných foriem technickej tvorivej iniciatívy, pokrokových metód práce včítane prehlbovania a vytvárania podmienok ich efektívneho využívania;

g) zabezpečovanie úloh plánu rozvoja vedy a techniky, štátnych cieľových programov, plánu tematických úloh a opatrení na plánovitý rozvoj hnutia vynálezcov a zlepšovateľov, skvalitnenie práce v predvýrobných etapách a ďalších foriem účasti pracujúcich na vedecko-technickom rozvoji;

h) lepšie využitie a rozmiestnenie pracovníkov, upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, plné a efektívne využívanie fondu pracovného času, znižovanie absencie a nežiadúcej fluktuácie, zabezpečenie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve.

Hmotná zainteresovanosť

11. V súlade so mzdovými a inými právnymi predpismi v nadväznosti na mzdový program nadriadeného orgánu a organizácie a na program zvyšovania ekonomickej účinnosti mzdovej sústavy kolektívna zmluva obsahuje záväzky a ustanovenia zamerané predovšetkým na:

a) ustanovenie plánovaného objemu mzdových prostriedkov zodpovedajúceho normatívu alebo limitu v závislosti od ustanovených ukazovateľov, jeho rozdelenia na prémie, odmeny (fond vedúceho, za socialistické súťaženie, za pracovné a životné výročia), podiely na hospodárskych výsledkoch, vzťah prírastku produktivity práce a priemernej mzdy vcelku a jej členenie na závody, útvary a kategórie pracovníkov;

b) prehĺbenie diferenciácie miezd medzi profesiami a funkciami a jednotlivými pracovníkmi podľa ich preukázateľného prínosu k plneniu rozhodujúcich úloh organizácie, najmä pri zvyšovaní efektívnosti a kvality práce, akosti výrobkov a služieb, plnení úloh technického rozvoja v záujme trvalého rastu produktivity práce a dosahovania všestranných úspor živej a zvecnenej práce, prípadne podľa ďalších hľadísk;

c) zvýšenie ekonomickej účinnosti mzdových foriem za účelom prehĺbenia ich pobádavosti na plnenie rozhodujúcich úloh organizácie;

d) opatrenia smerujúce na znižovanie práce nadčas a obmedzovanie nočnej práce žien;

e) zabezpečenie konkrétnych úloh 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 obmedzovaní administratívnej náročnosti za účelom znižovania normovaného počtu riadiaceho a správneho aparátu;

f) postup pri spolurozhodovaní závodného výboru Revolučného odborového hnutia o uplatňovaní noriem spotreby práce a pri tvorbe všetkých noriem, ktoré nie sú ustanovené na základe schválených normatívnych podkladov;

g) vytváranie potrebných ekonomických a politicko-organizačných predpokladov pre uplatnenie novej tarifnej sústavy pre odmieňanie robotníkov a technicko-hospodárskych pracovníkov;

h) sústavné hodnotenie vývoja miezd, mzdovej diferenciácie a účinnosti brigádnych foriem organizácie práce a odmieňania, kontrolu účinnosti novej mzdovej sústavy, dodržiavanie mzdových predpisov včítane opatrení na odstránenie zistených nedostatkov;

i) opatrenia pri prekročení mzdových prostriedkov a pri obmedzení výplaty miezd v organizácii;

j) informáciu, kde pracovníci organizácie môžu nahliadnuť do všetkých mzdových predpisov používaných v organizácii.

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

a) určuje pravidlá pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch, prípadne spôsob rozdeľovania prostriedkov na podiely pre vnútropodnikové útvary podľa ich prínosu na celkových výsledkoch práce a hospodárenia;

b) určuje postup a bližšie podmienky pre poskytovanie odmien pri významných pracovných a životných výročiach[4]) a pre určenie ich výšky jednotlivým pracovníkom;

c) môže určiť niektoré mzdové podmienky, napr. výšku príplatkov, preferencií a pod.

Starostlivosť o pracovníkov

13. Kolektívna zmluva obsahuje vecné opatrenia na plnenie ročného plánu sociálneho rozvoja a záväzky hospodárskeho vedenia na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych, kultúrnych a ďalších životných podmienok, na plnenie noriem sociálnej vybavenosti, prípadne ďalšie záväzky organizácie a pracovných kolektívov na skvalitňovanie starostlivosti o pracovníkov, ktoré neboli do plánu zahrnuté a pre ktoré sa vytvorili predpoklady.
Kolektívna zmluva určí záväzky týkajúce sa najmä:

a) zlepšovania pracovného prostredia, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a spoločného postupu hospodárskych a odborových orgánov na sústavné znižovanie pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania, záväzkov na dôsledné využívanie trojstupňovej kontroly, na zaisťovanie verejnej previerky bezpečnosti práce, na sústavnú výchovu a školenie pracovníkov k bezpečnej a zdravotne nezávadnej práci, na hospodárne využívanie ochranných osobných pracovných prostriedkov a na znižovanie fyzicky a psychicky

nadmerne namáhavých, monotónnych a nekvalifikovaných prác, najmä znižovanie počtu žien manipulujúcich s bremenami nad prípustnú hmotnosť;

b) zlepšovanie zdravotníckej starostlivosti včítane preventívnych lekárskych prehliadok, poskytovanie kúpeľnej starostlivosti a vytváranie podmienok pre pracovné uplatnenie pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou;

c) spôsobu zabezpečovania závodného stravovania pre všetkých pracovníkov a výšky príspevku z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb na jedno hlavné jedlo pracovníkov v I., II. a III. smene a bývalým pracovníkom (dôchodcom), formy spoločenskej kontroly odborových orgánov nad závodným stravovaním včítane postupu na uplatnenie záverov pri zistených nedostatkoch a ďalšie záväzky zlepšovať prostredie a racionalizovať prácu a výdaj jedál v zariadeniach závodného stravovania a vychovávať pracovníkov k racionálnej výžive a k uplatneniu správnych stravovacích režimov;

d) spôsobu výberu pracovníkov do bytových poradníkov, záväzkov na poskytovanie finančnej, odbornej a technickej pomoci pracovníkom pri individuálnej a družstevnej bytovej výstavbe, zlepšenie údržby bytového fondu;

e) využitie podnikových rekreačných zariadení včítane určenia dĺžky rekreačného obdobia a ich využitie pre pionierske tábory ROH, spôsob rozširovania a skvalitňovania rekreačnej základne včítane pionierskych táborov ROH;

f) zlepšovanie životných podmienok najmä pracujúcich žien, dopravy do zamestnania a späť, služieb každého druhu a spoločné opatrenia na účinnú ochranu životného prostredia na podporu volebných programov Národného frontu;

g) vytváranie všestranných podmienok pre rozvoj kultúrnej a športovej činnosti, účelného využívania voľného času pracujúcich, najmä mládeže a vytváranie socialistického spôsobu života;

h) zabezpečovanie individuálnej a skupinovej sociálnej práce včítane starostlivosti o dôchodcov a vytváranie personálnych predpokladov pre túto činnosť;

i) zlepšovanie pracovného a životného prostredia v rámci akcie „odborári svojim závodom a republike“;

j) sústavného upevňovania právneho vedomia pracujúcich formou právnej propagandy so zreteľom na konkrétne podmienky organizácie, poskytovanie rád pracujúcim z pracovnoprávnej oblasti, sociálneho, prípadne občianskoprávneho zákonodarstva.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

14. Na zvyšovanie odbornej, ideovo-politickej a kultúrnej úrovne pracovníkov kolektívna zmluva obsahuje záväzky hospodárskeho vedenia na splnenie plánu personálneho rozvoja a opatrenia k tomuto plánu, prípadne i ďalšie záväzky zamerané predovšetkým na:

a) zvyšovanie odbornej kvalifikácie pracujúcich, najmä robotníkov, žien a mladých pracovníkov formou doškoľovania, preškoľovania, získavanie viacerých profesií, osvojovanie tvorivého myslenia a nových metód práce, vysielanie do rôznych typov rezortných a štátnych škôl včítane postgraduálneho štúdia v súlade s potrebami organizácie, plné využívanie získanej kvalifikácie pracovníkov s osobitnou pozornosťou na vytváranie podmienok pre adaptáciu absolventov stredných odborných učilíšť, stredných a vysokých škôl v pracovnom procese;

b) zabezpečenie ideovej, politickej a ekonomickej výchovy pracujúcich, najmä mladých robotníkov, upevňovanie socialistickej morálky, pracovnej a technologickej disciplíny, rozvíjanie škôl socialistickej práce, technicko-ekonomickej propagandy, osobnej a názornej agitácie;

c) vytváranie organizačných, kádrových a materiálnych podmienok pre rozvíjanie kultúrnej, športovej a telovýchovnej činnosti pracujúcich vo voľnom čase včítane ich rodinných príslušníkov v závodných kluboch, červených kútikoch, telovýchovných a ďalších zariadeniach.

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 prídelu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb organizácie,
- podmienky pre doplnkový prídel do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb,
- zásady na rozdelenie a využitie zdrojov doplnkového prídelu pre závody,
- objem prostriedkov FKSP vyčlenených na združené akcie, pre ktoré je tento fond určený;

b) závodná kolektívna zmluva najmä:
- základný, prípadne jednotný prídel do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb závodu,
- percento použitia prostriedkov FKSP na politickovýchovnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť pre ZO ROH,
- podmienky poskytovania doplnkového prídelu,
- objem prostriedkov na združenie na akcie, ktoré možno a je účelné financovať z FKSP v rámci podniku, prípadne s inými organizáciami v mieste závodu.

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 (konferencia) organizácie 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 vykonávať 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 zaviňujú prieťahy v plnení ustanovení a záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve, upozorňuje závodný výbor na nedostatky a žiada ich odstránenie.

Závodný výbor môže príslušným orgánom navrhnúť, aby v rámci platných predpisov použili voči týmto pracovníkom vhodné opatrenia, ako napríklad odňatie alebo krátenie prémií, odmien, podielov, uloženie kárneho 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 plnia záväzky kolektívnej zmluvy, za ktoré 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 hospodársky orgán nadriadený VHJ alebo organizácii po dohode s vyšším orgánom odborového zväzu.

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 určí spravidla tak,

aby v ňom boli prevažne zástupcovia orgánov nadriadených organizácií a príslušného vyššieho orgánu odborového zväzu.

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

ČASŤ IV

Prílohy kolektívnej zmluvy

27. Súčasťou každej kolektívnej zmluvy sú jej prílohy.
Tvoria ich:
- zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy,
- protokoly 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

Registrácia a kontrola plnenia kolektívnych zmlúv

28. Uzavreté kolektívne zmluvy organizácií, ich zmeny a doplnky registrujú orgány im bezprostredne nadriadené a príslušné orgány odborového zväzu.[5]) Vedenie organizácie spolu s príslušným odborovým orgánom registrujú závodné kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky. Odborové kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky registrujú ústredné orgány a príslušné orgány odborového zväzu. Registrujúce orgány a organizácie dbajú na včasnú prípravu a uzavretie kolektívnych zmlúv a konzultujú obsah predložených návrhov za účasti oboch zmluvných strán. O opatreniach dohodnutých pri konzultácii ku zmenám a doplneniam kolektívnej zmluvy vyhotovujú záznam. Uzavreté kolektívne zmluvy sa zasielajú na registráciu ihneď po ich podpísaní. Registrujúce orgány vyhotovujú protokol o registrácii, ktorý zasielajú obom zmluvným stranám najneskôr do jedného mesiaca, po tom, čo dostali uzavretú kolektívnu zmluvu na registráciu. Kolektívne zmluvy uzavreté na ústredných orgánoch a KNV konzultujú a registrujú iba krajské (mestské) výbory príslušného odborového zväzu.

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 sa pracujúci oboznamujú na výrobných (prevádzkových) poradách, členských schôdzach odborových úsekov a členských schôdzach alebo konferenciách základnej organizácie Revolučného odborového hnutia;

b) verejnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy organizácií a závodnej kolektívnej zmluvy za účasti všetkých pracujúcich, organizovanej dvakrát ročne podľa spoločného plánu politickoorganizačného opatrenia. Najneskôr 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) kontroly plnenia odborovej kolektívnej zmluvy raz ročne 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, získávať námety do kolektívnej zmluvy a návrh kolektívnej zmluvy prerokovať na výrobných alebo prevádzkových poradách, členských schôdzach odborových úsekov, prípadne 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 vedeckotechnickej spoločnosti na verejnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy za polrok a za celý rok. Hodnotenie spojiť s kontrolou plnenia hospodárskeho plánu a plánu personálneho a sociálneho rozvoja, s hodnotením iniciatívy pracujúcich a využiť ich na ďalšie skvalitňovanie 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 a overujú, či boli aj v závodoch uzavreté závodné kolektívne zmluvy;

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 riadených a prijatie opatrení na odstránenie nedostatkov.

32. Ústredné orgány spolu s príslušnými výbormi odborových zväzov:

a) prijímajú spoločný postup na realizáciu týchto zásad vo svojom odvetví, najmä z hľadiska poskytovania metodickej pomoci a konzultácií pri príprave, obsahovom zameraní, pri registrácii a kontrole plnenia kolektívnych zmlúv;

b) zhodnotia realizáciu zásad a účinnosť k nim prijatých opatrení v uplynulom roku v rámci hodnotenia výsledkov hospodárskej činnosti najneskôr do 20. apríla;

c) organizujú výmenu skúseností z práce s kolektívnymi zmluvami a získané poznatky a námety využívajú 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. 175/1980 Zb. a č. 102/1982 Zb.

35. Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 1. januárom 1986. Postupuje sa podľa nich už pri príprave kolektívnych zmlúv na rok 1986.

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 pracovnoprávnych vzťahoch, ako aj organizačné zložky spoločenských organizácií, ktoré podľa stanov môžu takisto vystupovať vo svojom mene v pracovnoprávnych vzťahoch.

2) Ďalším príslušným odborovým orgánom sa rozumie okresný alebo krajský výbor odborového zväzu školstva a vedy, ktorý v mene pracovníkov školských a výchovných zariadení v správe národných výborov uzaviera kolektívnu zmluvu s vedúcim odboru školstva v mene ONV alebo KNV, prípadne s príslušnými vedúcimi školských správ.

3) V nevýrobných organizáciách sa ustanovenie odseku 10 použije primerane podľa charakteru organizácie.

4) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 159/1970 Zb. o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach.

5) V školstve riadenom národnými výbormi sa rozumie nadriadeným orgánom rada ONV (KNV) a príslušným orgánom odborového zväzu sú orgány KVOZ (MsVOZ), ČVOZ, SVOZ pracovníkov školstva a vedy.

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.