

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 46

Vydána dne 29. prosince 1970

Cena

OBSAH:

158. Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce
159. Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí o poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích
160. Opatření ministra spravedlnosti České socialistické republiky, kterým se vyhláší skoncení volebního období soudců některých krajských a okresních soudů
- Oznámení o vydání obecných právních předpisů

158

VYHLÁŠKA

federálního ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 29. prosince 1970

o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce

Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 43 odst. 1 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě se Státní plánovací komisí, federálním ministerstvem financí, ministerstvem práce a sociálních věcí České socialistické republiky, ministerstvem práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky, Státní bankou československou a Ústřední radou československého revolučního odborového hnutí:

§ 1

Úvodní ustanovení

(1) Tato vyhláška se vztahuje

- a) na státní organizace a na organizace zahraničního obchodu,
- b) na ústřední orgány státní správy, oborová ředitelství a národní výbory,
- c) na organizace spotřebního a bytového družstevnictví a na jejich nadřazené orgány,

d) na podniky a hospodářská zařízení společenských organizací.

(2) Na orgány nadřazené podnikům a hospodářským zařízením společenských organizací se vztahují ustanovení § 6 odst. 2 až 8, § 9, § 11 odst. 8, § 15, § 17 odst. 2, § 34 a § 35 odst. 1 písm. b) vyhlášky.

(3) Na organizace a orgány výrobního družstevnictví se vyhláška vztahuje v rozsahu, který určí příslušné orgány družstevních svazů se souhlasem ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky a se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

(4) Na zemědělské družstevní organizace se vztahují ustanovení části třetí vyhlášky, kterými se řídí odměňování jejich pracovníků v pracovních vztazích, a ustanovení části čtvrté vyhlášky, pokud souvisejí s odměňováním těchto pracovníků.

(⁵) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může platnost vyhlášky rozšířit na další organizace; po projednání s ním může tak učinit i ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky.

(⁶) Pokud se v dalších ustanoveních této vyhlášky mluví o orgánech hospodářského řízení, rozumí se jimi ústřední orgány, oborová ředitelství, národní výbory a orgány nadřízené organizacím spotřebního a bytového družstevnictví a podnikům a hospodářským zařízením společenských organizací.

ČÁST PRVNÍ

Mzdové prostředky

§ 2

(1) Mzdové prostředky tvoří prostředky, kterých se používá k poskytování

- a) časových mezd včetně základních a osobních platů, úkolových, podílových a smíšených mezd (základní mzdy),
- b) příplatků a doplatků ke mzdě a jiných obdobných plnění,
- c) náhrad mezd,
- d) naturálních požitků a jejich peněžitých náhrad, které mají povahu mzdy
- e) prémie a odměn,
- f) podílů na hospodářských výsledcích,
- g) odměn a honorářů za práce, náhrad a obdobných plnění fyzickým osobám, pokud nejde o mzdy nebo ostatní plnění uvedené v písmenech a) až f) a pokud federální ministerstvo práce a sociálních věcí nerozhodne, že se neuhrazují ze mzdových prostředků (dále jen „ostatní osobní výdaje“).

(2) Do mzdových prostředků organizace se zahrnují též částky, které podle příslušných předpisů

- a) tato organizace refunduje k úhradě mezd a ostatních plnění uvedených v odstavci 1 písm. a) až g), které pracovníkovi poskytla jiná organizace;
- b) odpovídají mzdě za práce prováděné pro organizaci občany, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu k organizaci (např. žáky a studenty škol, příslušníky vojenských útvarů apod.).

(3) Částky refundované podle ustanovení odstavce 2 písm. a) vyčlení organizace, která je přijala, ze mzdových prostředků.

§ 3

Organizace poskytuje ze mzdových prostředků v souladu s příslušnými předpisy mzdy a ostatní plnění uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až f) pouze

pracovníkům, kteří jsou k ní v pracovním poměru, a učňům v období odborného rozvoje; po skončení pracovního (učebního) poměru je poskytuje, jen pokud nárok na toto plnění vznikl za trvání pracovního (učebního) poměru k organizaci nebo v souvislosti s ním.

§ 4

(1) Mzdy a ostatní plnění uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až e) a písm. g) s výjimkou prémie a odměn uhrazovaných z fondu odměn („mzdové a ostatní osobní náklady“) se zahrnují ve státních hospodářských organizacích, v organizacích zahraničního obchodu, v organizacích spotřebního a bytového družstevnictví a v podnicích a hospodářských zařízeních společenských organizací do nákladů.

(2) Mzdy a ostatní plnění uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až e) a písm. g) se zahrnují v rozpočtových a příspěvkových organizacích do mzdového fondu.

ČÁST DRUHÁ

Usměrnování mzdových prostředků

§ 5

(1) Soulad mezi objemem mzdových prostředků a výsledky činnosti organizace se zajišťuje především závaznými limity mzdových prostředků (dále jen „závazný limit“); závazné limity jsou stanoveny ve státních plánech a hospodářských plánech. K usměrnování mzdových prostředků se současně využívá závislosti některých jejich složek na zdrojích vytvořených s ohledem na finanční, úvěrovou a cenovou politiku.

(2) K usměrnování mzdového vývoje v jednotlivých organizacích se využívá též kolektivních smluv, které v rozsahu stanoveném zákoníkem práce, touto vyhláškou a jinými předpisy anebo směrnicemi ústředních orgánů zabezpečují proporce mzdového vývoje vyplývající z hospodářského plánu a způsob použití mzdových prostředků.

Závazné limity mzdových prostředků

§ 6

(1) Pro státní hospodářské organizace, organizace zahraničního obchodu a organizace spotřebního družstevnictví se stanoví ve státních plánech závazný limit, vyjádřený limitem mzdových a ostatních osobních nákladů a limitem fondu odměn; k limitu mzdových a ostatních osobních nákladů lze stanovit přepočítací koeficient. Pro organizace bytového družstevnictví a podniky a hospodářská zařízení společenských organizací a pro rozpočtové a příspěvkové organizace se stanoví ve státních plánech jeden souhrnný závazný limit. Závaznými limity se vymezuje roční objem mzdových prostředků.

(2) Orgány hospodářského řízení rozepíší závazné limity na organizace a podle potřeby si vy-

tvoří nezbytnou rozpisovou rezervu tak, aby závazný limit stanovený těmito orgánům nebyl v úhrnu překročen. Orgány nadřízené organizacím bytového družstevnictví a podnikům a hospodářským zařízením společenských organizací mohou při rozpisu rozdělit souhrnný závazný limit na limit mzdových a ostatních osobních nákladů a na limit fondu odměn.

[⁴] Organizace stanoví na základě rozepsaných závazných limitů v plánech mezd roční objem mzdových prostředků a rozdělí jej nejméně na jednotlivá čtvrtletí s přihlédnutím k činitelům ovlivňujícím potřebu mzdových prostředků. Přitom si mohou vytvořit nezbytnou rozpisovou rezervu s výjimkou rezervy v limitu fondu odměn. Na stejná-časová období rozdělí v plánu mezd též roční objem výkonů vyjádřených v ukazateli, z něhož se vycházelo při stanovení závazných limitů, a roční objem hospodářských výsledků, jestliže byl organizací stanoven limit fondu odměn podle § 8 odst. 3. Takto vypracované plány mezd předloží organizace svému nadřízenému orgánu, který je posoudí z hlediska dodržení celkových záměrů státního plánu i správnosti rozdělení ročního objemu mzdových prostředků, výkonů a hospodářských výsledků na kratší období. Potvrdí-li nadřízený orgán tyto plány, jsou podkladem pro zabezpečování a sledování mzdového vývoje a kontrolu dodržování závazných limitů. Státní hospodářské a příspěvkové organizace, organizace zahraničního obchodu, organizace spotřebního a bytového družstevnictví a podniky a hospodářská zařízení společenských organizací oznámí ukazatele potvrzeného plánu mezd pobočkám Státní banky československé nebo jiného peněžního ústavu (dále jen „banka“), s nimiž jsou finančně spojeny.

[⁴] Rozpisová rezerva se vytváří při rozpisu závazných limitů v rozsahu rozdílu mezi výší mzdových prostředků vyplývajících ze stanoveného závazného limitu a z jeho rozpisu na podřízené organizace nebo na jednotlivá roční období. Při výpočtu se vychází z plánované výše výkonů a hospodářských výsledků vyjádřených v ukazatelích, na jejichž základě byly stanoveny závazné limity.

[⁵] Orgány hospodářského řízení a organizace mohou rezervy, které si vytvořily podle předcházejících odstavců, použít k dodatečnému rozpisu nebo je mohou vázat. Orgány hospodářského řízení mohou zároveň s vázáním rozpisové rezervy v limitu fondu odměn poskytovat podřízené organizaci účelovou dotaci do jejího fondu odměn.

[⁶] Dodatečným rozpisem se snižují rezervy, které si vytvořily orgány hospodářského řízení a organizace podle předcházejících odstavců. Rozepíše-li rezervu

b) organizace, změni tím rozdělení ročního objemu mzdových prostředků na jednotlivá období.

[⁷] Orgány hospodářského řízení nesmějí použít k dodatečnému rozpisu rezervy, která je vázána.

[⁸] Ukazatele plánu mezd organizací lze měnit jen do posledního dne období, jehož se změna týká. Změny, které nejsou spojeny s dodatečným rozpisem rezerv, vyžadují schválení nadřízeného orgánu. Státní hospodářské a příspěvkové organizace, organizace zahraničního obchodu, organizace spotřebního a bytového družstevnictví a podniky a hospodářská zařízení společenských organizací oznamují všechny změny příslušným pobočkám banky.

§ 7

[¹] Limitem mzdových a ostatních osobních nákladů (§ 4 odst. 1) se určuje podíl těchto nákladů na výkonech, popřípadě absolutní výše mzdových a ostatních osobních nákladů.

[²] Při rozpisu limitu mzdových a ostatních osobních nákladů se použije ukazatele výkonů, z něhož se vychází ve státních plánech. Jiného ukazatele (výjimečně i několika ukazatelů pro jednu organizaci), jestliže lépe vyjadřuje spotřebu živé práce, zajišťuje plánovaný vývoj mezd a umožňuje jeho účinnou kontrolu, mohou použít

a) federální ústřední orgány po projednání se Státní plánovací komisí a s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí,

b) ústřední orgány České socialistické republiky, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky a krajské národní výbory a národní výbory postavené jim na roveň po projednání s Českou plánovací komisí nebo Slovenskou plánovací komisí a s ministerstvem práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky,

c) ostatní orgány hospodářského řízení po projednání se svým nadřízeným orgánem.

[³] Nejsou-li pro rozpis závazného limitu, stanoveného formou podílu mzdových a ostatních osobních nákladů na výkonech vhodné podmínky, může orgán hospodářského řízení stanovit organizaci objem mzdových a ostatních osobních nákladů v absolutní výši.

[⁴] Orgán hospodářského řízení stanoví organizacím k limitu, určenému formou podílu mzdových a ostatních osobních nákladů na výkonech, přepočítací koeficient vyjadřující poměr, ve kterém se zvyšuje (přepočítává) v průběhu realizace plánu plánovaný objem mzdových a ostatních osobních nákladů při překročení plánovaných výkonů. Přepočítací koeficient musí být nižší než jedna; při jeho stanovení se vychází především z podílu mezd závislých na výkonech z celkového objemu mzdových a ostatních osobních nákladů.

a) orgán hospodářského řízení, zvyšuje tím závazný limit původně stanovený podřízenému orgánu nebo organizaci;

§ 8

(1) Limitem fondu odměn se určuje podíl prostředků, které mohou být přiděleny do fondu odměn, na zisku upraveném podle odstavce 2, popřípadě absolutní výše těchto prostředků.

(2) Při rozpisu limitu fondu odměn se použije ukazatele zisku, z něhož se vychází ve státních plánech. Úprava tohoto zisku se provede tak, že se zisk dělí indexem zvýšení nebo snížení mzdových a ostatních osobních nákladů proti předchozímu roku. Při snížení výkonů celkem*) proti předchozímu roku se zisk dále vynásobí indexem tohoto snížení.

(3) Orgán hospodářského řízení může stanovit podřízené organizaci absolutní výši fondu odměn (přídělu za běžný rok) a rozsah jejího zvýšení nebo snížení v závislosti na zlepšení nebo zhoršení hospodářského výsledku v případech, kdy

- a) organizace plánuje za období celého roku ztrátu,
- b) hospodářský výsledek organizace se během roku ve velkém rozsahu mění,
- c) podíl fondu odměn na zisku vypočteném podle odstavce 2 by převýšil 30 %,
- d) přímá (lineární) závislost výše fondu odměn na zisku vypočteném podle odstavce 2 neodpovídá charakteru činnosti organizace.

(4) Výpočty podle předcházejících odstavců se provádějí na základě údajů uvedených ve finančních plánech, v plánech mezd a ve výkazech o výsledcích hospodaření s přesností výpočtu na tři desetinná místa.

§ 9

(1) V organizacích bytového družstevnictví a v podnicích a hospodářských zařízeních společenských organizací se určuje závazným limitem podíl mzdových prostředků [§ 2 odst. 1 písm. a) až g)] na výkonech, popřípadě jejich absolutní výše.

(2) Jestliže nadřízený orgán stanoví organizaci, podniku nebo hospodářskému zařízení podle § 6 odst. 2 limit mzdových a ostatních osobních nákladů a limit fondu odměn, platí pro tyto limity ustanovení § 7 a 8.

§ 10

(1) V rozpočtových a příspěvkových organizacích se určuje závazným limitem absolutní výše prostředků na mzdy a ostatní plnění uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až e) a písm. g) s výjimkou prostředků na odměny uhrazované ze zvláštních fondů.

(2) Příspěvkovým organizacím může příslušný ústřední orgán při rozpisu závazného limitu stanovit v dohodě s federálním ministerstvem financí

nebo ministerstvem financí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky pravidla pro přepočítání absolutní výše mzdových prostředků v závislosti na plnění výkonů; přitom postupuje obdobně podle ustanovení § 7 odst. 2 a 4.

§ 11

(1) Při hodnocení, zda je v organizacích dodržení limit mzdových a ostatních osobních nákladů nebo mzdových prostředků stanovený jako podíl na výkonech [§ 7 odst. 1, § 9 odst. 1 a § 10 odst. 1), se v období plnění plánu vychází z objemu mzdových a ostatních osobních nákladů nebo z objemu mzdových prostředků plánovaného na příslušné období, který se přepočte podle plnění plánovaného objemu výkonů; při překročení plánovaného objemu výkonů se přepočte stanoveným poměrem (přepočítacím koeficientem) k tomuto překročení. Stejně se hodnotí dodržení závazného limitu v příspěvkových organizacích, jestliže jím byla stanovena podle § 10 odst. 2 pravidla pro přepočítání absolutní výše mzdových prostředků.

(2) Pokud se závazným limitem určuje absolutní výše mzdových a ostatních osobních nákladů [§ 7 odst. 1) nebo mzdových prostředků [§ 9 odst. 1 a § 10 odst. 1), vychází se při hodnocení z objemu mzdových a ostatních osobních nákladů nebo z objemu mzdových prostředků plánovaného na příslušné období.

(3) Dodržení závazných limitů podle odstavců 1 a 2 se hodnotí nejméně čtvrtletně, a to vždy za období od počátku roku.

(4) Závazný limit podle odstavců 1 a 2 je dodržení, jestliže částky zúčtované k výplatě za příslušné období nejsou vyšší než objem mzdových a ostatních osobních nákladů nebo mzdových prostředků zjištěný podle odstavců 1, popřípadě 2. Od částek zúčtovaných k výplatě za příslušné období se odečtou částky, které se organizací refundují; v rozpočtových a příspěvkových organizacích se odečtou též částky, o které je možno překročit rozpočet mzdového fondu podle zvláštních předpisů.

(5) Překročil-li organizace během roku závazný limit a je-li toto překročení kryto vázanými rozpočtovými rezervy organizace, považuje se závazný limit za dodržení; stejně se posuzuje překročení závazného limitu, k němuž došlo v důsledku výplaty odměn za vynálezy a zlepšovací návrhy, chráněné vzory (průmyslové vzory) a za vyřešení tematických úkolů.**)

(6) Pokud organizace nemůže překročení závazného limitu krýt, mohou příslušné orgány hospodářského řízení použít své rozpočtové rezervy podle § 6 odst. 5.

*) Tržby a výnosy celkem včetně změny stavu zásob nedokončených i hotových výrobků.

**) Vládní nařízení č. 43/1957 Sb., o vynálezech; vládní nařízení č. 45/1957 Sb., o zlepšovacích návrzích.

(7) Vykáže-li hospodářská organizace za celý rok úsporu limitu mzdových a ostatních osobních nákladů, může o tuto částku zvýšit při rozdělení výsledku hospodaření za tento rok přiděl do fondu odměn nad stanovený limit. Tímto ustanovením nejsou dotčeny povinnosti organizací vyplývající z předpisů, které upravují použití hospodářského výsledku organizací.

(8) Při hodnocení, zda v působnosti orgánu hospodářského řízení je dodržen limit mzdových a ostatních osobních nákladů nebo limit podle § 9 odst. 1 anebo limit podle § 10, se vychází ze srovnání součtu úspor a součtu překročení zjištěných za jeho vlastní činnost i za podřízené organizace. Závazný limit je dodržen, jestliže součet překročení s výjimkou případů uvedených v odstavci 3 není vyšší než součet úspor.

Fond odměn

§ 12

Z fondu odměn se uhrazují podíly na hospodářských výsledcích, odměny vedoucím hospodářským pracovníkům poskytované podle zvláštních předpisů, peněžité odměny v socialistickém soutěžení, odměny při významných pracovních a životních výročích, věrnostní přídavky a stabilizační odměny poskytované podle zvláštních předpisů*) a prémie a odměny, na jejichž výplatu byly organizací poskytnuty podle § 6 odst. 5 nebo podle zvláštních předpisů**) účelové dotace; v organizacích provádějících odvod ze zisku se z fondu odměn uhrazují též ostatní prémie a odměny.

§ 13

(1) Organizace může použít fondu odměn na úhradu mezd uvedených v § 12 jen do výše jeho zůstatku, který není vázán podle ustanovení § 16 odst. 2.

(2) Zůstatek fondu odměn se převádí do následujícího roku.

Opatření k nápravě nežádoucího vývoje mzdových prostředků

§ 14

(1) Zjistí-li organizace, že je ohroženo dodržení závazných limitů nebo výplata mezd v plné výši, musí neprodleně přikročit k odstraňování příčin, které toto ohrožení vyvolávají, popřípadě uplatnit podle příslušných předpisů opatření vůči odpovědným pracovníkům. V součinnosti s odboro-

vými orgány informuje kolektiv pracovníků o stavu hospodaření, zjištěných nedostatcích a jejich příčinách i o nutných nápravných opatřeních a organizuje účast pracujících na jejich provádění.

(2) Za účelem odstranění nedostatků ve vývoji mzdových prostředků provede organizace především racionalizační opatření ke zlepšení hospodářské činnosti a ke zvýšení produktivity práce, prověří správnost zařazení pracovních činností (funkcí) do tarifních tříd a používání mzdových tarifů, příplatků, mzdových preferencí apod. a provede nezbytné změny v premiových řádech, v podmínkách pro poskytování odměn, ve výši prostředků vnitropodnikových útvarů na odměňování apod. Zároveň určí postup pro případy, kdy by mohlo dojít k omezení výplat až na úroveň zaručených mezd podle § 17, pokud není stanoven v kolektivní smlouvě.

§ 15

(1) Zjistí-li orgán hospodářského řízení, že v podřízené organizaci je ohroženo dodržení závazného limitu, uloží organizaci opatření k nápravě včetně opatření k přezkoumání a úpravě norem spotřeby práce,***) a to zejména nepovažuje-li opatření prováděná organizací podle § 14 za dostatečně účinná.

(2) Jestliže organizace překročí závazný limit, použije nadřízený orgán některých z těchto opatření:

- uloží organizaci opatření k nápravě, pokud tak neučinil podle odstavce 1, nebo pokud již dříve uložená opatření nejsou dostatečně účinná,
- zavede měsíční kontrolu dodržování závazného limitu a uloží organizaci, aby oznámila příslušné pobočce banky rozpis závazného limitu na jednotlivé měsíce a aby ji měsíčně informovala o dodržení tohoto rozpisu,
- dohodne s příslušným orgánem banky zpřísněný úvěrový postup,
- uplatní podle příslušných předpisů opatření vůči vedoucímu organizace,
- zruší rozpis závazného limitu jako podílu na výkonech nebo zisku, stanoví organizaci absolutní výši mzdových a ostatních osobních nákladů, popřípadě přidělu do fondu odměn za běžný rok a oznámí tuto změnu příslušné pobočce banky,
- omezí na potřebnou dobu právo organizace disponovat s prostředky na jejím účtě u pobočky banky.

*) Nevztahuje se na uhrazování věrnostních přídavek podle zákona č. 177/1968 Sb., o věrnostním přídávku horníků.

**) Usnesení vlády ČSSR a Ústřední rady Československého odborového hnutí ze dne 29. prosince 1970 k rozvoji iniciativy pracujících v letech 1971—1975; § 6 a 19 vyhl. č. 103/1966 Sb., o financování neinvestičních potřeb rozvoje vědy a techniky a obdobných činností a článek 4 odst. 2 směrnice č. 10/1967 Ú. v. pro hospodaření s rozpočtovými prostředky na úhradu faktur za řešení úkolů státního plánu výzkumných a vývojových prací a za ostatní práce a služby objednávané v oblasti výzkumu a vývoje ústředními orgány od 1. ledna 1967.

***) § 114 odst. 4 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce.

(3) Od opatření uvedených v odstavci 2 může orgán hospodářského řízení upustit, jde-li o překročení přechodného charakteru, které se vyrovná v krátké době.

(4) Omezení práva organizace disponovat s prostředky na jejím účtě u pobočky banky se provede

- a) částečným nebo úplným krácením objemu prostředků použitelných k výplatě podílů na hospodářských výsledcích,
- b) krácením objemu prostředků použitelných k výplatě mezd a ostatních plnění uvedených v § 2 odst. 1, popřípadě až na úroveň, která odpovídá úhrnu mezd zaručených jednotlivým pracovníkům (§ 17 odst. 1).

(5) Omezí-li orgán hospodářského řízení právo organizace disponovat s prostředky na jejím účtě u pobočky banky, požádá pobočku banky, aby uvolňovala organizaci mzdové prostředky jen ve stanoveném rozsahu. Současně uloží organizaci povinnost prokazovat pobočce banky, že částky vybrané v hotovosti na doplatky mezd včetně čerpaných záloh částek převodů odloučeným organizačním složkám a částek srážených ze mzdy nepřevyšují stanovený rozsah.

§ 16

(1) Překročí-li organizace limit mzdových a ostatních osobních nákladů nebo mzdových prostředků (§ 11) za celý rok, musí provést z prostředků fondu odměn nebo pobídkového fondu dodatkový odvod do státního rozpočtu ve výši trojnásobku částky překročení. Nestací-li prostředky fondu odměn na plnou úhradu dodatkového odvodu, musí organizace odvést jeho zbytek ze zisku nebo z hrubého důchodu.

(2) Při překročení limitu mzdových a ostatních osobních nákladů nebo mzdových prostředků (§ 11) během roku musí organizace vázat prostředky fondu odměn nebo pobídkového fondu v rozsahu uvedeném v odstavci 1.

(3) Povinnost provést dodatkový odvod podle odstavce 1 a vázat prostředky fondu odměn nebo pobídkového fondu podle odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy překročení závazného limitu je kryto rozpočtovou rezervou, nebo kdy k překročení závazného limitu došlo v důsledku výplaty odměn za vynálezy a zlepšovací návrhy, chráněné vzory (průmyslové vzory) a za vyřešení tématických úkolů (§ 11 odst. 5).

(4) V rozpočtových a příspěvkových organizacích se nepoužívá k dodatkovému odvodu podle odstavce 1 částek odpovídajících příspěvku do pobídkového fondu z rozpočtu organizace; tyto

částky se také nevazí podle odstavce 2. Část prostředků pobídkového fondu, které smí být použito k poskytování peněžních odměn pracovníkům,**) se snižuje v rozsahu odpovídajícím částkám vázaným v průběhu roku, popřípadě dodatkovému odvodu provedenému za celý rok.

§ 17

Záruka mezd

(1) Při omezení výplat podle § 15 odst. 4 se jednotlivým pracovníkům zaručují mzdy a ostatní plnění uvedené v § 2 odst. 1 písm. a) až d), prémie a odměny za řešení státních úkolů rozvoje vědy a techniky***) a prémie a odměny, na které byly organizaci poskytnuty podle § 8 odst. 5 nebo podle zvláštních předpisů†) účelové dotace, a odměny, honoráře a náhrady uvedené v § 2 odst. 1 písm. g).

(2) K umožnění výplaty prémie, popřípadě odměn, pokud nejsou zaručeny podle odstavce 1, a to zejména ve vnitropodnikových útvarech, které splnily úkoly plánu, může orgán hospodářského řízení zvýšit jednotlivým organizacím úhrn zaručených mezd podle předcházejícího odstavce nejvýše o 7 %. O diferencovaném rozdělení tohoto zvýšení mezi jednotlivé pracovníky a pracovní kolektiv rozhoduje vedení organizace podle postupu dohodnutého v kolektivní smlouvě, a není-li kolektivní smlouva uzavřena, vedení organizace s příslušným odborovým orgánem.

ČÁST TŘETÍ

Zásady odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích

§ 18

Orgány hospodářského řízení a organizace jsou povinny zabezpečovat závislost výše mzdy na kvalifikační náročnosti a namáhavosti práce, podmínkách, za nichž je konána, na osobních schopnostech a předpokladech pracovníků, jejich vztahu k práci a na dosahovaných pracovních a hospodářských výsledcích. Organizace jsou povinny používat tarifních mezd, dalších součástí mzdy a mzdových forem odpovídajících konkrétním technickým, organizačním a ekonomickým podmínkám pracovišť a charakteru práce v souladu s ustanoveními této vyhlášky a předpisy nebo směrnice orgánů hospodářského řízení a v souladu s kolektivní smlouvou; přitom musí dbát, aby nebyla narušována pravidla pro usměrňování mzdových prostředků, pobídkovost odměňování a žádoucí vývoj mzdových proporcí.

*) § 4 písm. a) a § 8 odst. 1 vyhlášky č. 145/1968 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb a o pobídkovém fondu.

**) § 8 odst. 1 a § 8 odst. 3 vyhlášky č. 145/1968 Sb.

***) Výnos Státní komise pro techniku čj. 27 819/II-25/1967.

†) Usnesení vlády ČSSR a Ústřední rady Československého revolučního odborového hnutí ze dne 29. prosince 1970 k rozvoji iniciativy pracujících v letech 1971—1975; § 6 a 19 vyhl. č. 103/1968 Sb. a článek 4 odst. 2 směrnice č. 10/1967 Ú. v.

§ 19

Soustava tarifních mezd

[1] Nástrojem centrálního řízení mezd je soustava tarifních mezd, která je základem ekonomicky odůvodněné diferenciaci mezd podle kvalifikační náročnosti a namáhavosti práce, podmínek, za nichž je práce konána, dlouhodobých pracovních výsledků pracovníků a jejich osobních schopností a předpokladů. Současně je soustava tarifních mezd základem systému osobní hmotné zainteresovanosti pracovníků podle uvedených diferenciací ních hledisek. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí

- a) stanoví zásady soustav základních mezd, které zejména obsahují způsob hodnocení práce, zařazení typických povolání (pracovních činností) a funkcí do tarifních tříd (stupňů), způsob vypracování a používání katalogů povolání a funkcí jako závazných podkladů pro přiznávání kvalifikačních a tarifních tříd, stupnic mzdových tarifů a tarifních příplatků a způsob jejich diferenciaci a používání; dále stanoví zásady pro přiznávání osobních platů,
- b) podle potřeby vydává katalogy nebo předpisy jednotně upravující hodnocení prací a stanovení základních mezd pro některé skupiny a kategorie pracovníků,
- c) podává závazný výklad zásad uvedených v písmenu a) a koordinuje jejich provádění ve mzdových předpisech,
- d) schvaluje mzdové tarify a tarifní příplatky pro jednotlivé druhy prací a skupiny pracovníků.

[2] Katalogy a předpisy pro stanovení tarifních mezd, popřípadě jejich částí vydávají na základě zásad stanovených podle odstavce 1 písm. a)

- a) federální ústřední orgány se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí,
- b) ústřední orgány České socialistické republiky, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky a ústřední orgány spotřebního a bytového družstevnictví se souhlasem ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky a se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

[3] Pravomoc oborových ředitelství a organizací v oblasti tarifních mezd je vymezena mzdovými předpisy.

[4] Pracovníkům s mimořádnými schopnostmi a vynikajícími pracovními výsledky lze přiznat osobní plat převyšující až o 50 % příslušné mzdové tarify, a jde-li o tarify stanovené rozpětím sazeb, jejich horní hranici. Konkrétní podmínky stanoví mzdové předpisy.

§ 20

Používání mzdových forem

[1] O formě mzdy a způsobu jejího uplatnění rozhodují organizace podle § 113 zákoníku práce

a podle dalších ustanovení této vyhlášky. Organizace jsou povinny uplatňovat mzdové formy tak, aby působily k dosahování co nejlepších výsledků práce organizace; musí soustavně prověřovat účinnost mzdových forem a přizpůsobovat je změnám v technickoorganizační úrovni výrobního a pracovního procesu a potřebám technického a ekonomického rozvoje. Nepůsobí-li mzdová forma žádoucím směrem, narušuje-li systém usměrňování mzdových prostředků nebo ekonomicky účelnou diferenciaci mezd, jsou organizace povinny ji upravit nebo nahradit jinou.

[2] Formy mzdy s výjimkou podílů na hospodářských výsledcích mohou být podle podmínek a zaměření použity jako individuální nebo kolektivní. Použijí-li se pro odměňování pracovníků kolektivní formy mzdy, rozděluje se kolektivní výdělek podle odpracovaného času, dosažené kvalifikace a pracovních zásluh jednotlivců.

[3] Při uplatňování forem mzdy musí organizace postupovat tak, aby nedocházelo k dvojímu odměňování těchto pracovních výsledků.

[4] K zajištění jednotného postupu při používání mzdových forem může federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit závazné zásady. Ke správnému uplatňování jednotlivých mzdových forem vydávají podle potřeby orgány hospodářského řízení, popřípadě ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky závazné směrnice nebo metodická doporučení.

[5] Konkrétní podmínky hmotné zainteresovanosti vedoucích státních organizací určí přímo nadřízené orgány a vedoucích jiných organizací orgány oprávněné k tomu podle zvláštních předpisů.

§ 21

Úkolová mzda

[1] Úkolové mzdy se použije na pracovištích, kde lze předem hospodárně stanovit pracovní postup a normu spotřeby práce, kontrolovat množství a kvalitu výsledků práce, zajistit evidenci spotřeby pracovního času a kde pracovníci mohou pracovním úsilím významně ovlivnit kvantitativní výsledky práce a její produktivitu. Úkolové mzdy nelze použít tam, kde by její uplatnění mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví pracujících.

[2] Závislost výše mzdy na pracovních výsledcích může být stanovena jako lineární, regresivní nebo progresivní, a to s ohledem na kvalitu norem spotřeby práce, zajištění žádoucího vývoje mzdových prostředků, účelnou mzdovou diferenciaci a podle zájmu na kvantitativních výsledcích práce. O uplatnění progresivní úkolové mzdy rozhoduje na návrh vedoucího organizace nadřízený orgán, který současně vymezení dobu její platnosti.

§ 22

Časová mzda

Časové mzdy se použije na pracovištích, kde

- a) nelze předem hospodárně stanovit pracovní postup a normu spotřeby práce anebo spolehlivě zjišťovat množství a kvalitu pracovních výsledků, a to vzhledem k různorodosti a nahodilému střídání pracovních činností nebo malému rozsahu práce,
- b) požadované pracovní výsledky a produktivita práce jsou zajištěny organizací a řízením výroby a práce nebo chodem provozního zařízení, popřípadě kde převažuje zájem na kvalitě pracovních výsledků,
- c) uplatnění jiných mzdových forem by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků.

§ 23

Podílová mzda

(1) Podílové mzdy lze použít na pracovištích, kde pracovníci mohou významně ovlivnit pracovní a hospodářské výsledky a produktivitu práce, kde však nelze spolehlivě zjišťovat využití pracovní doby, popřípadě přesně stanovit pracovní postup a normu spotřeby práce.

(2) Podílová mzda zahrnuje celkovou odměnu za všechny práce a pracovní dobu související s pracovní činností (provozem).

(3) Výše mzdy se stanoví procentním podílem z dosaženého pracovního výsledku měřeného v peněžním vyjádření (tržby, obrat apod.); přitom se vychází z plánovaného výdělku odpovídajícího kvalifikační náročnosti, obtížnosti a namáhavosti práce a technickým a ekonomickým podmínkám.

(4) Není přípustné stanovit podílovou mzdu tak, aby procentní podíl na ukazateli pracovních výsledků vzrůstal. Sazby procentního podílu se stanoví nejdéle na dobu jednoho roku.

(5) O uplatnění podílové mzdy v organizaci rozhoduje na návrh vedoucího organizace nadřízený orgán, který postupuje podle předpisů vydaných příslušnými ústředními orgány.

§ 24

Smlíšená mzda

(1) Smlíšené mzdy lze použít na pracovištích, kde pracovníci mohou významně ovlivnit pracovní a hospodářské výsledky a produktivitu práce, kde však není možno přesně stanovit pracovní postup a normu spotřeby práce a kde pracovní a hospodářské výsledky a produktivita práce jsou vedle výkonu pracovníků závislé na jiných vlivech, jejichž působení nelze předvídat.

(2) Podle potřeby mzdové diferenciaci a konkrétních podmínek v organizaci se stanoví poměr

časové a úkolové (podílové) složky mzdového tarifu nebo časové a úkolové (podílové) složky plánovaného výdělku tak, aby časová složka nebyla nižší než 30 % plánovaného výdělku.

§ 25

Prémie

(1) Prémie lze poskytovat na pracovištích, kde je možné žádoucí výsledky práce, které pracovníci bezprostředně ovlivňují nebo za něž odpovídají, vyjádřit měřitelnými technickými nebo ekonomickými ukazateli, jejichž plnění lze bezpečně kontrolovat. Při stanovení technických a ekonomických ukazatelů se vychází z normativních podkladů o spotřebě práce, o nákladech na výrobu, o kvalitě výrobků apod.

(2) Výše prémie a její průběh v závislosti na plnění ukazatelů musí být úměrné pracovnímu výkonu, ekonomickému přínosu práce a výši mzdových prostředků a napomáhat žádoucí diferenciaci mezd.

(3) Konkrétní podmínky prémiování (ukazatelé, výše a průběh prémie, období, za které je prémie poskytována a další podmínky) se stanoví v prémiových řádech, které vydává vedoucí organizace.

§ 26

Odměny

(1) Organizace mohou poskytovat

- a) výkonnostní odměny k časové mzdě pracovníkům, kteří nejsou prémiováni, za úspěšné a iniciativní plnění pracovních úkolů; výkonnostní odměny lze poskytovat pravidelně v určených časových obdobích na základě zhodnocení pracovního úsilí a dosažených pracovních výsledků; výše výkonnostní odměny se stanoví tak, aby nebyly narušeny mzdové relace vůči ostatním pracovníkům;
- b) mimořádné odměny pracovníkům za výsledky práce, jimiž přispěli ke splnění zvlášť významných pracovních úkolů, nebo za výkon prací vyskytujících se jednorázově anebo za jiné výjimečné zásluhy (při živelních událostech, záchraně života apod.);
- c) peněžité odměny za výsledky dosažené v socialistickém soutěžení;
- d) jiné druhy odměn podle zvláštních předpisů, vydaných ústředními orgány.

(2) Odměny nelze poskytovat namísto prémie, které pracovníkům nepřísluší pro nesplnění stanovených ukazatelů.

(3) Konkrétní podmínky pro poskytování odměn určí vedoucí organizace. Může také zmocnit vedoucí závodů a provozů, mistry, popřípadě jiné vedoucí pracovníky, aby ze zvlášť vymezených prostředků organizace (tzv. fondů vedoucích) operativně poskytovali mimořádné odměny.

§ 27

Podíly na hospodářských výsledcích

(1) Organizace, s výjimkou rozpočtových a příspěvkových organizací, mohou poskytovat pracovníkům podíly na celkových hospodářských výsledcích organizace. Jestliže lze spolehlivě zjišťovat výsledky hospodaření v jednotlivých vnitropodnikových útvarcích (závodech, hospodářských střediscích, popřípadě dalších vnitropodnikových útvarcích) mohou též poskytovat podíly na hospodářských výsledcích těchto útvarců.

(2) Podíly na hospodářských výsledcích organizací a závodů se stanoví na základě zhodnocení hospodářských výsledků za uplynulý rok. Podíly na hospodářských výsledcích ostatních vnitropodnikových útvarců mohou být stanoveny na základě výsledků zjištěných za kratší období.

(3) Na podíly na hospodářských výsledcích zjišťovaných za celoroční období lze poskytnout v průběhu roku zálohu, a to nejdříve po zhodnocení hospodářských výsledků za tři čtvrtletí roku. Na podíly na hospodářských výsledcích zjišťovaných za kratší než roční období se zálohy neposkytují.

(4) Podíly na hospodářských výsledcích (zálohy) se mohou vyplácet, jen mají-li organizace potřebný zdroj (fond odměn) a splní-li za období, za které se podíly poskytují, tyto podmínky:

- a) zachovají stanovenou minimální výši rezervního fondu,
- b) provedou stanovený minimální příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb,
- c) dodrží stanovený postup při financování oběžných prostředků.

(5) Organizace jsou povinny prokázat pobožce banky před výplatou podílů na hospodářských výsledcích (záloh), že splnily podmínky uvedené v odstavci 4.

(6) Výše podílů na hospodářských výsledcích se určí jednotlivým pracovníkům diferencovaně podle míry jejich odpovědnosti, individuálních pracovních výsledků, pracovní kázně, popřípadě délky zaměstnání v organizaci a dalších hledisek vyjadřujících zásluhy o dosažené výsledky.

(7) Dojde-li ke skončení pracovního poměru před uplynutím období, za které se podíly poskytují, náleží pracovníkovi poměrná část podílu jen tehdy, došlo-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany organizace podle § 46 odst. 1 písm. a) až d) nebo ze strany pracovníka výpovědí podle § 51 odst. 1 písm. a), c) a d) nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 54 zákoníku práce anebo dohodou z důvodů uvedených v těchto ustanoveních. Poměrnou část podílů lze přiznat i pracovníkům přijatým na sezónní a kampaňové práce, u nichž došlo ke skončení pracovního poměru uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Poměrnou část podílu lze přiznat i při úmrtí pracovníka.

(8) Podrobné podmínky pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích se upravují v kolektivních smlouvách; v nich se zejména stanoví vzájemný poměr výše podílů pracovníků zainteresovaných na celkových hospodářských výsledcích organizace i na výsledcích vnitropodnikových útvarců, dále způsob určení výše podílů, a ve kterých případech a z jakých důvodů se podíly krátí nebo neposkytují. Podíly na hospodářských výsledcích se neposkytují pracovníkovi, jemuž bylo v průběhu roku pravomocně uloženo kárné opatření, nebo který měl v tomto období neomluvenou absenci. V organizacích, ve kterých nejsou uzavřeny kolektivní smlouvy, určí podrobné podmínky vedoucí organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

(9) Pracovníkům oborových ředitelství se mohou poskytovat podíly na hospodářských výsledcích obdobně podle ustanovení odstavců 1 až 8. Vedle podmínek uvedených v odstavci 4 musí být také dodržen limit mzdových a ostatních osobních nákladů za celou výrobní hospodářskou jednotku ve smyslu § 11 odst. 8.

§ 28

(1) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může v odůvodněných případech stanovit pro některé skupiny pracovníků nebo pro určité pracovní činnosti maximální výši (limit) mezd poskytovaných podle § 25 až 27. Tyto limity mohou stanovit též

- a) federální ústřední orgány pro podřízené organizace,
- b) ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky pro odvětví řízená ústředními orgány České socialistické republiky, ústředními orgány Slovenské socialistické republiky, národními výbory a ústředními orgány spotřebního a bytového družstevnictví,
- c) ústřední orgány České socialistické republiky, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky, krajské národní výbory a národní výbory jim na roveň postavené a ústřední orgány spotřebního a bytového družstevnictví pro organizace v jejich působnosti.

(2) Pokud federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví pro některé skupiny pracovníků nebo pro určité pracovní činnosti maximální výši (limit) mezd, musí orgány uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) vycházet z těchto limitů. Totéž platí pro orgány uvedené v odstavci 1 písm. c), jestliže limit stanovilo ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky.

(3) Jestliže výše prémie a výše podílů na hospodářských výsledcích je odvozena ze základní mzdy, nepřihlíží se při výpočtu této výše k době, po kterou je pracovníkovi poskytována náhrada mzdy podle příslušných předpisů nebo peněžité dávky nemocenského pojištění, a k době, po kterou

mu bylo poskytnuto neplacené pracovní volno. Ne-li výše podílů na hospodářských výsledcích odvozena ze základní mzdy, stanoví se v kolektivní smlouvě pravidla pro krácení podílů za dobu, kdy pracovníkovi nepřísluší mzda.

§ 29

Příplatky, doplátky, mzdové preference a naturální požitky

(1) Příplatky a doplátky ke mzdě, popřípadě náhrady mzdy lze poskytovat, jen pokud to příslušné předpisy dovolují.

(2) Zásady pro přiznávání mzdových preferencí stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí.

(3) Organizace mohou poskytovat pracovníkům jako součást mzdy naturální požitky, popřípadě jiná plnění peněžité hodnoty jen podle zvláštních předpisů vydaných na základě zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

§ 30

Při odměňování pracovníků činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 a násl. zákoníku práce) se postupuje podle mzdových předpisů, které platí pro odměňování stejných nebo obdobných prací v pracovním poměru.*)

ČÁST ČTVRTÁ

Zásady normování spotřeby práce

§ 31

Při stanovení a změnách norem spotřeby práce podle § 114 zákoníku práce postupují organizace tak, aby

- a) výkonové normy, normy obsluhy a početních stavů vyjadřovaly nutnou spotřebu pracovního času a objektivně určovaly výkon každého pracovníka, který má odpovídat plnému využití stanovené pracovní doby, průměrnému stupni pracovní zručnosti a intenzity, kvalifikaci a zapracovanosti, které jsou pro vykonávání práce potřeba, vlivům pracovního prostředí a ostatním podmínkám při zachování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a hygieny práce, racionálním výrobním a pracovním postupům stanoveným pro výkon dané práce, požadované kvalitě výroby a práce a ostatním podmínkám, na nichž je závislá spotřeba práce a času,
- b) normy spotřeby práce byly stanoveny metodami odpovídajícími charakteru výroby a práce, zejména s přihlédnutím k jejich požadované přesnosti a kvalitě, k hospodárnosti jejich výpočtu a k tomu, jak podrobně je technicky možné a ekonomicky účelné stanovit technologický a pracovní postup a zjišťovat množství práce a výkon pracovníka,

c) normování bylo důsledně spojováno s racionalizací práce, směřující k takovému uspořádání pracovního procesu, které zabezpečí, že za dané technické úrovně výrobního a pracovního procesu a ostatních podmínek bude dosaženo hospodárného využití pracovních sil při nejúčelnějším využití zařízení a materiálu, při žádoucí kvalitě výsledků práce a při současném zabezpečení vysoké kultury práce a pracovního prostředí,

d) stanovené a uplatněné normy spotřeby práce byly soustavně prověřovány, a to především u rozhodujících činností a pracovišť a na zůstávajících úsecích činnosti a aby při zjištění výrazného zkracování skutečné spotřeby času oproti normované bylo prověřováno a důsledně vyžadováno dodržování technologického a pracovního postupu, spotřeby materiálu, nástrojů a energie, předepsané kvality výrobků, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a hygieně práce apod.

§ 32

(1) Normy spotřeby práce, normativní podklady a jejich změny schvaluje a vyhlašuje, pokud nejsou stanoveny nadřízeným orgánem, vedoucí organizace, popřípadě jím zmocněný vedoucí závodu, provozu, cechu nebo dílny. Normy stanovené na základě schválených normativních podkladů se již neschvalují. Normativní podklady, popřípadě normy se širším rozsahem působnosti (podnikové, oborové, odvětvové) schvaluje vedoucí příslušné organizace nebo orgánu hospodářského řízení.

(2) Normativní podklady a normy, schválené orgánem hospodářského řízení jako závazné, nahrazují normativní podklady a normy používané v organizaci, pokud tyto normativní podklady a normy nejsou pokrokovější vzhledem k dosažené technickoorganizační úrovni výrobního a pracovního procesu. Uplatňují se dnem, který určí vedoucí organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

(3) O zavádění a změnách normativních podkladů a norem spolurozhoduje příslušný odborový orgán (závodní výbor nebo vyšší odborový orgán). Tam, kde nejsou normy určovány na základě předem stanovených normativních podkladů a přitom jde o výrobu s malou opakovatelností, stanoví se způsob spolurozhodování odborových orgánů po předchozím souhlasu příslušného ústředního výboru odborového svazu, a to zpravidla v kolektivní smlouvě. Normy určené podle předem schválených normativních podkladů, popřípadě normy předem schválené, jejichž správnost potvrdil vyšší odborový orgán, nevyžadují dalšího souhlasu odborového orgánu v organizaci. Tento odborový orgán však dbá, aby vedení organizace před uplatněním normativních podkladů a norem provedlo na pracovištích taková opatření, která zajistí, že veškeré

*) Vyhláška č. 91/1966 Sb., o odměňování některých prací konaných mimo pracovní poměr.

technické a organizační podmínky budou v souladu s podmínkami, jež normativní podklady a normy předpokládají.

[4] Normy spotřeby práce a jejich změny musí být pracovníkům oznámeny vždy před zahájením práce a nesmějí být uplatněny se zpětnou platností. Počátek platnosti normativních podkladů se určuje tak, aby kolektivy pracovníků, jejichž práce se normativní podklady týkají, byly s nimi a s pracovními podmínkami seznámeny zpravidla nejméně dva týdny předem. Současně je nutno upravit včas technické a organizační podmínky.

§ 33

[1] Při každé změně technických nebo organizačních podmínek vykonávané práce mající vliv na spotřebu času, zejména při změně v používaných strojích a zařízeních, nástrojích a přípravcích, materiálech, polotovarech a výrobcích nebo v organizaci a metodách práce, opakovatelnosti práce a výroby, popřípadě i v délce a rozdělení pracovní doby, musí být též změněna norma spotřeby práce. Změnu normy je nutné provést i tehdy, došlo-li při stanovení normy (normativních podkladů) k prokazatelné chybě, nebo jestliže norma (normativní podklady) byla prokazatelně nesprávně stanovena.

[2] Při změně spotřeby pracovního času na základě vynálezu nebo zlepšovacího návrhu pracovníka, který práci vykonává, stanoví se norma odpovídající novým podmínkám a pracovník se odmění podle příslušných předpisů;*] obdobně se postupuje při realizaci návrhů na úsporu práce, které nebyly podány jako zlepšovací návrhy.

[3] Při zavádění nové výroby (činnosti), technologie a pracovních metod lze stanovit prozatímní normy s časově omezenou platností nepřesahující zpravidla dobu tří měsíců a u prací sezónního charakteru dobu sezóny nebo kampaně.

§ 34

K zajištění žádoucí úrovně normování spotřeby práce vydávají podle potřeby orgány hospodářského řízení, popřípadě ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky metodická doporučení; ústřední orgány mohou vydat k tomuto účelu též závazné pokyny.

ČÁST PÁTÁ

Mzdová kontrola

§ 35

[1] Provádění mzdové politiky musí být spojeno se soustavným sledováním vývoje mezd a kontrolou dodržování mzdových předpisů a ustanovení této vyhlášky. Je proto povinností

- a) organizací sledovat a vyhodnocovat plnění plánu mezd a kolektivních smluv a účinnost odměňování práce, kontrolovat ve vnitropodnikových útvarech dodržování mzdových a ostatních předpisů o odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích a provádět opatření k nápravě zjištěných nedostatků,
- b) oborových ředitelství, národních výborů a orgánů nadřízených organizacím spotřebního a bytového družstevnictví a podnikům a hospodářským zařízením společenských organizací kontrolovat, zda podřízené organizace nepřekračují závazný limit a zdroje na odměňování, zajišťují soulad mezi odměnou za práci a pracovními výsledky a dodržují ostatní ustanovení této vyhlášky, mzdové a ostatní předpisy o odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích a prověřovat účinnost odměňování práce a působení nástrojů mzdové regulace,
- c) ústředních orgánů, krajských národních výborů a národních výborů jim na roveň postavených vykonávat vůči svým přímo podřízeným organizacím kontrolu v rozsahu uvedeném pod písmenem b), kontrolovat, jak ostatní organizace a orgány v oborech jejich působnosti plní povinnosti uvedené pod písmeny a) a b), a organizovat provádění tematických prověrek zaměřených na aktuální problémy v oblasti mezd.

[2] Orgány nadřízené zemědělským družstevním organizacím jsou povinny kontrolovat, zda tyto organizace dodržují mzdové a ostatní předpisy o odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích. Obdobnou kontrolu provádějí i ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky.

[3] Federální ministerstvo práce a sociálních věcí, ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky a ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky provádějí v organizacích a v jejich nadřízených orgánech kontrolu zaměřenou především na usměrňování mzdových prostředků podle ustanovení části druhé a na jejich používání v souladu s ustanoveními části třetí této vyhlášky a ostatních předpisů, na dodržování mzdových a ostatních předpisů o odměňování pracovníků v pracovněprávních vztazích a na plnění povinností spojených se mzdovou kontrolou, v rozsahu své působnosti zajišťují metodickou pomoc a koordinují provádění mzdové kontroly a zpracovávají informace pro potřeby ústředních orgánů.

[4] Orgány provádějící mzdovou kontrolu jsou při výkonu své funkce oprávněny

- a) vstupovat do prostoru organizací a vyžadovat potřebné doklady, informace a vytvoření ostatních podmínek pro výkon kontroly,

*] Vládní nařízení č. 43/1957 Sb.; vládní nařízení č. 45/1957 Sb.

- b) projednávat výsledky kontrol a odpovědnými pracovníky organizací nebo jejich nadřízených orgánů,
- c) požadovat provedení opatření k nápravě zjištěných nedostatků, popřípadě taková opatření ukládat,
- d) požadovat podle příslušných předpisů uložení opatření vůči odpovědným pracovníkům organizací nebo jejich nadřízených orgánů, popřípadě taková opatření ukládat.

§ 36

(1) Státní banka československá v rámci plnění svých ekonomických funkcí

- a) spoluúčastní se na zabezpečování vývoje mezd podle záměrů státního plánu uplatňováním svých ekonomických nástrojů (úvěru, úroku); jimi ovlivňuje výši celkových zdrojů organizací, a tím i vývoj zdrojů na odměňování;
- b) sleduje následně, zda organizace, s výjimkou rozpočtových organizací, dodržují závazný limit a zdroje na odměňování; jestliže zjistí, že organizace překračuje závazný limit nebo zdroje na odměňování, požádá orgán nadřízený organizaci, aby provedl opatření podle § 15; kromě toho v případech, kdy překročení závazného limitu nebo zdroje na odměňování ohrozí návratnost poskytnutých úvěrů, uplatní bezodkladně úvěrové a úrokové sankce; není-li ohrožena návratnost úvěrů, přistoupí k uplatnění úvěrových a úrokových sankcí v dohodě s orgánem nadřízeným organizací;
- c) uvolní organizaci mzdové prostředky jen ve stanoveném rozsahu, jestliže ji o to požádá orgán nadřízený organizaci (§ 15 odst. 5);
- d) neuvolní organizaci prostředky k výplatě podílů na hospodářských výsledcích, pokud neprokáže splnění podmínek podle § 27 odst. 5, popřípadě podle § 27 odst. 9;
- e) poskytne organizaci, která má dočasný nedostatek prostředků, na její žádost úvěr na mzdy, popřípadě jen do výše zaručených mezd (§ 17); je-li ohrožena návratnost úvěru na mzdy, poskytne banka tento úvěr na finančně krytou záruku orgánu nadřízeného organizací, popřípadě jiného orgánu.

(2) Jestliže je organizace finančně spojena s jiným peněžním ústavem, plní úkoly uvedené v odstavci 1 tento peněžní ústav.

ČÁST ŠESTÁ

Společná ustanovení

§ 37

(1) Mzdové předpisy vydávají

- a) federální ústřední orgány pro podřízené organizace se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí,

- b) ústřední orgány České socialistické republiky a ústřední orgány Slovenské socialistické republiky pro podřízené organizace, popřípadě i pro organizace řízené národními výbory a ústřední orgány spotřebního a bytového družstevnictví pro podřízené organizace se souhlasem ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky a se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

(2) Jde-li o úpravu mzdových podmínek pro skupiny pracovníků vyskytující se v oboru působnosti více ústředních orgánů nebo v podnicích a hospodářských zařízeních společenských organizací, vydá příslušný mzdový předpis federální ministerstvo práce a sociálních věcí nebo ústřední orgán jím zmocněný. Ústřední orgány České socialistické republiky, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky a ústřední orgány spotřebního a bytového družstevnictví vydají příslušný mzdový předpis se souhlasem ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky a se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

(3) Ústřední orgány zasílají mzdové předpisy vydané podle odstavců 1 a 2 federálnímu ministerstvu práce a sociálních věcí. Ústřední radě Československého revolučního odborového hnutí a podle potřeby též ministerstvu práce a sociálních věcí České socialistické republiky, ministerstvu práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky a příslušným orgánům České rady odborových svazů a Slovenské rady odborových svazů, pokud tyto předpisy nejsou publikovány ve Sbírce zákonů.

§ 38

Výjimky z předcházejících ustanovení této vyhlášky, popřípadě odchylný postup může v odůvodněných případech na žádost ústředního orgánu povolit v součinnosti s příslušným odborovým orgánem

- a) pro organizace řízené federálními ústředními orgány federální ministerstvo práce a sociálních věcí,
- b) pro organizace řízené ústředními orgány České socialistické republiky, ústředními orgány Slovenské socialistické republiky, národními výbory a ústředními orgány spotřebního a bytového družstevnictví a pro podniky a hospodářská zařízení společenských organizací ministerstvo práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky se souhlasem federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

§ 39

Při přípravě, vydávání a provádění zásadních mzdových opatření je nutno postupovat na všech

stupních řízení v souladu s předpisy, které upravují účast odborových orgánů v této oblasti.*)

§ 40

Práva a povinnosti stanovené ve třetí a čtvrté části vyhlášky vedoucím organizací přísluší v zemědělských družstevních organizacích představenstvu nebo orgánu zmocněnému k tomu stanovami.

§ 41

Pokud se na mzdy poskytované podle § 25 až 27 vyplácejí pracovníkům zálohy, musí se organizace předem s pracovníkem dohodnout o možnosti jejich zúčtování srážkou ze mzdy v případech, kdy pracovníkovi nevznikne na základě konečného hodnocení výsledků práce a jiných podmínek nárok na plnění v rozsahu vyplacené zálohy nebo nevznikne vůbec nárok na plnění; jinak nelze zálohy vyplácet. Dojde-li výplatou zálohy k přeplatku, který v důsledku rozvázání pracovního poměru nemůže být zúčtován srážkou ze mzdy, je pracovník povinen přeplatek vrátit.

ČÁST SEDMÁ

Přechodná a závěrečná ustanovení

§ 42

Organizace, u nichž se uplatní limit fondu odměn podle § 8, převádějí zůstatek fondu odměn [fondu pracujících] v roce 1970 do fondu odměn v roce 1971 v rozsahu a za podmínek stanovených vládou Československé socialistické republiky.

§ 43

Zrušuje se vyhláška č. 174/1969 Sb., o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce; podle ní se však ještě posuzují nároky a povinnosti vzniklé do 31. prosince 1970.

§ 44

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1971.

Ministr:

Štanceľ v. r.

*) Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č. 153/1969 Sb., a usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference z roku 1965 (příloha k zákoníku práce).

159

VYHLÁŠKA

federálního ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 29. prosince 1970

o poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích

Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 43 odst. 1 písm. b) zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s ministerstvy práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí:

§ 1

(1) V uznání a ocenění dlouholeté záslužné práce pro rozvoj socialistické společnosti může organizace poskytovat pracovníkům, jejichž pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě nejméně 5 let, odměny při příležitostech

- a) 25 let celkové doby zaměstnání v pracovním poměru od prvního vstupu do zaměstnání,
- b) životního jubilea 50 let věku,
- c) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod.

(2) Odměnu je možno poskytnout pracovníku pouze v roce, na který připadlo příslušné pracovní nebo životní výročí.

(3) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k organizaci (odstavec 1) se zahrnuje též doba zaměstnání v jiné organizaci, jejíž práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla na přejímající organizaci podle § 249 až 251 zákoníku práce.

§ 2

Odměny při pracovním výročí podle § 1 odst. 1 písm. a) nelze poskytovat pracovníkům, kterým jsou poskytovány stabilizační odměny za odpracovaná léta podle zvláštních předpisů.

§ 3

(1) Odměny lze poskytovat pracovníkům pevnými částkami až do výše 2500 Kčs.

(2) Blíže podmínky pro poskytování odměn stanoví a výši odměn určí vedoucí organizace diferencovaně podle míry zásluh pracovníků a délky trvání jejich pracovního poměru k organizaci.

§ 4

Odměny se vyplácejí v hospodářských organizacích z fondu odměn, v rozpočtových, příspěvkových, popřípadě jiných organizacích ze mzdového fondu.

§ 5

Při poskytování odměn postupuje vedoucí organizace v souladu s předpisy, které upravují postavení a pravomoc odborových orgánů.

§ 6

Zrušuje se § 4 vyhlášky č. 201/1968 Sb., o poskytování odměn pracovníkům rozpočtových organizací.

§ 7

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1971.

Ministr:

Štancel v. r.

160

OPATŘENÍ

ministra spravedlnosti

České socialistické republiky

ze dne 18. prosince 1970,

kterým se vyhlašuje skončení volebního období soudců některých krajských a okresních soudů

V důsledku splnění podmínek uvedených v ustanovení čl. I odst. 1 ústavního zákona č. 52/1970 Sb., o prodloužení volebního období soudců krajských a okresních soudů, skončilo dnem 31. prosince 1970 dosavadní volební období soudců:

— krajského soudu v Hradci Králové a v Ostravě,

— obvodního soudu pro Prahu 3,

— okresních soudů v Nymburce, Příbrami, Domažlicích, Tachově, Pardubicích, Semilech se sídlem v Jilemnici, Svitavách, Brně-venkov, Prostějově, Vyškově, Frýdku-Místku, Opavě, Ostravě, Přerově a Vsetíně.

Ministr:

Dr. Němec v. r.

OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBEČNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Federální výbor pro průmysl

vydal v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a po projednání s federálním výborem Odborového svazu pracovníků hornictví a energetiky podle § 12 odst. 2 zákona č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů, **výnos č. 4** ze dne 17. prosince 1970, kterým se doplňují výnosy ministerstva hornictví č. 1 ze dne 1. dubna 1967 o **mzdových podmínkách dělníků**, a č. 2 ze dne 1. dubna 1967 o **úpravě platových poměrů technickohospodářských pracovníků v oboru působnosti ministerstva hornictví**.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1971.

Výnos upravuje mzdové podmínky dělníků, mistrů, vrtníků, mechaniků úseků a inženýrskotechnických pracovníků odštěpného závodu Podzemní inženýrské stavby Zlenice a jeho vybraných stavebních provozů, jakož i mzdové podmínky dělníků stavebních provozů ostatních odštěpných závodů oborového podniku Československého uranového průmyslu Příbram.

Do výnosu lze nahlédnout na Federálním výboru pro průmysl, na generálním ředitelství oborového podniku Československý uranový průmysl Příbram a v odštěpném závodu Podzemní inženýrské stavby Zlenice.

Ministerstvo financí České socialistické republiky

vydalo dne 29. 12. 1970 **Směrnice o předávání vybraných objektů občanské vybavenosti, financovaných z účelové státní subvence národními výbory jiným uživatelům**. Směrnice byly vydány podle § 20 odst. 1 písm. a) zákona č. 8/1959 Sb., kterým se stanoví základní pravidla o státním rozpočtu a o hospodaření rozpočtovými prostředky, ve znění pozdějších předpisů, § 77 odst. 3 vládního nařízení č. 100/1966 Sb., o plánovém řízení národního hospodářství, ve znění pozdějších předpisů a podle § 68 odst. 1 zákona č. 69/1967 Sb., o národních výborech. Upravují předávání

samostatných objektů občanské vybavenosti, financovaných z účelové státní subvence na komunální bytovou výstavbu a technickou a občanskou vybavenost v rámci technickohospodářských ukazatelů budoucím uživatelům v oblasti obchodu, veřejného stravování a základních služeb.

Směrnice nabyly účinnosti dnem 1. 1. 1971 a jsou otištěny v Ústředním věstníku České socialistické republiky částka 1/1971.

Ministr spravedlnosti České socialistické republiky

vydal **rozkaz č. 28/1970, jímž byl změněn a doplněn rozkaz č. 4/1969** registrovaný v částce 25/1969 Sb. Ve Sbírce rozkazů ministra spravedlnosti ČSR bylo pod č. 29/1970 vyhlášeno **úplné znění Řádu výkoné vazby**, jak vyplývá ze změn a doplňků provedených rozkazem ministra spravedlnosti ČSR č. 28/1970.

Kromě obecných a závěrečných ustanovení obsahuje úplné znění citovaného Řádu umístění a přesuny obviněných, postup při propouštění a úmrtí obviněných, práva a povinnosti obviněných, pořádková opatření, výkon vazby na mladistvých a výkon vazby na cizincích.

Novelovaná ustanovení Řádu nabývají účinnosti dnem 1. ledna 1971; úplné znění Řádu je k nahlédnutí u ministerstva spravedlnosti ČSR, Praha 2, Vyšehradská 16, u správy Šboru nápravné výchovy ČSR, Praha 4, náměstí Hrdinů a u všech ústavů, v nichž se vykonává vazba.

Ministerstvo školství České socialistické republiky

v dohodě s ústředním výborem České tělovýchovné organizace a s ústředním výborem Československého svazu tělesné výchovy vydalo dne 18. října 1970 pod čj. 25 032/70-31 podle § 19 odst. 2 zákona č. 19/1966 Sb., o vysokých školách, **směrnice pro zajištění tělesné výchovy na vysokých školách.**

Směrnice stanoví systém a úkoly tělesné výchovy na vysokých školách a její kádrové a materiální zajištění. Zabezpečují též studenty-reprezentanty po stránce studijní, sociální, tréninkové a zdravotní.

Jako poradní, iniciativní a koordinační orgán ministra školství se zřizuje Rada ministerstva školství pro tělesnou výchovu na vysokých školách.

Směrnice jsou uveřejněny ve Věstníku ministerstva školství a ministerstva kultury ČSR roč. 1970, seš. 11 a je možno do nich nahlédnout též u rektorátů vysokých škol v ČSR.

Ministerstvo školství České socialistické republiky

vydalo v dohodě s ministerstvem zdravotnictví ČSR a s ostatními zúčastněnými ústředními orgány ČSR podle § 31, odst. 2 zákona č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon), a podle § 29. zákona č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon), **směrnice o organizaci školního roku na školách I. a II. cyklu a na odborných učilištích** ze dne 3. ledna 1971 č. j. 4002/71-213.

Směrnicemi se nově upravuje začátek a konec školního roku, vyučovací období, školní prázdniny a zajišťuje se péče o žáky a učně ubytované v domovech mládeže a jiných výchovných zařízeních i ve dnech, kdy se nevyučuje. Nejpodstatnější změnou proti dosavadním směrnicím je zrušení dvoudenních pololetních prázdnin.

Zrušují se směrnice ministerstva školství ČSR ze dne 10. ledna 1969 č. j. 7647/69-II/3a, uveřejněné ve Věstníku ministerstva školství a ministerstva kultury ČSR roč. 1969, str. 1 ve znění výnosu ze dne 26. května 1970 č. j. 18 706/70-II/3a, uveřejněného ve Věstníku ministerstva školství a ministerstva kultury ČSR roč. 1970, str. 53.

Směrnice nabývají účinnosti dnem 15. ledna 1971. Jsou uveřejněny ve Věstníku ministerstva školství a ministerstva kultury ČSR roč. 1971, sešit 1. Je možno do nich nahlédnout v odborech školství národních výborů a ve všech školách spravovaných národními výbory.