

Ročník 1980

# Sbírka zákonů

## Československá socialistická republika

ČESKÁ  
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ  
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 35

Vydána dne 4. listopadu 1980

Cena

OBSAH:

143. Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí o usměrňování mzdových prostředků a odměňování práce

Oznámení o vydání obecně závazných právních předpisů

143

VYHLÁŠKA

federálního ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 1. října 1980

**o usměrňování mzdových prostředků a 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 odborů:

§ 1

**Úvodní ustanovení**

(1) Usměrňování mzdových prostředků a uplatňování soustav pro odměňování pracovníků slouží jako významný nástroj při rozdělování národního důchodu v souladu se státním plánem rozvoje národního hospodářství (dále jen „státní

plán“) v závislosti na aktivní účasti a podílu pracovníků na společenské práci.

(2) Při plnění těchto cílů se vychází z úkolů státního plánu a ze mzdových programů, kterými se určují záměry v diferenciaci mezd, ve zdokonalení způsobu usměrňování mzdových prostředků, ve zvyšování účinnosti mzdových soustav a v prohlubování mzdové kontroly. Při realizaci mzdových programů a zabezpečování vývoje mzdových prostředků v souladu se státním plánem se využívá též kolektivních smluv.

§ 2

**Rozsah platnosti**

(1) Tato vyhláška se vztahuje na socialistické organizace, výrobní hospodářské jednotky nebo jiné obdobné organizační formy, i když nejsou

socialistickými organizacemi,<sup>1)</sup> a na orgány státní správy a jiné orgány řízení, pokud se dále nestanoví jinak.

(2) Na společenské organizace s výjimkou jejich podniků a hospodářských zařízení se nevztahují ustanovení části druhé až šesté vyhlášky, vztahují se však na ně jejich ustanovení týkající se úkolů orgánů nadřazených těmto podnikům a zařízením. Na Revoluční odborové hnutí se nevztahují ustanovení části druhé až šesté.

(3) Pro družstevní organizace výrobního družstevnictví a jejich nadřazené orgány upraví usměrňování mzdových prostředků a odměňování práce obdobně podle ustanovení části druhé až šesté vyhlášky svazy družstev v dohodě s ministerstvem práce a sociálních věcí České socialistické republiky nebo ministerstvem práce a sociálních věcí Slovenské socialistické republiky [dále jen „příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky“] a v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

(4) Pro zemědělské družstevní organizace upraví usměrňování mzdových prostředků a odměňování práce členů obdobně podle ustanovení části druhé až šesté federálního ministerstva zemědělství a výživy v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.<sup>2)</sup> Ustanovení části třetí až šesté se na tyto organizace vztahují, jen pokud jde o pracovníky v pracovněprávních vztazích.

(5) Pro výrobní hospodářské jednotky a jim obdobné organizační formy [dále jen „výrobní hospodářská jednotka“] v působnosti ústředních orgánů České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky, pokud je tvoří socialistické organizace na území obou republik, stanoví způsob uplatnění ustanovení části druhé vyhlášky příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

(6) Pro účely této vyhlášky se rozumí

- a) organizací v ustanoveních vyhlášky, která upravují usměrňování mzdových prostředků, výrobní hospodářská jednotka a socialistická organizace, pokud netvoří výrobní hospodářskou jednotku, a v ostatních ustanoveních vyhlášky socialistická organizace;
- b) hospodářskou organizací výrobní hospodářská jednotka, státní hospodářská organizace, pokud netvoří výrobní hospodářskou jednotku, podnik zahraničního obchodu, družstvo s výjimkou bytového družstva, družstevní podnik, podnik a hospodářské zařízení společenské organizace a jiná organizace, pokud hospodaří podle obdobných zásad jako státní hospodářská organizace;

- c) rozpočtovou organizací vedle státní organizace též jiná organizace, pokud hospodaří obdobně podle zásad platných pro rozpočtové organizace;
- d) příspěvkovou organizací organizace, která hospodaří podle rozpočtu zapojeného finančním vztahem (příspěvkem nebo odvodem) na státní rozpočet, na rozpočet národního výboru nebo jiný rozpočet;
- e) nadřazeným orgánem orgán, který řídí přímo nebo prostřednictvím dalšího orgánu organizaci v oboru své působnosti, a u organizace v působnosti národních výborů příslušný řídicí a vyšší národní výbor;
- f) ústředním orgánem ústřední orgán státní správy, krajský národní výbor, Národní výbor hlavního města Prahy, Národní výbor hlavního města Slovenské socialistické republiky Bratislavy,<sup>3)</sup> Ústřední rada družstev, svaz družstev, ústřední orgán společenské organizace, ústřední výbor Národní fronty a jiný orgán (organizace), který plní úkoly ústředního orgánu.

(7) Ustanovení této vyhlášky, která se vztahuje na příspěvkové organizace, platí též pro bytová družstva.

## Č Á S T P R V N Í

### MZDOVÉ PROSTŘEDKY

#### § 3

(1) Mzdové prostředky jsou veškeré prostředky, kterých organizace používají k odměňování práce nebo které vynakládají v přímé souvislosti s pracovní a obdobnou činností fyzických osob. Zahrnují prostředky, z nichž organizace uhrazují

- a) mzdy a náhrady mzdy poskytované na základě pracovního poměru a obdobná plnění poskytovaná na základě služebního a členského poměru;
- b) odměny za práci, popřípadě obdobná plnění, poskytované na základě jiných vztahů než pracovního, učebního, služebního a členského poměru;
- c) částky, které organizace refunduje jiné organizaci k úhradě plnění uvedených v písmenech a) a b);
- d) částky odpovídající základním mzdám [odstavec 2 písm. a)] v případech, kdy učni, mladiství v období přípravy pro práci a v hospodářských organizacích osoby, které nejsou v právním vztahu k organizaci (například příslušníci vojenských útvarů, osoby

<sup>1)</sup> Nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 91/1974 Sb., o organizaci výrobních hospodářských jednotek a jejich statutech.

<sup>2)</sup> § 59 zákona č. 122/1975 Sb., o zemědělském družstevnictví.

<sup>3)</sup> Tyto národní výbory plní funkci ústředního orgánu, jen pokud nejde o vydávání mzdových předpisů (srovn. § 26).

z nápravně výchovných zařízení, pracovníci zahraničních organizací apod.), konají pro organizaci práce, které organizace řídí nebo zabezpečuje pracovními prostředky (mzdová hodnota práce); při práci konané učni v období odborného rozvoje zahrnuje mzdová hodnota práce též částky odpovídající ostatním složkám mzdy [odstavec 2 písm. b) až f)] a náhradám mzdy s výjimkou náhrady mzdy za dovolenou.

(2) Mzdy poskytované na základě pracovního poměru zahrnují

- a) základní mzdy (časové mzdy včetně osobních platů, úkolové mzdy, podílové mzdy, smíšené mzdy);
- b) příplatky a doplatky ke mzdě a jiná obdobná plnění;
- c) osobní ohodnocení;
- d) prémie a odměny (výkonnostní a mimořádné odměny, peněžité odměny za výsledky dosažené na základě rozvoje iniciativy pracujících a jiné druhy odměn podle zvláštních předpisů);<sup>4)</sup>
- e) podíly na hospodářských výsledcích;
- f) naturální požitky, které se poskytují jako součást mzdy, popřípadě peněžité náhrady za ně.

(3) Odměny za práci a obdobná plnění podle odstavce 1 písm. b) zahrnují

- a) odměny za práci podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr;
- b) odměny za práci (činnost) poskytované podle zvláštních předpisů, které jsou obdobné odměnám na základě pracovních vztahů (například odměny náčelníkům štábu civilní obrany, odměny závodním obvodním lékařům, odměny obyvatelům ústavů sociální péče za pracovní činnost při provozu ústavu, odměny dobrovolným pracovníkům pečovatelské služby apod.);
- c) odměny a náhrady za výkon veřejných funkcí (činností);
- d) odměny za objevy, vynálezy, zlepšovací návrhy, průmyslové vzory, řešení tematických úkolů a obdobné odměny;
- e) odměny podle předpisů o autorském právu;
- f) odměny za výsledky dosažené na základě rozvoje iniciativy pracujících poskytované osobám, které nejsou k organizaci v pracovním, učebním, služebním nebo členském poměru (například peněžité odměny poskytované v souvislosti s udělením čestného titulu, peněžité odměny poskytované nejlepším kolektivům a jednotlivcům v soutěžích národních výborů apod.);

g) odměny (peněžité ceny) z veřejných a užších soutěží a veřejných příslibů;

h) mzdové vyrovnání a obdobná plnění podle zvláštních předpisů.

(4) Organizace nemá povinnost ze mzdových prostředků uhrazovat plnění uvedená v odstavci 1 písm. a) a b), jestliže se jí refundují ze mzdových prostředků jiné organizace; uhradí-li tato plnění ze mzdových prostředků, vyloučí je z nich při přijetí refundované částky.

(5) Pokud organizace poskytuje plnění uvedená v odstavci 1 písm. a) a b) podle československých předpisů a vyplácí je v jiné než československé měně, uhrazuje ze mzdových prostředků částky stanovené v československé měně podle těchto předpisů; jestliže poskytuje plnění podle jiných předpisů nebo podle dohod, uhrazuje ze mzdových prostředků částky stanovené v československé měně, a nejsou-li tak stanoveny, částky přepočtené na československou měnu.

(6) Ze mzdových prostředků neuhrazuje organizace plnění poskytovaná osobám, která svojí povahou nejsou mzdou, náhradou mzdy nebo plněními uvedenými v odstavci 1 písm. a) a b), i když souvisí s pracovní a obdobnou činností (například příspěvky při náboru a změně zaměstnání pracovníků, měsíční odměny učňů a mladistvých, stipendia a studijní příspěvky, výpomoci a odměny ze zvláštních fondů a prostředků dávky nemocenského a sociálního zabezpečení, náhrady výdajů a náhrady škod, přídavky zahraniční služby apod.).

#### § 4

(1) Mzdové prostředky se zahrnují do nákladů organizací s výjimkou prostředků na mzdy a na obdobná plnění, které se uhrazují v hospodářských organizacích z fondu odměn (§ 13) zřízeného podle zvláštních předpisů.

(2) Mzdové prostředky, ze kterých se uhrazují odměny, plnění a částky uvedené v § 3 odst. 1 písm. b) a c), se zahrnují do ostatních osobních nákladů organizací.

### ČÁST DRUHÁ

#### USMĚRŇOVÁNÍ MZDOVÝCH PROSTŘEDKŮ

##### § 5

#### Závazné limity mzdových prostředků

(1) Výše mzdových prostředků organizací se vymezuje pro jednotlivé roky závaznými limity mzdových prostředků (dále jen „závazné limity“) v pětiletých státních a hospodářských plánech, pokud se v úkolech pro sestavení státních plánů nestanoví jinak. Závaznými limity jsou

<sup>4)</sup> Například vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 159/1970 Sb., o poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích; výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 31-1873/80-7315 o hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků organizací.

- a) normativy určující podíl mzdových prostředků na výsledcích činnosti vyjádřených stanoveným ukazatelem (rozhodující ukazatel) nebo změnu tohoto podílu proti výchozímu stavu;
- b) absolutní limity určující přímo objem mzdových prostředků nebo jeho změnu proti výchozímu stavu.

[2] Jestliže závazné limity nejsou stanoveny ve státním plánu, stanoví je ústřední orgán podle dohody s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí.

[3] Nadřízené orgány rozdělí objem mzdových prostředků vyplývající ze závazných limitů stanovených ve státním plánu pro hospodářské organizace na základní a pobídkovou složku podle dohody ústředního orgánu s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí nebo podle pokynů tohoto ministerstva, a to v poměru, který

- a) zajišťuje účinnou stimulaci efektivnosti a dalších kvalitativních výsledků činnosti organizací a
- b) přihlíží ke struktuře mezd (zejména podílu tarifní a nadtarifní části) a jejím předpokládaným změnám; přitom pobídková složka musí u každé organizace odpovídat nejméně 15 % mzdových prostředků.

[4] Pro hospodářské organizace stanoví nadřízené orgány normativ nebo absolutní limit základní složky mzdových prostředků, absolutní limit pobídkové složky mzdových prostředků a k závazným limitům rozhodující ukazatele a přepočítací koeficienty; k normativu základní složky a absolutnímu limitu pobídkové složky mzdových prostředků se stanoví též podmiňující ukazatele.

[5] Pro rozpočtové a příspěvkové organizace stanoví nadřízené orgány absolutní limit mzdových prostředků.

[6] Pro sestavení hospodářských plánů stanoví nadřízené orgány k závazným limitům tolerance, v jejichž rámci mohou beze změny pětiletého plánu snižovat nebo zvyšovat v ročních plánech závazné limity stanovené pro jednotlivé roky.

[7] Způsob stanovení závazného limitu (odstavec 1) včetně druhu a způsobu použití stanovených rozhodujících ukazatelů a přepočítacích koeficientů (odstavec 4) nelze v průběhu období pětiletého plánu měnit.

[8] Na základě závazných limitů a k nim stanovených rozhodujících ukazatelů a přepočítacích koeficientů vypracují nadřízené orgány a organizace plány mezd (§ 9), které jsou součástí jejich hospodářského plánu.

## § 6

### Závazné limity základní složky mzdových prostředků

[1] Nadřízené orgány stanoví normativ základní složky mzdových prostředků pro hospodářské organizace, u kterých se podněcuje v souladu s cíli státního plánu zájem na zvyšování objemu výroby a služeb prostřednictvím růstu produktivity práce. Při stanovení normativu použijí nadřízené orgány jako rozhodujícího ukazatele upravené vlastní výkony organizace;<sup>5)</sup> jiného ukazatele mohou použít, jestliže se z něho vychází při stanovení normativu ve státním plánu nebo vyjadřuje-li lépe náročnost příslušné činnosti na množství práce a její kvalifikovanost.

[2] K normativu základní složky mzdových prostředků stanoví nadřízené orgány podmiňující ukazatele, které charakterizují hlavní věcné úkoly hospodářského plánu; při jejich nesplnění nelze zvyšovat základní složku mzdových prostředků v závislosti na překročení plánované výše rozhodujícího ukazatele (odstavec 1).

[3] Přepočítací koeficienty k normativu základní složky mzdových prostředků stanoví nadřízené orgány tak, aby vyjadřovaly poměr, ve kterém se přepočítává plánovaný objem základní složky bez ostatních osobních nákladů při překročení a neplnění plánované výše rozhodujícího ukazatele. Přepočítací koeficienty stanoví nadřízené orgány

- a) pro překročení ukazatele nižší číselnou hodnotou než jedna tak, aby se znevýhodnilo přijímání a překračování málo progresivního plánu organizacemi;
- b) pro neplnění ukazatele číselnou hodnotou jedna.

[4] Nadřízené orgány stanoví absolutní limit základní složky mzdových prostředků pro hospodářské organizace, u kterých

- a) není zájem na zvyšování objemu výroby a služeb;
- b) nevyjadřují upravené vlastní výkony organizace nebo jiný rozhodující ukazatel náročnost příslušné činnosti na množství práce a její kvalifikovanost.

[5] K absolutnímu limitu základní složky mzdových prostředků stanoví nadřízené orgány upravené vlastní výkony organizace jako rozhodující ukazatel, při jehož neplnění se krátí plánovaný objem této složky bez ostatních osobních nákladů. Nadřízené orgány mohou stanovit jiného rozhodujícího ukazatele, pokud se z něho vychází při stanovení normativu ve státním plánu nebo vyjadřuje-li lépe náročnost příslušné

<sup>5)</sup> Náplň ukazatele určují jednotné metodické pokyny pro vypracování návrhu pětiletého plánu na léta 1981 až 1985 a návrhu prováděcího plánu na rok 1981, popřípadě příslušná opatření k zabezpečení plánu.

činnosti na množství práce a její kvalifikovanost. Jestliže upraveně vlastní výkony nebo jiný ukazatel tuto náročnost nevyjadřují, rozhodující ukazatel se nestanoví.

[6] Přepočítací koeficienty k absolutnímu limitu základní složky mzdových prostředků stanoví nadřízené orgány jen při stanovení rozhodujícího ukazatele, a to tak, aby vyjadřovaly poměr, ve kterém se přepočítává plánovaný objem základní složky bez ostatních osobních nákladů při neplnění plánované výše rozhodujícího ukazatele. Přepočítací koeficienty stanoví nadřízené orgány číselnou hodnotou jedna; nižší číselnou hodnotou než jedna mohou přepočítací koeficienty stanovit, je-li zájem především na snižování počtu pracovníků.

[7] Jiného rozhodujícího ukazatele, než je ukazatel, z něhož se vychází při stanovení normativu ve státním plánu (odstavce 1 a 5), podmiňující ukazatele (odstavec 2) a číselnou hodnotu přepočítacích koeficientů (odstavce 3 a 6) stanoví nadřízené orgány podle směrnic příslušného ministerstva práce a sociálních věcí nebo nejsou-li směrnice vydány, podle dohody nadřízeného ústředního orgánu s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušnou plánovací komisí. Jde-li o projektové a inženýrské organizace a hospodářské organizace výzkumné a vývojové základny, stanoví nadřízené orgány jiného rozhodujícího ukazatele, podmiňující ukazatele a číselnou hodnotu přepočítacích koeficientů podle směrnic federálního ministerstva pro technický a investiční rozvoj nebo nejsou-li směrnice vydány, podle dohody nadřízeného ústředního orgánu s tímto ministerstvem a s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí; obdobně stanoví pro tyto organizace normativ nebo absolutní limit základní složky mzdových prostředků.

## § 7

### **Absolutní limit pobídkové složky mzdových prostředků**

[1] Nadřízené orgány stanoví k absolutnímu limitu pobídkové složky mzdových prostředků

- a) rozhodujícího ukazatele, který charakterizuje efektivnost a další kvalitativní výsledky činnosti organizací a uspokojování společenských potřeb; podle výše tohoto ukazatele převzaté do hospodářského plánu a podle jejího plnění se zvyšuje nebo krátí objem pobídkové složky mzdových prostředků;
- b) podmiňující ukazatele, které charakterizují hlavní věcné úkoly hospodářského plánu; při jejich nesplnění nelze zvyšovat objem pobídkové složky mzdových prostředků v závislosti na překročení plánu rozhodujícího ukazatele;

c) přepočítací koeficienty, které se uplatňují společně s rozhodujícím ukazatelem.

[2] Nadřízené orgány uplatní podle charakteru činnosti organizací jako rozhodujícího ukazatele (odstavec 1) rentabilitu k výrobním fondům<sup>5)</sup> nebo rentabilitu k výrobním činitelům nebo ukazatele vyjadřujícího efektivnost vývozu anebo jiného ukazatele, pokud lépe vyjadřuje efektivnost a další kvalitativní výsledky činnosti organizací a uspokojování společenských potřeb.

[3] Přepočítací koeficienty k absolutnímu limitu pobídkové složky mzdových prostředků stanoví nadřízené orgány tak, aby vyjadřovaly poměr, ve kterém se zvyšuje nebo krátí objem této složky v závislosti na změnách výše rozhodujícího ukazatele v procentech. Přepočítací koeficienty stanoví nadřízené orgány

- a) pro převzetí vyššího ukazatele do ročního hospodářského plánu proti pětiletému plánu, popřípadě úkolům pro sestavení ročního plánu číselnou hodnotou jedna;
- b) pro překročení plánované výše ukazatele číselnou hodnotou nižší než jedna;
- c) pro převzetí nižšího ukazatele do ročního hospodářského plánu proti pětiletému plánu, popřípadě úkolům pro sestavení ročního plánu a pro neplnění plánované výše ukazatele až do hranice 3 % číselnou hodnotou jedna a od této hranice číselnou hodnotou zvýšenou ve dvou stupních tak, aby pobídková složka zanikla, poklesne-li výše ukazatele v plánu o 15 % nebo neplní-li se ve stejném rozsahu plánovaná výše ukazatele.

[4] Ustanovení předcházejícího odstavce platí obdobně při stanovení přepočítacích koeficientů pro sestavení pětiletého hospodářského plánu.

[5] Rozhodující a podmiňující ukazatele (odstavce 1 a 2) a číselnou hodnotu přepočítacích koeficientů (odstavec 3) stanoví nadřízené orgány obdobně podle ustanovení § 6 odst. 7.

## § 8

### **Rozpisové rezervy mzdových prostředků**

[1] Nadřízené orgány vytvářejí při stanovení (rozpisu) závazných limitů rozpisovou rezervu v plánu mezd ke krytí potřeby mzdových prostředků (např. z důvodů nepříznivých klimatických podmínek a živelních pohrom, dodatečně stanovených úkolů, realizace některých mzdových opatření apod.), kterou nelze zahrnout do těchto limitů. Rozpisovou rezervu vytvářejí nadřízené orgány bez újmy krytí této potřeby tak, aby se neoslabovala hmotná zainteresovanost pracovníků organizací.

[2] Výše rozpisové rezervy je určena rozdílem mezi objemem mzdových prostředků, který

vyplývá ze závazných limitů stanovených nadřízenému orgánu pro organizace v jeho oboru působnosti, a objemem, který vyplývá ze závazných limitů stanovených nadřízeným orgánem pro tyto organizace. Dotýká-li se tvorba rozpisové rezervy v plánu mezd ostatních částí hospodářského plánu, promítne se též do těchto částí plánu.

(3) Příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí může, pokud nadřízené orgány nepostupují podle ustanovení odstavce 1, stanovit pro výši rozpisové rezervy její spodní nebo horní hranici i popřípadě obě tyto hranice. Jsou-li hranice stanoveny, vytvářejí nadřízené orgány rozpisovou rezervu nejméně ve výši spodní hranice a nesmí při vytváření rezervy překročit horní hranici.

(4) Rozpisová rezerva se používá k dodatečnému rozpisu nebo se může vázat ve prospěch organizací. Nadřízené orgány však nemohou použít rozpisovou rezervu k dodatečnému rozpisu nebo ji vázat, jestliže by tím zakrývaly nedostatky v činnosti organizací.

(5) Vázaná rozpisová rezerva se nesmí použít, dokud nepominou důvody, pro které se vázala. Nadřízené orgány však mohou vázanou rezervu použít k dodatečnému rozpisu na organizace, pro které rezervu vázaly.

(6) Organizace mohou při rozpisu závazných limitů na nižší stupně řízení [dále jen „organizační jednotka“] vytvářet a používat rozpisovou rezervu obdobně podle ustanovení odstavců 1 až 5. O rozpisovou rezervu organizace nesnižují objem mzdových prostředků při jejich rozdělení na jednotlivá čtvrtletí, popřípadě měsíce. Obdobný postup mohou organizace uplatnit též uvnitř svých organizačních jednotek.

(7) Nadřízené orgány a organizace vedou evidenci o tvorbě a použití svých rezerv.

## § 9

### Plán mezd organizací

(1) Roční objem základní složky mzdových prostředků odpovídající závaznému limitu rozdělí hospodářská organizace v ročním plánu mezd na základní složku bez ostatních osobních nákladů a na ostatní osobní náklady a obě části dále rozdělí na jednotlivá čtvrtletí. Na stejná časová období rozdělí hospodářská organizace roční objem pobídkové složky mzdových prostředků odpovídající absolutnímu limitu a též plánovanou roční výši rozhodujících a podmiňujících ukazatelů; přitom zvlášť vymezí plánovaný objem prostředků pro podíly na hospodářských výsledcích. Při rozdělení mzdových prostředků na jednotlivá čtvrtletí přihlíží organizace k činitelům, které ovlivňují potřebu mzdových prostředků v příslušném čtvrtletí.

(2) Roční objem mzdových prostředků odpovídající závaznému limitu rozdělí rozpočtová a příspěvková organizace v ročním plánu mezd na mzdové prostředky bez ostatních osobních nákladů a na ostatní osobní náklady a obě části dále rozdělí na jednotlivá čtvrtletí. Při rozdělení mzdových prostředků na jednotlivá čtvrtletí přihlíží organizace k činitelům, které ovlivňují potřebu mzdových prostředků v příslušném čtvrtletí.

(3) Plán mezd organizace vypracovaný podle odstavců 1 a 2 včetně změn (§ 10) potvrzuje nadřízený orgán. Potvrzený plán je podkladem pro kontrolu dodržování závazných limitů v průběhu plnění plánu. Nadřízený orgán nesmí potvrdit roční plán mezd organizace, který není v souladu se závaznými limity a celkovými cíli státního plánu nebo jehož ukazatele nejsou správně rozděleny na jednotlivá období roku.

(4) Potvrzený plán mezd, který obsahuje ukazatele pro kontrolu dodržení závazných limitů rozdělené na jednotlivá období roku narůstajícím způsobem, oznamují hospodářské a příspěvkové organizace příslušnému orgánu Státní banky československé nebo jiného peněžního ústavu, s nímž jsou ve spojení (dále jen „banka“), nejpozději do deseti kalendářních dnů po skončení období, za které se provádí kontrola; stejně oznamují plán mezd vyplývající z potvrzené změny (§ 10).

## § 10

### Změny plánu mezd

(1) Výši závazných limitů včetně výše příslušných ukazatelů, koeficientů a popřípadě další kvantitativní závislosti a z nich vyplývající objem mzdových prostředků i jeho rozdělení na jednotlivé složky a na jednotlivá období roku lze v hospodářských plánech měnit do posledního dne období, jehož se změna týká, pokud zvláštním předpisem nebo příslušným orgánem není stanoven jiný termín. Týkají-li se změny plánu mezd ostatních částí hospodářského plánu, promítnou se též do nich.

(2) Jestliže dojde po schválení státního plánu na příslušný rok ke změně plánované výše rozhodujícího ukazatele, změní se v hospodářském plánu plánovaný objem mzdových prostředků hospodářských organizací jen v poměru vyplývajícím z přepočítacích koeficientů platných pro překročení nebo nepřetření plánu. Ústřední orgán může pro hospodářské organizace a jim nadřízené orgány v oboru své působnosti stanovit odchylný postup.

(3) Nadřízené orgány a organizace vedou evidenci o změnách plánu mezd.

**Hodnocení vývoje mzdových prostředků**

## § 11

[1] Organizace hodnotí, zda v průběhu plnění plánu dodržela závazné limity, na základě použitelného objemu mzdových prostředků [§ 12]. Dodržení závazných limitů se hodnotí nejméně čtvrtletně, a to vždy za období od počátku roku.

[2] Závazné limity organizace dodržuje, jestliže objem mzdových prostředků zúčtovaný k výplatě do nákladů za příslušné období není vyšší než použitelný objem mzdových prostředků. Rozdíl mezi objemem zúčtovaným k výplatě do nákladů a použitelným objemem mzdových prostředků se považuje za úsporu nebo překročení závazných limitů.

[3] Hodnocení, zda v oboru působnosti nadřízeného orgánu jsou dodrženy závazné limity v úhrnu za všechny organizace, popřípadě její skupiny, se provádí na základě porovnání součtu úspor a součtu překročení závazných limitů jednotlivých organizací. Závazné limity jsou dodrženy, jestliže součet překročení není vyšší než součet úspor organizací a všech rozpisových rezerv mzdových prostředků, které nejsou vázány.

## § 12

[1] Použitelným objemem mzdových prostředků v hospodářských organizacích je souhrn

- a) přepočteného nebo plánovaného (nepřepočteného) objemu základní složky mzdových prostředků bez ostatních osobních nákladů,
- b) přepočteného nebo plánovaného (nepřepočteného) objemu pobídkové složky mzdových prostředků,
- c) skutečného, nejvýše však plánovaného objemu ostatních osobních nákladů,
- d) připočitatelných částek,
- e) odpočitatelných částek.

[2] Použitelným objemem mzdových prostředků v rozpočtových a příspěvkových organizacích je souhrn

- a) plánovaného objemu mzdových prostředků bez ostatních osobních nákladů,
- b) skutečného, nejvýše však plánovaného objemu ostatních osobních nákladů,
- c) připočitatelných částek,
- d) odpočitatelných částek.

[3] Organizace, které je stanoven normativ základní složky mzdových prostředků, přepočítává její plánovaný objem bez ostatních osobních nákladů v závislosti na plnění plánované výše rozhodujícího ukazatele a na přepočítacích koeficientech; přepočet v závislosti na překročení plánované výše rozhodujícího ukazatele provádí, pokud splní podmínující ukazatele. Organi-

zace, které je stanoven absolutní limit základní složky mzdových prostředků spolu s rozhodujícím ukazatelem, přepočítává její plánovaný objem bez ostatních osobních nákladů v závislosti na neplnění plánované výše tohoto ukazatele.

[4] Plánovaný objem pobídkové složky mzdových prostředků přepočítává organizace v závislosti na plnění plánované výše rozhodujícího ukazatele a na přepočítacích koeficientech; přepočet v závislosti na překročení plánované výše rozhodujícího ukazatele provádí, pokud splní podmínující ukazatele.

[5] Organizace vyloučí při přepočtu (odstavce 3 a 4) z plnění plánované výše rozhodujících ukazatelů v rozsahu, který stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí v součinnosti s ministerstvy práce a sociálních věcí republik, částky vyjadřující podle zvláštních předpisů ztráty způsobené nekvalitní výrobou (činností), popřípadě další společensky nežádoucí výsledky.

[6] Připočitatelnými částkami podle odstavců 1 a 2 jsou částky

- a) vázané v rezervě mzdových prostředků státního plánu,
- b) vázané v rozpisové rezervě mzdových prostředků nadřízeného orgánu,
- c) vázané ve fondu odměn nebo použité z fondu k doplnění finančních zdrojů organizace,
- d) odměn za objevy, vynálezy, zlepšovací návrhy, průmyslové vzory, řešení tematických úkolů apod. poskytnutých v uplynulých obdobích roku, které převyšují celkový objem těchto odměn poskytnutých ve stejném období předchozího roku,
- e) stanovené federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v součinnosti s ministerstvy práce a sociálních věcí republik za vysokou technickou úroveň a jakost výrobků a služeb, úrokové bonifikace, popřípadě za další společensky žádoucí výsledky.

[7] Odpočitatelnými částkami podle odstavců 1 a 2 jsou částky

- a) překročení závazných limitů za minulý rok,
- b) stanovené federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v součinnosti s ministerstvy práce a sociálních věcí republik za nízkou technickou úroveň a jakost výrobků a služeb, úrokové sankce, překročení závazného limitu počtu pracovníků, popřípadě za další společensky nežádoucí výsledky.

## § 13

**Fond odměn**

[1] Hospodářské organizace mohou do výše úspory závazných limitů zjištěné za příslušné období [§ 11] vytvářet fond odměn přidělen z finančních zdrojů podle zvláštních předpisů.

(2) Fond odměn se doplňuje dotacemi poskytovanými v rámci rezervy mzdových prostředků státního plánu a rozpisových rezerv nadřízených orgánů, převodem prostředků z fondu odměn jiných organizací a převodem z fondu hmotné stimulace vývozu, popřípadě podle rozhodnutí federálního ministerstva práce a sociálních věcí z jiných fondů zřízených podle zvláštních předpisů.

(3) Z fondu odměn vyplácejí hospodářské organizace podíly na hospodářských výsledcích; mohou z něho vyplácet též prémie a odměny [§ 3 odst. 2 písm. d)], pokud si pro jejich výplatu doplnily fond odměn podle ustanovení odstavce 2, nejvýše však v rozsahu doplněných prostředků; dále z něho vyplácejí obdobná plnění poskytovaná učňům v období odborného rozvoje.

(4) Hospodářské organizace převádějí z fondu odměn prostředky do fondů odměn

a) svých organizačních jednotek,

b) jiných organizací, pokud se tyto organizace zasloužily o výsledky činnosti převádějící organizace, s nimiž je spojeno doplnění jejího fondu odměn podle ustanovení odstavce 2 nebo zvýšení jejího použitelného objemu mzdových prostředků podle ustanovení § 12 odst. 6 písm. e). Prostředky z dotací poskytnutých v rámci rozpisových rezerv nadřízených orgánů převádějí organizace jen se souhlasem příslušného ministerstva práce a sociálních věcí.

(5) Hospodářské organizace zúčastněné na důležitých stavbách mohou převést z fondu odměn prostředky do fondu odměn investora k úhradě peněžitých odměn při rozvoji iniciativy pracujících, které poskytuje investor podle podmínek stanovených staveništní odborovou radou v dohodě s těmito organizacemi.

(6) Hospodářské organizace mohou použít prostředků fondu odměn podle odstavců 3 až 5, jen pokud nejsou vázány [§ 12 odst. 6 písm. c) a § 16]. Prostředky vázané ve fondu odměn použijí hospodářské organizace na konci roku k doplnění finančních zdrojů podle zvláštních předpisů.

(7) Zůstatek prostředků fondu odměn převádějí hospodářské organizace do následujícího roku.

### Opatření při nežádoucím vývoji mzdových prostředků

#### § 14

(1) Zjistí-li organizace, že je ohroženo dodržení závazných limitů, přikročí neprodleně k odstranění příčin, popřípadě uplatní podle příslušných předpisů opatření vůči odpovědným

pracovníkům. V součinnosti s odborovými orgány informuje organizace kolektiv pracovníků o zjištěných nedostatcích, jejich příčinách a nutných nápravných opatřeních a organizuje účast pracujících na jejich provádění. Nápravná opatření oznámí organizace nadřízenému orgánu.

(2) Za účelem odstranění nedostatků, které ohrožují dodržení závazných limitů, zajistí organizace především technická a organizační opatření umožňující zejména

- a) zdokonalit a racionalizovat procesy konstrukční, technologické a provozní přípravy včetně zásobování a odbytu,
- b) snížit spotřebu surovin, materiálu a energie a také pracnost výroby a služeb,
- c) zlepšit využití pracovní doby a dodržování pracovní kázně,
- d) zvýšit technickou úroveň a jakost výrobků a služeb,
- e) zkvalitnit normy spotřeby práce a další normativní podklady, na jejichž základě se hodnotí výsledky práce.

(3) K posílení hmotného zájmu pracovníků na odstranění nedostatků a plnění opatření podle předcházejícího odstavce a k upevnění mzdové kázně organizace zejména

- a) upraví a zpřísní pravidla pro usměrňování mzdových prostředků organizačních jednotek,
- b) prověří, zda ukazatele stanovené v prémiových řádech a směruicích pro poskytování především výkonnostních a mimořádných odměn jsou odvozeny ze závazných úkolů hospodářského plánu a v souhrnu zabezpečují splnění těchto úkolů; dále prověří, zda sazby a průběh prémie a sazby odměn, popřípadě objem prostředků na ně, zajišťují dodržení použitelného objemu mzdových prostředků; podle výsledku provede nezbytné úpravy prémiových řádů a směrnice pro poskytování odměn,
- c) přezkoumá správnost zařazení pracovních činností (funkcí) do tarifních tříd a správnost používání mzdových tarifů, příplatků apod.

(4) Zjistí-li nadřízený orgán, že v organizaci je ohroženo dodržení závazných limitů, uloží jí opatření k nápravě včetně opatření k přezkoumání a úpravě norem spotřeby práce,<sup>6)</sup> popřípadě opatření vůči odpovědným pracovníkům, nepovažuje-li opatření prováděná organizací podle odstavců 1 až 3 za dostatečně účinná.

#### § 15

(1) Organizace, která překročí závazné limity,

<sup>6)</sup> § 114 odst. 4 zákoníku práce (úplné znění č. 55/1975 Sb.).



- a) zabezpečí opatření podle § 14, popřípadě prohloubí opatření, která dříve přijala,
- b) sníží roční odměny vedoucím pracovníkům a prémie a výkonnostní odměny vedoucím vnitropodnikových útvarů v souladu s předpisy platnými pro jejich poskytování a nevyplatí zálohy na tato plnění,
- c) nevyplatí podíly na hospodářských výsledcích ani zálohy na ně,
- d) oznámí neprodleně přijatá opatření bance.

(2) Organizace, která překročí závazné limity nad hranici stanovenou federálním ministerstvem práce a sociálních věcí (závažné překročení), kromě opatření uvedených v odstavci 1

- a) zavede měsíční kontrolu dodržování závazných limitů, rozepíše plán mezd na jednotlivé měsíce nejméně pro běžné čtvrtletí, předloží neprodleně rozpis bance a informuje měsíčně nadřízený orgán a banku o stavu dodržení závazných limitů,
- b) nesmí zvyšovat pracovníkům základní mzdy, pokud ze mzdových předpisů nevyplývá nárok na zvýšení, a objem prostředků na osobní ohodnocení,
- c) sníží sazby prémie a ročních odměn, sazby, popřípadě objem prostředků na výkonnostní odměny, objem prostředků na mimořádné odměny, a to od nejbližšího čtvrtletí; snížení provede v rozsahu, který umožní vyrovnat překročení závazných limitů nejpozději do šesti měsíců od zavedení měsíční kontroly podle písmene a), nejvýše však v rozsahu tří pětín objemu mzdových prostředků plánovaného pro příslušné období v hospodářských organizacích jako pobídková složka těchto prostředků a v rozpočtových a příspěvkových organizacích jako prostředky na prémie a odměny.

(3) Opatření podle odstavce 1 písm. b) a odstavce 2 písm. b) a c) se uplatňují v rámci výrobní hospodářské jednotky v jejích organizačních jednotkách, které podle pravidel stanovených výrobní hospodářskou jednotkou (§ 17) překročily použitelný objem mzdových prostředků, a na generálním ředitelství. Přitom se postupuje podle odstavce 4.

(4) Snížení sazeb a objemu prostředků podle odstavce 2 písm. c) se provede diferencovane a především u vedoucích pracovníků organizace a dále u pracovníků útvarů, které svou činností ovlivnily překročení závazných limitů. Toto opatření se neuplatní u dělníků, kterým jsou stanoveny úkoly na základě norem odpovídajících technické a organizační úrovni výroby a ukazatelů zabezpečujících splnění hospodářského plánu.

(5) Zjistí-li nadřízený orgán, že organizace překročila závazné limity,

- a) projedná s ní příčiny překročení a přijatá opatření, posoudí účinnost přijatých opatření a popřípadě organizaci uloží provést další opatření a oznámit je bance; v případě závažného překročení požádá banku o součinnost při projednávání jeho příčin,
- b) sníží roční odměnu vedoucímu organizace v souladu s předpisy platnými pro její poskytování a nepovolí výplatu zálohy na tuto odměnu,
- c) nepovolí výplatu zálohy na podíly na hospodářských výsledcích.

(6) Opatření provedená podle odstavců 1 až 5 platí až do vyrovnání překročení závazných limitů.

### § 16

(1) Překročí-li hospodářská organizace závazné limity, je povinna vázat částku překročení ve fondu odměn.

(2) Ustanovení odstavce 1 se nevztahuje na prostředky doplněné do fondu odměn podle § 13 odst. 2, pokud je hospodářská organizace dosud nepoužila.

### § 17

#### Usměrnování mzdových prostředků ve výrobních hospodářských jednotkách

(1) Výrobní hospodářské jednotky stanoví na období pětiletého plánu pravidla pro usměrnování mzdových prostředků a pro kontrolu jejich dodržování uvnitř výrobní hospodářské jednotky. Přitom vycházejí z ustanovení této vyhlášky a dalších předpisů. Výrobní hospodářské jednotky v pravidlech zajistí, aby

- a) součet použitelných objemů mzdových prostředků organizačních jednotek nepřevyšoval použitelný objem mzdových prostředků výrobní hospodářské jednotky,
- b) opatření podle § 15 odst. 1 se prováděla v organizačních jednotkách, které překračují použitelný objem mzdových prostředků, i když výrobní hospodářská jednotka závazné limity nepřekračuje.

(2) Organizační jednotky výrobní hospodářské jednotky vytvářejí fond odměn z prostředků, které jim výrobní hospodářská jednotka převede ze svého fondu odměn [§ 13 odst. 4 písm. a)]; přitom se postupuje podle pravidel stanovených výrobní hospodářskou jednotkou. Prostředků fondu odměn používají tyto organizační jednotky obdobně podle ustanovení § 13 odst. 3 až 7.

(3) Postup podle odstavce 1 mohou výrobní hospodářské jednotky uplatnit přiměřeně též uvnitř svých organizačních jednotek.

## Č Á S T T Ř E T Í

**ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ  
V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH**

## § 18

**Mzdové soustavy**

[1] Realizace socialistického principu odměňování podle vykonávané práce, zejména závislost výše mzdy na složitosti a obtížnosti práce, podmínkách, za kterých se vykonává, na společenském významu práce, dosahovaných pracovních a hospodářských výsledcích a na osobních schopnostech a předpokladech pracovníků pro výkon práce se zabezpečuje mzdovými soustavami, které zahrnují soustavy tarifních mezd a mzdových forem.

[2] Jednotné zásady mzdových soustav pro jednotlivá odvětví nebo obory národního hospodářství, popřípadě skupiny pracovníků a předpoklady a podmínky jejich uplatňování stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s ministerstvy práce a sociálních věcí republik.<sup>7)</sup>

## § 19

**Soustavy tarifních mezd**

Soustavami tarifních mezd se zabezpečuje odůvodněná diferenciacie v odměňování pracovníků, především podle složitosti a obtížnosti práce, pracovních podmínek, společenského významu a kvalifikačních předpokladů pro výkon práce; k tomu účelu se v nich stanoví zejména hodnocení prací, kvalifikační katalogy a nomenklatury funkcí určující zařazení povolání a funkcí (pracovních činností) do tarifních tříd (stupňů) a kvalifikační předpoklady pro jejich výkon, popřípadě další podmínky pro hodnocení prací a pracovníků, dále mzdové tarify, zásady pro jejich diferenciaci a používání, druhy, výši a podmínky poskytování mzdových příplatků.

## § 20

**Soustavy mzdových forem**

[1] Soustavami mzdových forem se zabezpečuje v návaznosti na soustavy tarifních mezd odůvodněná diferenciacie v odměňování pracovníků, především podle dosahovaných pracovních a hospodářských výsledků z hlediska množství, kvality a hospodárnosti a podle osobních předpokladů pracovníků; k tomu účelu se v nich stanoví zejména zásady a předpoklady pro vytváření a uplatňování úkolové, časové, smíšené a podílové mzdy, prémie, výkonnostních a mimořádných odměn, osobního ohodnocení pracovníků a podílů na hospodářských výsledcích, popřípadě dalších složek mzdy.<sup>8)</sup>

[2] O volbě a uplatňování mzdových forem rozhodují organizace podle směrnic a pokynů příslušných ústředních a nadřízených orgánů, pokud použití mzdové formy není stanoveno obecně závazným mzdovým předpisem.

[3] Ministerstva práce a sociálních věcí, ústřední a nadřízené orgány mohou stanovit maximální výši (limit) prémie, odměn, osobního ohodnocení a podílů na hospodářských výsledcích pro pracovníky nebo skupiny pracovníků. Obdobně mohou pro jednotlivé mzdové formy závazně stanovit závislost výše mzdy na plnění stanovených úkolů nebo ukazatelů, popřípadě další podmínky.

## § 21

**Odměňování pracovníků**

[1] Při odměňování pracovníků uplatňují organizace, nadřízené a ústřední orgány důsledně socialistické zásady odměňování podle množství, kvality a efektivnosti vykonané práce, a to diferencovaně se zřetelem na pracovní výsledky a pracovní úsilí pracovníků tak, aby bylo zabezpečeno plnění plánovaných úkolů a ostatních společenských potřeb v rámci plánovaných a použitelných mzdových prostředků; řídí se přitom obecně závaznými mzdovými předpisy, ostatními předpisy o odměňování, mzdovými programy a kolektivními smlouvami.

[2] Pro účinné odměňování pracovníků zajišťují organizace, nadřízené a ústřední orgány potřebné věcné, organizační, osobní a další předpoklady. Jako jejich nezbytnou součást vytvářejí technickoorganizační normy, zejména normy spotřeby práce (výkonové, početních stavů a obsluhy) a normy jakosti, a trvale dbají, aby normy odpovídaly technickoorganizační úrovni výroby a organizace práce.

[3] Nastane-li závažná změna v úkolech organizace, společenských potřebách nebo v podmínkách, za nichž je práce vykonávána, je organizace povinna přizpůsobit odměňování pracovníků přiměřeně k této změně, zejména změnit nebo zrušit své vnitřní směrnice pro odměňování, objektivizovat normy spotřeby práce, prověřit zařazení prací do tříd a podobně. Úpravy v odměňování pracovníků nelze provádět se zpětnou platností.

## § 22

**Naturální požitky**

Organizace mohou poskytovat pracovníkům naturální požitky jako součást mzdy jen na základě předpisů vydaných příslušným ústředním orgánem (§ 26).

<sup>7)</sup> § 43 odst. 1 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev.

<sup>8)</sup> § 113 zákoníku práce.

<sup>9)</sup> Směrnice federálního ministerstva práce a sociálních věcí čj. 313-1674/80-7210 o uplatňování mzdových forem.

## § 23

**Odměňování prací konaných mimo pracovní poměr**

Při odměňování pracovníků činných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 a násl. zákoníku práce) postupuje organizace podle zvláštních předpisů platných pro odměňování sjednaných prací,<sup>9)</sup> a nebyly-li tyto předpisy vydány, podle mzdových předpisů, které platí pro odměňování stejných nebo obdobných prací konaných v pracovním poměru (§ 21), popřípadě s odchylkami a za podmínek, které stanoví příslušný ústřední orgán.

## ČÁST ČTVRTÁ

**MZDOVÁ KONTROLA**

## § 24

[1] Usměňování mzdových prostředků a uplatňování mzdových soustav musí být spojeno s plánovitou kontrolou dodržování ustanovení této vyhlášky a ostatních předpisů o odměňování. Je proto povinností

- a) organizací sledovat a vyhodnocovat plnění plánu mezd a kolektivních smluv, dodržování závazných limitů a účinnost mzdové soustavy, kontrolovat dodržování obecně závazných mzdových předpisů a ostatních předpisů o odměňování pracovníků v pracovních vztazích; provádět opatření k nápravě zjištěných nedostatků a prověřovat jejich plnění a o výsledcích a závěrech ze své kontrolní činnosti podávat zprávy nadřízenému orgánu;
- b) nadřízených orgánů, které řídí přímo organizace, kontrolovat, zda organizace dodržují závazné limity, obecně závazné mzdové předpisy a ostatní předpisy o odměňování pracovníků v pracovních vztazích, sledují a vyhodnocují účinnost mzdové soustavy a předpisů o jejím uplatňování; ukládat opatření k nápravě zjištěných nedostatků a prověřovat jejich plnění; stanovit zaměření a prověřovat rozsah a účinnost kontrolní činnosti podřízených organizací, koordinovat a usměňovat tuto činnost, hodnotit výsledky kontrolní činnosti vlastní i podřízených organizací a podávat o tom zprávy svému nadřízenému orgánu;
- c) ostatních nadřízených orgánů a ústředních orgánů vykonávat kontrolu organizací v rozsahu uvedeném v písmenu b) a kontrolovat,

jak orgány v oborech své působnosti plní povinnosti uvedené v písmenu b), a to zejména v případech nežádoucího vývoje mezd; koordinovat a usměňovat kontrolní činnost organizací a orgánů, organizovat instruktáže kontrolních pracovníků, hodnotit výsledky kontrolní činnosti vlastní i podřízených orgánů i organizací a podávat o tom zprávy příslušnému ministerstvu práce a sociálních věcí.

[2] Nadřízené orgány zajišťují kontrolu dodržování obecně závazných mzdových předpisů a ostatních předpisů o odměňování pracovníků v pracovních vztazích tak, aby kontrola byla provedena nejméně jednou za tři roky v každé organizaci.

[3] Federální ministerstvo práce a sociálních věcí a ministerstva práce a sociálních věcí republik v rozsahu své působnosti metodicky řídí, usměňují a koordinují kontrolní činnost v oblasti mezd, projednávají s ústředními orgány plány a zaměření jejich kontrolní činnosti, kontrolují v ústředních orgánech a bance (včetně jejich aparátů) a v jim podřízených orgánech a organizacích účinnost a správnost řízení a provádění mzdové politiky, dodržování obecně závazných mzdových předpisů a ostatních předpisů o odměňování pracovníků v pracovních vztazích a plnění povinností spojených se mzdovou kontrolou, organizují tematické prověrky a zpracovávají informace o výsledcích mzdových kontrol.

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

- a) vyžadovat potřebné doklady a informace a vytvoření ostatních podmínek pro výkon kontroly,
- b) projednávat výsledky kontrol s odpovědnými pracovníky organizací nebo jejich nadřízených orgánů,
- c) požadovat provedení opatření k nápravě zjištěných nedostatků, popřípadě taková opatření ukládat,
- d) navrhopvat a ukládat podle příslušných předpisů pokuty organizacím a odpovědným pracovníkům organizací nebo jejich nadřízených orgánů, popřípadě požadovat provedení těchto opatření,
- e) kontrolovat, jak jsou plněna uložená opatření.

[5] Orgány provádějící mzdovou kontrolu se řídí při plnění povinností vyplývajících z před-

<sup>9)</sup> Například vyhláška ministerstva financí č. 91/1966 Sb., o odměňování některých prací konaných mimo pracovní poměr.

cházejících ustanovení zásadami schválenými vládou.<sup>10)</sup>

### § 25

(1) Banka 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 použitelný objem mzdových prostředků,
- b) kontroluje následně, zda hospodářské a příspěvkové organizace dodržují závazné limity; v případech závažného překročení závazných limitů (§ 15 odst. 2), uplatní vůči organizaci zpřísněný úvěrový postup. Tento postup může uplatnit i v případech, zjistí-li, že organizace nedodržuje ustanovení části druhé této vyhlášky,
- c) poskytuje organizaci nebo organizační jednotce (odstavec 2), která nemá na účtech u banky dostatek prostředků, na její žádost úvěr na mzdy, a to popřípadě jen do výše úhrnu mezd a ostatních plnění zaručených podle § 30, jejichž výplatu nelze odložit; je-li ohrožena návratnost úvěru na mzdy, poskytne banka tento úvěr na finančně krytou záruku nadřízeného orgánu, popřípadě jiného orgánu. Podmínky pro poskytování úvěru na mzdy stanoví banka.

(2) Vůči organizačním jednotkám, které tvoří výrobní hospodářskou jednotku, zajišťuje banka úkoly podle odstavce 1, dohodne-li se o tom výrobní hospodářská jednotka s příslušným orgánem banky.

## Č Á S T P Á T Á

### MZDOVÉ PŘEDPISY

#### § 26

(1) Obecně závaznými mzdovými předpisy vydávanými na základě zákonného zmocnění<sup>11)</sup>

- a) federální ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s ministerstvy práce a sociálních věcí republik

1. upravuje způsob usměrňování mzdových prostředků,

2. stanoví mzdové tarify, druhy a výše příplatků ke mzdám a podmínky jejich přiznávání,
3. vydává kvalifikační katalogy a nomenklatury povolání (funkcí),
4. upravuje odměňování pracovníků v povoláních nebo činnostech, které se vyskytují v oboru působnosti více ústředních orgánů, nebo v některých zvláštních případech,
5. stanoví jednotné směrnice pro uplatňování mzdových forem;

- b) ostatní federální ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí

1. upravují odměňování pracovníků organizací v oboru své působnosti,
2. vydávají odvětvové kvalifikační katalogy a sborníky příkladů prací,
3. upravují poskytování výhod naturální povahy;

- c) ústřední orgány České socialistické republiky a ústřední orgány Slovenské socialistické republiky, s výjimkou krajských národních výborů,<sup>12)</sup> v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky

1. upravují odměňování pracovníků organizací v oboru své působnosti a organizací řízených národními výbory,<sup>12)</sup>
2. vydávají odvětvové kvalifikační katalogy a sborníky příkladů prací,
3. upravují poskytování výhod naturální povahy;

- d) ústřední orgány v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí

1. upravují odměňování činností a prací prováděných podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
2. upravují způsob odměňování pracovní pohotovostí;

- e) ministerstva práce a sociálních věcí republik v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány upravují

1. finanční a hmotné zabezpečení učňů,
2. odměňování činností a prací provádě-

<sup>10)</sup> Zásady k zajištění kontroly v národním hospodářství a ve státní správě, schválené usnesením vlády Československé socialistické republiky ze dne 9. ledna 1975 č. 3, uveřejněné pod č. 5/1975 Sb.

Zásady k zajištění kontroly v národním hospodářství a ve státní správě České socialistické republiky, schválené usnesením vlády České socialistické republiky ze dne 26. března 1975 č. 60, uveřejněné pod č. 40/1975 Sb.

Zásady k zajištění kontroly v národním hospodářství a ve státní správě Slovenské socialistické republiky, schválené usnesením vlády Slovenské socialistické republiky ze dne 11. června 1975 č. 175, uveřejněné pod č. 77/1975 Sb.

<sup>11)</sup> § 43 zákona č. 133/1970 Sb.

§ 95, 230, 239 zákoníku práce.

<sup>12)</sup> § 271 zákoníku práce.

§ 68 zákona o národních výborech (úplné znění č. 27/1972 Sb. a č. 28/1972 Sb.).

ných podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se vyskytují ve více odvětvích.

[2] Odměňování pracovníků v povoláních nebo činnostech, které se vyskytují v oboru působnosti více ústředních orgánů [odstavec 1 písm. a) bod 4], může v rozsahu a za podmínek dohodnutých s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány upravit obecně závazným mzdovým předpisem též ústřední orgán, v jehož působnosti se tato povolání nebo činnosti nejvíce vyskytují.

### § 27

[1] Federální ministerstvo práce a sociálních věcí vydává v dohodě se Státní plánovací komisí a ve spolupráci s ministerstvy práce a sociálních věcí republik podle potřeby směrnice,<sup>13)</sup> popřípadě pokyny k jednotnému uplatňování ustanovení části první a druhé této vyhlášky. Tyto směrnice mohou též vydávat v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí příslušnou plánovací komisí

- a) federální ministerstvo pro technický a investiční rozvoj pro projektové a inženýrské organizace a pro organizace výzkumné a vývojové základny,
- b) ministerstva práce a sociálních věcí republik pro organizace řízené ústředními orgány republik,
- c) ostatní ústřední orgány pro organizace v oboru své působnosti, a jde-li o ústřední orgány republik, též v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky; pro projektové a inženýrské organizace a pro organizace výzkumné a vývojové základny též v dohodě s federálním ministerstvem pro technický a investiční rozvoj.

[2] Směrnice podle předcházejícího odstavce pro rozpočtové a příspěvkové organizace se vydávají též v dohodě s příslušným ministerstvem financí.

[3] Federální ministerstvo práce a sociálních věcí a ministerstva práce a sociálních věcí republik vydávají pokyny pro hodnocení práce, tvorbu a používání kvalifikačních katalogů a nomenklatur funkcí, pro používání mzdových tarifů, příplatků a dalších složek soustavy tarifních mezd, pro uplatňování mzdových forem, pro tvorbu a uplatňování norem spotřeby práce a pro mzdovou kontrolu k zabezpečení jednotného postupu při tvorbě a uplatňování obecně závazných mzdových předpisů a ostatních předpisů o odměňování.

[4] Ostatní ústřední orgány, popřípadě nadřízené orgány vydávají podle potřeby pro organizace v oboru své působnosti v souladu s ustanoveními této vyhlášky a ostatními obecně závaznými mzdovými předpisy k jejich uplatňování vnitřní směrnice nebo metodické pokyny.

[5] Mzdové programy na období pětiletého plánu stanoví ústřední orgány a jim podřízené organizace. Pokyny pro jejich vypracování a uplatňování vydává federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvy práce a sociálních věcí republik a Ústřední radou odborů.

### § 28

[1] Organizace stanoví prémiové řady a vnitřní směrnice pro poskytování osobního ohodnocení, výkonnostních a mimořádných odměn, peněžitých odměn za výsledky dosažené na základě rozvoje iniciativy pracujících, jiných druhů odměn a pro používání ostatních mzdových forem v souladu s obecně závaznými mzdovými předpisy, směrnice a pokyny nadřízených a ústředních orgánů.

[2] Pokud organizace podle obecně závazných mzdových předpisů je zmocněna k úpravě některých mzdových podmínek, provede úpravu zpravidla v kolektivní smlouvě.

[3] Pokud v obecně závazných mzdových předpisech je stanoveno, že organizace může pracovníkovi poskytovat některá plnění na základě individuálního hodnocení jeho pracovních výsledků nebo jiných podmínek, nemůže být v kolektivní smlouvě stanoven nárok na toto plnění.

## Č Á S T Š E S T Á

### SPOLEČNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

#### § 29

Není-li obecně závaznými předpisy stanoveno jinak, může organizace poskytovat mzdy a náhrady mzdy a obdobná plnění jen osobám, které jsou k ní v pracovním, učebním, služebním anebo členském poměru. Jiné odměny za práci, popřípadě obdobná plnění může organizace poskytovat jen osobám, které jsou k ní v jiném pracovněprávním vztahu, pokud zvláštními předpisy není stanoveno jinak.

#### § 30

Pracovníkům, kteří jsou k organizaci v pracovněprávním vztahu, a osobám, které jsou k ní v jiném než pracovněprávním vztahu, se zaručuje výplata mezd a náhrad mzdy, jiných odměn za práci a obdobných plnění, která jim náleží podle příslušných předpisů, popřípadě podle kolektivních smluv. Má-li organizace nedostatek

<sup>13)</sup> Na základě zmocnění podle § 43 zákona č. 133/1970 Sb.

prostředků na svém účtě u banky, může odložit výplatu prémie a odměn [§ 3 odst. 2 písm. d)] a obdobných plnění na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však na šest měsíců.

### § 31

Vyžadují-li to závažné důvody, může výjimky z jednotlivých ustanovení části první a druhé a z ustanovení § 29 této vyhlášky povolit federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě se Státní plánovací komisí, a jde-li o organizace v působnosti republiky, v dohodě s ním a příslušnou plánovací komisí ministerstvo práce a sociálních věcí republiky. Výjimky týkající se projektových a inženýrských organizací a organizací výzkumné a vývojové základny povoluje federální ministerstvo práce a sociálních věcí po projednání s federálním ministerstvem pro technický a investiční rozvoj, a jde-li o organizace v působnosti republik, příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, a po projednání s příslušným ministerstvem výstavby a techniky republiky. Výjimky týkající se rozpočtových a příspěvkových organizací se povolují též v dohodě s příslušným ministerstvem financí.

### § 32

(1) Při přípravě, vydávání a provádění zásadních mzdových opatření postupují organizace v souladu s předpisy, které upravují účast odborových orgánů na úrovni organizace v oblasti odměňování.<sup>14)</sup> Prostředky do fondu odměn ji-

ných organizací [§ 13 odst. 4 písm. b) a § 17 odst. 2] organizace převádějí a o odložení výplaty prémie a odměn [§ 30] rozhodují s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu.

(2) Pokud ústřední a nadřazené orgány vydávají směrnice k jednotnému uplatňování ustanovení této vyhlášky a povolují výjimky z jednotlivých ustanovení části první a druhé a z ustanovení § 29, činí tak v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

(3) Nejsou-li předpisy uvedené v § 26 odst. 1 a 2 a § 27 odst. 1 uveřejněny v plném znění ve Sbírce zákonů ani v ústředních věstnících České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky, zasílají je ústřední orgány též ministerstvem práce a sociálních věcí, Ústřední radě odborů a příslušným ústředním výborům odborových svazů.

### § 33

(1) Zrušuje se vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 157/1975 Sb., o usměrňování mzdového vývoje a odměňování práce. Směrnice vydané k uplatňování této vyhlášky a výjimky, popřípadě odchylné postupy podle ní povolené, pozbývají platnosti.

(2) Nároky a povinnosti podle uvedené vyhlášky vzniklé do 31. prosince 1980 se však posuzují podle ní.

### § 34

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1981.

Ministr:

**Štanceľ v. r.**

<sup>14)</sup> § 123 zákoníku práce.

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 zákona č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí).

## OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNĚ ZÁVAZNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

### Federální ministerstvo dopravy

vydalo podle § 85 odst. 3 zákoníku práce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a s ústředním výborem Odborového svazu pracovníků železnic **výnos** ze dne 1. července 1980 čj. 14 951/1980-03, **kterým se doplňuje směrnice** federálního ministerstva dopravy ze dne 23. října 1978 čj. 23 000/1978-03 **o úpravě pracovní doby pracovníků železniční dopravy (turnusový řád)** ze dne 23. října 1978 čj. 23 000/1978-03.

Výnos nabyl účinnosti dnem 1. června 1980 a je uveřejněn ve Věstníku dopravy č. 15—16/1980.

### Federální ministerstvo dopravy

vydalo podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků dopravy a silničního hospodářství **výnos** ze dne 24. července 1980 čj. 17 033/1980-03, **kterým se mění výnos** federálního ministerstva dopravy ze dne 14. července 1976 čj. 16 429/1976-03 **o odměňování dělníků v organizacích v působnosti federálního ministerstva dopravy**, ve znění výnosů federálního ministerstva dopravy ze dne 22. září 1977 čj. 19 423/1977-03, ze dne 26. září 1978 čj. 19 601/1978-03 a ze dne 21. února 1980 čj. 9368/1980-03.

Výnos nabyl účinnosti dnem 15. května 1980 a je uveřejněn ve Věstníku dopravy č. 15—16/1980.

### Federální ministerstvo dopravy

vydalo podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků dopravy a silničního hospodářství **výnos** ze dne 24. července 1980 čj. 17 059/1980-03, **kterým se mění a doplňuje výnos** federálního ministerstva dopravy ze dne 14. července 1976 čj. 16 430/1976-03 **o odměňování technickohospodářských pracovníků v organizacích v působnosti federálního ministerstva dopravy**, ve znění výnosů federálního ministerstva dopravy ze dne 22. února 1978 čj. 6714/1978-03, ze dne 10. května 1979 čj. 10 555/1979-03 a ze dne 29. prosince 1979 čj. 27 000/1979-03.

Výnos nabyl účinnosti dnem 15. května 1980 a je uveřejněn ve Věstníku dopravy č. 15—16/1980.

### Slovenský banský úrad

vydal podľa § 11 ods. 1 písm. a) zákona Slovenskej národnej rady č. 42/1972 Zb. o organizácii a o rozšírení dozoru štátnej banskej správy **úpravu** č. 2316/1980 z 30. 7. 1980 **o povolení používať pyrozapalovač**.

Úpravou Slovenský banský úrad určil, ktorú ďalšiu pomôcku na použitie výbušnín možno používať pri trhavých prácach a za akých podmienok.

Úprava nadobudla účinnosť dňom 1. 10. 1980. Rozoslala sa všetkým obvodným banským úradom a odborom výstavby a územného plánovania krajských a okresných národných výborov; možno do nej nazrieť na týchto orgánoch.

## Slovenský banský úrad

vydal podľa § 11 ods. 1 písm. a) zákona Slovenskej národnej rady č. 42/1972 Zb. o organizácii a o rozšírení dozoru štátnej banskej správy **úprava č. 2344/1980 z 15. 8. 1980 o povolení používať trhavinu Ostravit C.**

Úpravou Slovenský banský úrad určil, ktorú ďalšiu trhavinu možno používať pri trhacích prácach a za akých podmienok.

Úprava nadobudla účinnosť 20. októbrom 1980. Rozoslala sa všetkým obvodným banským úradom a odborom výstavby a územného plánovania krajských národných výborov a okresných národných výborov; možno do nej nazrieť na týchto orgánoch.