

Ročník 1980

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 44

Vydána dne 24. prosince 1980

Cena Kčs

OBSAH:

175. Z á s a d y vlády Československé socialistické republiky a Ústřední rady odborů pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, schválené usnesením vlády Československé socialistické republiky ze dne 13. listopadu 1980 č. 366
176. V y h l á š k a federálního ministerstva financí o vydání pamětních stříbrných pětisetkorun ke 125. výročí úmrtí Ludovíta Štúra
- O z n á m e n í o vydání obecně závazných právních předpisů
- O z n á m e n í o uzavření mezinárodních smluv
-

175

Z Á S A D Y

**vlády Československé socialistické republiky a Ústřední rady odborů
pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, schválené usnesením vlády
Československé socialistické republiky ze dne 13. listopadu 1980 č. 366**

Kolektivní smlouvy jsou důležitým politicko-ekonomickým, sociálním a právním nástrojem a významnou formou účasti pracujících při zabezpečování plánovitého hospodářského a sociálního rozvoje organizací a při ochraně oprávněných zájmů pracujících. Upravují vzájemné vztahy mezi kolektivní pracovníky zastoupených orgány Revolučního odborového hnutí a vedoucími organizací. Vytyčují závazná konkrétní opatření a závazky ke splnění plánovaných úkolů, k uplatňování socialistických zásad v odměňování za práci, ke zlepšování pracov-

ních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracujících a k rozvíjení výchovné a vzdělávací činnosti. Přispívají k prohlubování socialistické demokracie, k upevňování právního řádu, uvědomělé pracovní kázně a vzájemných soudružských vztahů v organizacích.

V zájmu jednotného postupu při přípravě, uzavírání a kontrole kolektivních smluv stanoví vláda Československé socialistické republiky a Ústřední rada odborů tyto zásady:

Č Á S T I

Uzavírání kolektivních smluv

1. Kolektivní smlouvy se uzavírají ve všech státních hospodářských, rozpočtových, příspěvkových a ostatních socialistických organizacích s výjimkou jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.

2. Kolektivní smlouva se uzavírá mezi kolektivem pracovníků a organizací.¹⁾ Jménem pracovníků ji uzavírá závodní výbor, podnikový výbor nebo místní výbor, univerzální odborová rada, celoškolský výbor Revolučního odborového hnutí, popřípadě další příslušný odborový orgán (dále jen „závodní výbor“) a jménem organizace její vedoucí. Kolektivní smlouvy organizací (podniků) se uzavírají na období jednoho roku. V případech, kde jsou k tomu podmínky, lze uzavřít kolektivní smlouvu organizace na delší období zpravidla na pět let a její obsah se ročně upřesňuje doplňkem ke kolektivní smlouvě.

3. V organizacích vnitřně členěných na závody uzavírá závodní výbor jménem pracovníků závodu a vedoucí organizace nebo jím pověřený vedoucí závodu jménem organizace závodní kolektivní smlouvu, která je základním článkem soustavy kolektivních smluv a obsahuje i závazky týkající se samostatných provozů. Ustanovení a závazky kolektivní smlouvy organizace se vztahují na závod a jeho pracovníky, pokud závodní kolektivní smlouva v souladu s těmito zásadami nestanoví něco jiného. Závodní kolektivní smlouvy se uzavírají na období jednoho roku.

4. Ve výrobních hospodářských jednotkách — oborových podnicích, koncernech, trustech (dále jen „VHJ“) — uzavírá oborovou kolektivní smlouvu jménem pracovníků VHJ oborový výbor Revolučního odborového hnutí a jménem VHJ její generální ředitel. Ustanovení a závazky oborové kolektivní smlouvy se vztahují na organizace, závody a jejich pracovníky, pokud jejich kolektivní smlouvy v souladu s těmito zásadami nestanoví něco jiného. Oborové kolektivní smlouvy se uzavírají zpravidla na dobu pěti let.

5. Kolektivní smlouvy se připravují souběžně s návrhem plánu a musí být schváleny současně s potvrzením plánu nejpozději do 15. února v roce, v němž vstupují v platnost.

6. Dojde-li k závažným změnám v činnosti organizace nebo VHJ, zejména při změně plánu nebo jsou-li k tomu jiné závažné důvody, provede se změna nebo doplnění kolektivní smlouvy v doplňku ke kolektivní smlouvě.

7. Kolektivní smlouva, její změny a doplňky se uzavírají písemně.

8. Všechny závazky v kolektivní smlouvě musí být termínovány a musí být stanovena jmenovitě odpovědnost za jejich plnění.

Č Á S T II

Obsah kolektivních smluv

A. Obsahové zaměření oborových kolektivních smluv

9. Oborová kolektivní smlouva v souladu se statutem VHJ, podle konkrétních podmínek a potřeb obsahuje závazky obou smluvních stran sledující zabezpečení plánovaných úkolů, hmotné zainteresovanosti, péče o pracující, výchovné a vzdělávací činnosti a tvorbu a užití fondu kulturních a sociálních potřeb zpravidla na dobu pěti let s případným členěním na jednotlivé roky, zejména z hlediska:

- a) stručné charakteristiky hlavních úkolů plánu VHJ, podmínek uplatnění vstřícného plánování a rozvoje pracovní a tvůrčí iniciativy podle potřeb oboru, včetně způsobu provádění kontroly dosahovaných výsledků na úrovni VHJ,
- b) zabezpečení plánovaných změn ve struktuře výroby, její efektivnosti a kvalitě, zejména úkolů státních cílových programů, technického rozvoje snižováním materiálové náročnosti výroby, zvyšování produktivity práce a technicko-ekonomické úrovně výrobků,
- c) vytváření podmínek pro realizaci programů rozvoje hnutí vynálezců a zlepšovatelů, včetně zavádění a rozšiřování pokrokových metod práce a žádoucího využívání tematického plánování uvnitř VHJ,
- d) způsobu rozdělení hospodářského výsledku VHJ, zejména pravidel tvorby a rozdělování prostředků do fondů VHJ a podřízených organizací tvořících VHJ, včetně prostředků na rozvoj podnikové sociální politiky,
- e) stanovení celkového objemu mzdových prostředků vyplývajících ze závazných limitů a plánovaných úkolů, jeho rozdělení na dílčí složky podle způsobu tvorby a účelu použití a na jednotlivé organizace; výše průměrné mzdy za VHJ celkem, za jednotlivé organizace, popř. v rozdělení podle kategorií nebo skupin pracovníků,
- f) zabezpečení hlavních úkolů v oblasti odměňování, zejména vyplývajících z dlouhodobého mzdového programu, uplatňování mzdových forem apod., včetně vytýčení časového postupu, forem, metod a podmínek jejich realizace pro nižší stupně řízení,
- g) stanovení zásad pro usměrňování mzdových prostředků uvnitř VHJ podle dosahovaných výsledků, včetně postihů za nekvalitní výrobu, popř. porušování smluvních závazků, překračování limitu mzdových prostředků apod.,
- h) stanovení věcných úkolů a politickoorganizačních opatření k realizaci pětiletých plánů racionalizace práce, zejména vytýčení směrů pro nižší stupně řízení.

¹⁾ Organizací se protiúčely těchto zásad rozumí také koncernový podnik a koncernová účelová organizace, pokud statut koncernu určil, že mohou vystupovat svým jménem v pracovněprávních vztazích.

- i) vytváření podmínek pro splnění plánu přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje VHJ a dále opatření k realizaci dalších úkolů nad jeho rámec, pro jejichž plnění se na úrovni VHJ vytvoří předpoklady. Podle podmínek obsahuje dále závazky na budování oborových rekreačních, zdravotnických zařízení, učňovských škol a jiných společenských zařízení. Kolektivní smlouvy vycházejí z „Programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje“ a svými závazky zajišťují a realizují jejich úkoly a cíle,
- j) rozvíjení odborné kvalifikace pracovníků zejména žen, mladých pracovníků, včetně učňovské mládeže a proškolení pracovníků uvolněných z neefektivních výrob. Zvyšování politických, ekonomických a právních znalostí pracujících a vytváření podmínek k rozšiřování výchovného vlivu v pracovních kolektivech pro upevňování pracovní a technologické kázně, vytváření materiálních předpokladů pro rozvoj kulturně výchovné činnosti a využití času pracujících v souladu s plánem přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje VHJ,
- k) stanovení pravidel pro tvorbu a rozdělování zdrojů fondu kulturních a sociálních potřeb za splnění ukazatelů nad 2 % objemu vyplacených mezd stanovených pro VHJ i zásad pro jejich krácení a pravidel pro rozdělení zdrojů oborového fondu kulturních a sociálních potřeb na podřízené podniky. Rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb je součástí obsahu oborové kolektivní smlouvy.

B. Obsahové zaměření kolektivních smluv organizací a závodních kolektivních smluv

Zabezpečení plánovaných úkolů

10. Kolektivní smlouva obsahuje zpravidla stručnou charakteristiku hlavních úkolů plánu a způsobu rozdělení hospodářského výsledku (prostředků). Ke splnění úkolů plánu, popřípadě rozpočtu²⁾ kolektivní smlouva obsahuje zejména konkrétní závazky organizace a pracovníků zaměřené především na:

- a) zabezpečení rovnoměrného plnění úkolů plánu zejména odhalováním a využitím rezerv ve zdrojích růstu produktivity práce a zefektivnění výrobního procesu, zdokonalováním vnitropodnikového chozrasčotního řízení a organizace práce a důsledné uplatnění podmínek vstřícného plánování již v přípravě plánu na další rok,
- b) plné využívání nové techniky a technologie a urychlené zavádění výsledků vědeckotechnického pokroku do výroby cestou rekonstrukce, modernizace, automatizace, mechanizace a inovace výroby a optimálního využívání výrobních prostředků především zvyšováním směnnosti,
- c) zabezpečování plánované jakosti výroby a kva-

lity služeb, zvyšování podílu výrobků I. jakosti, na rozšiřování a obměnu sortimentu výrobků v zájmu plnění plánovaných dodávek pro vnitřní trh, vývoz, investiční výstavbu a dodávky pro ostatní odběratele; přitom konkrétní stimulací výrazněji ovlivnit zvyšování užitečných vlastností výrobků, snižování podílu nákladů na zmetky a reklamace,

- d) vytváření všestranných podmínek efektivního využívání paliv a energie, surovin a materiálu především snižováním normované spotřeby a využíváním dalších rezerv v rozpočtových, režijních i výrobních nákladech v zájmu zvyšování rentability výroby a služeb,
- e) upevňování pracovní a technologické kázně, plné a efektivní využívání fondu pracovní doby, stabilizaci pracovníků, snižování absence a nežádoucí fluktuace, lepší využití a rozmístění pracovníků, zajišťování ochrany majetku v socialistickém vlastnictví,
- f) vytváření podmínek rozvoje vnitropodnikového soutěžení a cílevědomého zkvalitňování výrobních (provozních) porad, včetně způsobu propagace, popularizace a využití výsledků i zkušeností dosažených všemi formami pracovní a tvůrčí iniciativy,
- g) realizaci a kontrolu plnění programů komplexní socialistické racionalizace při dalším rozvoji komplexních racionalizačních brigád a ostatních účinných forem technické tvůrčí iniciativy pracujících včetně prohlubování a vytváření podmínek pro jejich efektivní využívání,
- h) důsledné zabezpečování úkolů státních cílových programů a komplexních programů rozvoje hnutí vynálezců a zlepšovatelů, plánů tematických úkolů a dalších forem zajišťujících širokou účast pracujících ve vědeckotechnickém rozvoji,
- i) opatření směřující ke snižování práce přesčas a omezování noční práce žen,

Hmotná zainteresovanost

11. V souladu se mzdovými a jinými právními předpisy v návaznosti na kolektivní smlouvu vyššího stupně řízení, na dlouhodobý mzdový program a pětiletý plán racionalizace práce kolektivní smlouva obsahuje zejména:

- a) celkový objem mzdových prostředků vyplývající ze závazných limitů a plánovaných úkolů, jeho rozdělení na vnitropodnikové útvary a podle účelu použití; výši průměrné mzdy za organizaci (závod) celkem, popř. v rozdělení podle kategorií nebo skupin pracovníků a za vnitropodnikové útvary,
- b) opatření k prohloubení diferenciací mezd mezi vnitropodnikovými útvary, skupinami pracovníků a vybranými profesemi podle jejich prokazatelného přínosu k plnění rozhodujících

²⁾ V nevýrobních organizacích se ustanovení odstavce 10 použije přiměřeně podle charakteru organizace.

úkolu organizace zejména při zvyšování efektivnosti a kvality veškeré práce, trvalému růstu produktivity práce a dosahování všestranných úspor živé a zvěcnělé práce, popř. podle dalších hledisek,

- c) opatření ke zvýšení ekonomické účinnosti mzdových forem za účelem prohloubení jejich pobídkovosti a zaměření na plnění rozhodujících úkolů organizace,
- d) konkrétní úkoly v cílevědomém rozvoji racionalizace a normování práce, zejména ve zdokonalování normativní základny vedoucí ke stále širšímu uplatňování technicky zdůvodněných výkonových norem ve výrobě, rozšiřování normativní základny u pomocných a obslužných prací a zavádění ověřených organizačních systémů směřujících ke snížení počtu řídicího a správního aparátu,
- e) postup při spolurozhodování závodního výboru Revolučního odborového hnutí o uplatňování norem spotřeby práce a při tvorbě těch norem, které nejsou stanoveny na základě schválených normativních podkladů,
- f) opatření k soustavnému hodnocení vývoje mezd, kontrole účinnosti mzdových soustav a dodržování mzdových předpisů,
- g) postup v případě, že je ohroženo dodržení závazného limitu mzdových prostředků nebo při jeho překročení anebo při omezení výplaty mezd v organizaci,
- h) informaci, kde pracovníci organizace mohou nahlédnout do mzdových předpisů používaných v organizaci, do prémiových řádů, konkrétních podmínek pro poskytování odměn a zřizování a používání fondu vedoucích apod.

12. Podle zmocnění ve mzdových nebo jiných právních předpisech kolektivní smlouva:

- a) stanoví pravidla pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích,
- b) stanoví postup a bližší podmínky pro poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích³⁾ a pro stanovení jejich výše jednotlivým pracovníkům,
- c) může stanovit některé mzdové podmínky, např. výši a podmínky příplatků, preferencí apod.

Péče o pracující

13. V oblasti dalšího zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních, kulturních a dalších životních podmínek kolektivní smlouvy vycházejí z „Programů a plánů přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje“, které obsahují základní cíle a jmenovitě úkoly podnikové sociální politiky, ukazatele jejího rozvoje a konkrétní termínované závazky hospodářského vedení s uvedením osobní odpovědnosti.

Kolektivní smlouva obsahuje závazky pracov-

ních kolektivů, zaměřené na podporu plnění plánu personálního a sociálního rozvoje v této oblasti a další závazky obou smluvních stran na realizaci úkolů podnikové sociální politiky, které nebyly zahrnuty do uvedeného plánu, ale pro jejichž plnění se v organizaci vytvoří reálné předpoklady. V kolektivní smlouvě se stanoví zejména:

- a) v oblasti zlepšování pracovního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci společný postup hospodářských a odborových orgánů k soustavnému snižování pracovní úrazovosti a nemocí z povolání a závazky k efektivnímu využívání třístupňové kontroly, k zajišťování veřejné prověrky bezpečnosti práce, k soustavné výchově a školení pracovníků k bezpečné a zdravotně nezávadné práci, k hospodárnému využívání ochranných osobních pracovních prostředků a ke snižování počtu žen pracujících s břemeny nad stanovenou hmotnost,
- b) v oblasti závodní zdravotní péče zásady výběru pracovníků na lázeňskou léčbu a závazky a opatření ke kvalitativnímu zlepšování zdravotní péče, včetně preventivních lékařských prohlídek a k vytváření podmínek pro uplatnění pracovníků se změněnou pracovní schopností,
- c) v oblasti závodního stravování zásady pro poskytování příspěvku z fondu kulturních a sociálních potřeb pracovníkům a bývalým pracovníkům (důchodcům) na závodní stravování, formy společenské kontroly odborových orgánů nad závodním stravováním, včetně způsobu uplatnění závěrů při zjištěných nedostatecích, a další závazky ke zlepšování prostředí a k racionalizaci práce a výdeje jídel v zařízeních závodního stravování, zvyšování kvality a rozšiřování sortimentu podávaných jídel, k rozvoji socialistické soutěže pracovníků závodního stravování a k výchově pracovníků k racionální výživě a k uplatnění správných stravovacích režimů,
- d) v oblasti bydlení pracovníků zásady výběru pracovníků do bytových pořadníků a zásady pro poskytování půjček z fondu kulturních a sociálních potřeb a příspěvků na úhradu úroků z půjček státní spořitelny na bytové účely; závazky k poskytování odborné a technické pomoci pracovníkům při individuální a družstevní bytové výživě a k uplatnění správných stravovacích revýstavbě, zlepšení údržby podnikového bytového fondu a při výchově ubytovaných pracovníků v podnikových ubytovacích zařízeních k dodržování zásad ochrany majetku v socialistickém vlastnictví,
- e) v oblasti rekreace pracovníků a jejich rodinných příslušníků zásady pro výběr účastníků a diferenciaci v poskytování příspěvků na rekreaci a zásady využití podnikového zařízení včetně určení délky rekreačního období a závazky

³⁾ Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 159/1970 Sb., o poskytování odměn při významných pracovních a životních výročích.

k účasti pracujících na rozšiřování rekreační základny včetně pionýrských táborů Revolučního odborového hnutí,

- f) v oblasti životních podmínek a životního prostředí společný postup k zlepšování životních podmínek zejména pracujících žen, dopravy do zaměstnání a zpět, služeb všeho druhu, zásady pro výběr a umístování dětí do dětských předškolních zařízení a společná opatření k účinné ochraně životního prostředí na podporu volebních programů Národní fronty,
- g) vytváření všestranných podmínek pro rozvoj kulturní a sportovní činnosti, účelné využívání volného času pracujících, zejména mládeže a útváření socialistického životního stylu,
- h) v oblasti individuální sociální péče zásady pro poskytování jednorázové sociální výpomoci v jednotlivých sociálně mimořádných případech,
- i) v oblasti rozvoje pracovní iniciativy a společenské angažovanosti zásady pro poskytování nepeněžních odměn z fondu kulturních a sociálních potřeb za příkladné a soustavné plnění pracovních úkolů nebo mimořádnou společenskou angažovanost a při pracovních a životních výročích a závazky k zlepšování pracovního a životního prostředí v rámci akce „Odboráři svým závodům a republice“ na podporu plnění úkolů obsažených v plánu sociálního rozvoje, popř. i nad jeho rámec,
- j) podmínky soustavného upevňování právního vědomí pracujících formou právní propagandy se zřetelem ke konkrétním podmínkám organizace, poskytování porad pracujícím z oblasti pracovněprávního, sociálního, popř. občansko-právního zákonodárství.

Výchovná a vzdělávací činnost

14. Ke zvyšování výchovné činnosti v zájmu dalšího prohlubování znalostí a vědomostí pracujících obsahuje kolektivní smlouva závazky zaměřené v souladu s plánem přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje především na:

- a) zvyšování kvalifikace pracujících, zejména mládeže a žen v souladu s potřebami organizace v podnikových a ostatních formách vzdělávání,
- b) zvyšování politických, ekonomických a právních znalostí pracujících ve školách socialistické práce a na pracovištích a výběr propagandistů podle potřeb odborové organizace,
- c) posilování výchovného vlivu v kolektivech pracovníků k upevňování pracovní a technologické kázně, k hospodárnosti, k lepšímu využívání fondu pracovní doby a k zajišťování ochrany majetku v socialistickém vlastnictví prostřednictvím školení, propagandy a agitace.

Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb

15. K účelnému využívání prostředků fondu kul-

turních a sociálních potřeb stanoví v souladu s právními předpisy

a) kolektivní smlouva organizace zejména:

- výši přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb organizace,
- podmínky pro doplňkový přiděl do fondu kulturních a sociálních potřeb,
- možnosti vyloučit z výhod poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb pracovníky organizace s neomluvenou absencí a pracovníky, kterým bylo pravomocně uloženo kárné opatření;

b) závodní kolektivní smlouva zejména:

- výši přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb závodu,
- možnosti vyloučit z výhod poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb pracovníky závodu s neomluvenou absencí a pracovníky, kterým bylo pravomocně uloženo kárné opatření.

16. Rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb je součástí kolektivní smlouvy.

ČÁST III

Právní závaznost kolektivních smluv

17. Návrh oborové kolektivní smlouvy musí být projednán a schválen oborovou konferencí ROH, návrh kolektivní smlouvy organizace nebo závodní kolektivní smlouvy členskou schůzí nebo konferencí delegátů základní organizace Revolučního odborového hnutí (základních organizací Revolučního odborového hnutí), jinak je kolektivní smlouva neplatná. Totéž platí pro uzavírání změn a doplňků kolektivní smlouvy.

18. Kolektivní smlouva se stává pro obě smluvní strany závaznou podpisem zástupců obou smluvních stran. Obě strany jsou povinny ji od té doby dodržovat a jakékoliv změny a doplňky provádět pouze se vzájemným souhlasem a předepsaným způsobem.

19. Právní účinnost závazků obsažených v kolektivní smlouvě začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období.

20. Ustanovení a závazky v kolektivních smlouvách, které jsou v rozporu s právními předpisy nebo se zájmy společnosti, jsou neplatné.

21. Nároky vyplývající z kolektivních smluv pro jednotlivé pracovníky se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky pracovníků z pracovního poměru.

22. Vedoucí pracovníky organizace, kteří neplní povinnosti vyplývající pro ně z kolektivní smlouvy nebo zaviňují průtahy v plnění ustanovení a závazků obsažených v kolektivní smlouvě, upozorňuje závodní výbor na nedostatky a žádá odstranění zjištěných nedostatků.

Závodní výbor může navrhnout příslušným orgánům, aby v rámci platných předpisů použily vůči

těmto pracovníkům vhodná opatření, jako například odnětí či krácení prémie, odměn, podílů, uložení kárného opatření nebo i odvolání z funkce.

Za plnění závazků přijatých odborovými orgány odpovídají tyto orgány podle stanov Revolučního odborového hnutí.

23. Generální ředitel VHJ, vedoucí organizace, závodu je povinen soustavně sledovat, jak vedoucí a další pracovníci uvedení v kolektivní smlouvě plní povinnosti vyplývající pro ně z této smlouvy. Zaviněné neplnění těchto povinností posuzuje jako porušení pracovní kázně a vyvozuje z něho důsledky. Při hodnocení pracovních výsledků jednotlivých vedoucích pracovníků a při hodnotném oceňování jejich práce se přihlíží též k tomu, jak se podílejí na plnění závazků organizace z kolektivní smlouvy, za jejichž plnění jsou odpovědní.

24. Spory, které vzniknou mezi příslušným odborovým orgánem a vedením VHJ, vedením organizace nebo závodu a týkají se neplnění povinností organizace vyplývajících z kolektivní smlouvy, řeší příslušný vyšší orgán odborového svazu v dohodě s orgánem nadřízeným VHJ nebo organizací.

25. V kolektivní smlouvě lze dohodnout, jaké důsledky budou vyvozovány z neplnění závazků, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům, jakož i složení orgánu, který řeší spory vzniklé z neplnění těchto závazků. Složení tohoto orgánu se stanoví zpravidla tak, aby v něm byli převážně zástupci orgánů nadřízených organizací a příslušného vyššího orgánu odborového svazu.

26. Při kontrole plnění kolektivní smlouvy je možné dohodnout, jaké náhradní plnění poskytne organizace při nezaviněném nesplnění závazků.

Č Á S T I V

Přílohy kolektivní smlouvy

27. Součástí každé kolektivní smlouvy jsou její přílohy. Tvoří je:

- změny a doplňky kolektivní smlouvy,
- protokoly o veřejné kontrole plnění kolektivní smlouvy, včetně závazků (opatření) k odstranění nedostatků,
- další nezbytně nutné přílohy podle pokynů příslušného ústředního orgánu a příslušného výboru odborového svazu.

Č Á S T V

Evidence a kontrola plnění kolektivních smluv

28. Uzavřené kolektivní smlouvy organizací, jejich změny a doplňky evidují orgány jim bezprostředně nadřízené a příslušné orgány odborového svazu. Tyto orgány také konzultují obsah návrhů těchto kolektivních smluv. Vedením organizace spolu s příslušným odborovým orgánem obdobně provádí konzultace a evidenci závodních kolektivních smluv. Oborové kolektivní smlouvy, jejich změny a doplň-

ky eviduje ústřední orgán a příslušný orgán odborového svazu, které také obsah jejich návrhů konzultují. Uzavřené kolektivní smlouvy se zasílají k evidenci ihned po jejich podepsání.

29. Obě smluvní strany v kolektivní smlouvě dohodnou způsob:

- a) pravidelné běžné kontroly plnění v zájmu vytváření předpokladů pro důslednou a včasnou realizaci všech ustanovení a závazků obsažených v kolektivní smlouvě. Se závěry běžné kontroly plnění kolektivní smlouvy jsou pracující seznamováni na výrobních (provozních) poradách, členských schůzích odborových úseků a členských schůzích nebo konferencích základní organizace Revolučního odborového hnutí,
- b) pololetní veřejné kontroly plnění kolektivní smlouvy organizace a závodní kolektivní smlouvy za účasti všech pracujících, organizované dvakrát ročně podle společného plánu politickoorganizačního opatření. Nejpozději do 31. srpna běžného roku a do 15. února roku následujícího schvaluje dosažené výsledky v plnění kolektivní smlouvy a navrhované závěry z provedené veřejné kontroly členská schůze nebo podniková (závodní) konference Revolučního odborového hnutí. Výsledky a závěry veřejné kontroly se využijí při přípravě a uzavření nové kolektivní smlouvy a při rozbořech hospodářské činnosti organizace,
- c) veřejné kontroly plnění oborové kolektivní smlouvy jednou ročně současně s hodnocením výsledků hospodaření a plnění plánu VHJ a projednání jejich výsledků a schválení závěrů z nich vyplývajících oborovou konferencí Revolučního odborového hnutí.

Č Á S T V I

Úkoly organizací, nadřízených státních a hospodářských orgánů a příslušných odborových orgánů při uplatňování zásad

30. Vedoucí organizace, vedoucí závodu a závodní výbor jsou povinni:

- a) seznámit pracující s návrhy plánu, získávat náměty do kolektivní smlouvy a návrh kolektivní smlouvy projednat na výrobních nebo provozních poradách, členských schůzích odborových úseků, popřípadě členských schůzích základních organizací Revolučního odborového hnutí. Soustředit připomínky z pracovišť, využít jich při zpřesňování návrhu kolektivní smlouvy a o jejich uplatňování podávat zpětné informace,
- b) zajistit aktivní účast pracujících, hospodářských pracovníků, funkcionářského aktivu Revolučního odborového hnutí, Socialistického svazu mládeže, Československé vědeckotechnické společnosti na veřejné kontrole plnění kolektivní smlouvy za pololetí a za celý rok. Hodnocení spojit s kontrolou plnění hospodářského plánu

a plánu přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje, s hodnocením iniciativy pracujících a využít je pro další zkvalitňování činnosti v rozbořech hospodářské činnosti organizace.

31. Orgány nadřazené organizacím zajišťují spolu s příslušnými orgány odborového svazu zejména:

- a) pomoc při přípravě a kontrole plnění kolektivních smluv v organizacích jimi řízených,
- b) zhodnocení dosažených výsledků v plnění kolektivních smluv, uplatňovaných forem a metod práce spolu s rozbořem hospodářské činnosti organizace za pololetí a za rok, organizaci výměn zkušeností mezi organizacemi jimi řízenými a přijetí opatření k odstranění nedostatků.

32. Ústřední orgány spolu s příslušnými výbory odborových svazů:

- a) přijímají společný postup k realizaci těchto zásad ve svém odvětví, zejména z hlediska poskytování metodické pomoci a konzultací při přípravě, obsahovém zaměření a kontrole plnění kolektivních smluv v organizacích jimi řízených. Současně ověřují, zda i v závodech byly uzavřeny závodní kolektivní smlouvy,
- b) hodnotí výsledky pololetní veřejné kontroly plnění kolektivních smluv do 15. října v běž-

ném roce, zejména z hlediska jejich účinnosti, plnění závazků, úrovně provedené kontroly vyřizování námětů a připomínek pracujících. Do 31. března následujícího roku zhodnotí realizaci zásad a účinnost svých opatření přijatých k jejich uskutečňování se závěry pro odstranění případných nedostatků,

- c) organizují výměnu zkušeností z práce s kolektivními smlouvami a získané poznatky a náměty využívají ke zlepšení úrovně a účinnosti kolektivních smluv.

Č Á S T V I I

Závěrečná ustanovení

33. Výklad ustanovení těchto zásad provádí Ústřední rada odborů s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

34. Zrušují se zásady vlády Československé socialistické republiky a Ústřední rady odborů pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv č. 103/1975 Sb.

35. Tyto zásady nabývají účinností dnem 1. ledna 1981. Postupuje se podle nich již při přípravě nových kolektivních smluv.

176

VYHLÁŠKA

federálního ministerstva financí

ze dne 21. listopadu 1980

o vydání pamětních stříbrných pětisetkorun ke 125. výročí úmrtí Ludovíta Štúra

Federální ministerstvo financí vyhlašuje podle § 3 odst. 2 zákona č. 41/1953 Sb., o peněžní reformě, a na základě § 2 odst. 2 vládního nařízení č. 35/1954 Sb., o pamětních mincích:

§ 1

(1) U příležitosti 125. výročí úmrtí slovenského národního buditele Ludovíta Štúra se vydávají pamětní stříbrné pětisetkoruny.

(2) Pamětní stříbrné pětisetkoruny se razí ze slitiny obsahující 900 dílů stříbra a 100 dílů mědi. Hmotnost pětisetkoruny je 24 g. Při razbě je povolena odchylka nahoru i dolů v hmotnosti 10/1000 a v obsahu stříbra 5/1000. Průměr pětisetkoruny je 40 mm. Na její hraně je text „125 ROKOV OD SMRTI L. ŠTÚRA“ provedený vlisem.

§ 2

(1) Na lící pamětní stříbrné pětisetkoruny je

uprostřed nahoře státní znak Československé socialistické republiky a pod ním ve čtyřech řádcích název státu „ČESKOSLOVENSKÁ SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA“ a označení hodnoty „500 Kčs“. Vlevo od státního znaku v úrovni jeho základny je stylizovaný lipový list.

(2) Na rubu pamětní stříbrné pětisetkoruny je portrét Ludovíta Štúra. Pod portrétem je ve třech řádcích jméno „LUDOVÍT ŠTÚR“ a letopočty „1856 1981“. Vlevo od portrétu v úrovni jeho základny je stylizovaný lipový list. Autorem návrhu na minci je národní umělec Ján Kulich, jehož jméno „KULICH“ je dole pod letopočty.

§ 3

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 19. ledna 1981.

Ministr:

Ing. Lér CSc. v. r.



OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNĚ ZÁVAZNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Federální ministerstvo národní obrany

vydalo podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, a podle § 95 zákoníku práce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a s ústředním výborem Odborového svazu pracovníků Československé lidové armády

1. **výnos ze dne 3. července 1980 čj. 3100-FS/5-1980 o odměňování odborných a administrativních pracovníků v ústředních orgánech federálního ministerstva národní obrany.**

Výnos nabyl účinnosti dnem 1. srpna 1980;

2. **výnos ze dne 24. července 1980 čj. 3723-FS/5-1980, kterým se doplňuje výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 25. května 1977 čj. 4502-81/5-1977, o odměňování obchodně provozních pracovníků u vojenských lázeňských a rekreačních zařízení, reg. v částce 20/1977 Sb.**

Výnos nabyl účinnosti dnem 1. září 1980;

3. **výnos ze dne 29. srpna 1980 čj. 4100-FS/5-1980 o změně a doplnění výnosu ze dne 30. srpna 1972 čj. 1700-81/5-1972, kterým se upravují platové podmínky učitelů v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (platový řád), reg. v částce 3/1973 Sb.**

Výnos nabyl účinnosti dnem 1. září 1980;

4. **výnos ze dne 29. srpna 1980 čj.-3800-FS/5-1980 o odměňování zdravotnických pracovníků.**

Výnos nabyl účinnosti dnem 1. září 1980.

Tímto dnem byly zrušeny:

- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 22/1971 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 30. května 1975 čj. 850-81/5. odd.-1975, kterým se mění a doplňuje výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 13/1976 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 30. ledna 1976 čj. 8350-81/5. odd.-1976, kterým se mění a doplňuje výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 11/1977 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 30. listopadu 1976 čj. 9340-81/5. odd.-1976, kterým se mění a doplňuje výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 11/1977 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 28. února 1978 čj. 7320-81/5. odd.-1978, kterým se mění výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 13/1978 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 30. ledna 1979 čj. 11 010-81/5. odd., kterým se mění výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 24/1979 Sb.);
- výnos federálního ministerstva národní obrany ze dne 31. srpna 1979 čj. 12 150-81/5. odd., kterým se mění výnos ze dne 30. června 1971 čj. 3600-81/5-1971, o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva národní obrany (reg. v částce 27/1979 Sb.).

Do výnosů lze nahlédnout na federálním ministerstvu národní obrany.

Ministr vnitra Československé socialistické republiky

vydal podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, a podle § 95 zákoníku práce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu dne 27. srpna 1980 **rozkaz č. 29 — Odměňování zdravotnických pracovníků — občanských pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva vnitra.**

Rozkaz nabyl účinnosti dnem 1. září 1980.

Rozkazem byl zrušen rozkaz ministra vnitra ČSSR č. 15/1978 — Odměňování občanských pracovníků — zdravotnických pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva vnitra (reg. v částce 24/1978 Sb.), ve znění RMV ČSSR č. 19/1979 (reg. v částce 23/1979 Sb.).

Do rozkazu lze nahlédnout na federálním ministerstvu vnitra.

Rozkazem ministra vnitra ČSSR č. 13/1980 s účinností ode dne 14. května 1980 byly zrušeny část třetí, čl. 25, část pátá a přílohy č. 5 a 7 rozkazu ministra vnitra ČSSR č. 7/1973 — Odměňování některých kategorií občanských pracovníků v oboru působnosti federálního ministerstva vnitra (reg. v částce 12 1973 Sb.).

Ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenskej socialistickej republiky

vydalo podľa § 43 ods. 2 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev a podľa § 95 Zákoníka práce po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a so Slovenským výborom odborového zväzu pracovníkov štátnych orgánov, peňažníctva a zahraničného obchodu **úpravu z 9. 9. 1980 číslo 421-5500/1980 o odmeňovaní zdravotníckych pracovníkov v zariadeniach sociálneho zabezpečenia.**

Touto úpravou sa upravujú v odboroch pôsobnosti Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky platové pomery zdravotníckych pracovníkov, ktorí pracujú v zariadeniach odvetvia sociálneho zabezpečenia spravovaných alebo riadených národnými výbormi.

Úprava je uverejnená v čiaske 10/1980 Spravodajcu Ministerstva práce a sociálnych vecí SSR. Možno do nej nazrieť na Ministerstve práce a sociálnych vecí SSR, na odboroch sociálnych vecí a pracovných síl KNV, na odboroch sociálnych vecí ONV a na okresných ústavoch sociálnych služieb.

Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky

podľa § 70 ods. 1 písm. c) zákona č. 20/1966 Zb. o starostlivosti o zdravie ľudu po dohode s Ministerstvom práce a sociálnych vecí SSR, Ministerstvom financií SSR, so Slovenskou odborovou radou a Slovenským ústredným výborom Československého Červeného kríža a po prerokovaní s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi vydalo **úpravu z 10. 9. 1980 č. Z-8296/1980-B 12 o darcovstve krvi.**

Úprava určuje podmienky pre spôsobilosť občanov na darcovstvo krvi a iných tkanív, nároky darcov na pracovné voľno s náhradou mzdy, cestovné výdavky, poskytnutie občerstvenia a nároky bezpríspevkových darcov krvi a iných tkanív na poskytnutie príspevku na zlepšenie stravovania.

Zrušujú sa smernice č. 25/1968 Vestníka Ministerstva zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky (reg. v čiaske 42/1968 Zb.) v znení úpravy č. 11/1974 Vestníka MZ SSR (reg. v čiaske 3 1975 Zb.), úpravy č. 31/1976 Vestníka MZ SSR (reg. v čiaske 1/1977 Zb.), úpravy č. 26 1977 Vestníka MZ SSR (reg. v čiaske 3/1978 Zb.) a úpravy č. 11/1979 Vestníka MZ SSR.

Úprava je uverejnená pod č. 7/1980 Vestníka MZ SSR a možno do nej nazrieť na Ministerstve zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky, odboroch zdravotníctva KNV a ONV a na ústavoch národného zdravia.

Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky

podľa § 11 zákona č. 33/1965 Zb. o regresných náhradách po dohode s Ministerstvom práce a sociálnych vecí SSR, Ministerstvom financií SSR, Slovenskou odborovou radou a ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi vydalo **úpravu z 19. septembra 1980 č. Z-5988/1979-B,2 o postupe pri**

vybavování regresných náhrad za choroby z povolania z ochorenia na zaprášenie pľúc prachom obsahujúcim kyslíčnik-kremičitý a z ochorenia na rakovinu pľúc z rádioaktívnych látok.

Táto úprava sa vzťahuje na všetky organizácie, na pracoviskách ktorých sú pracujúci vystavení nebezpečenstvu ochorenia na zaprášenie pľúc prachom obsahujúcim kyslíčnik-kremičitý a na organizácie, na ktoré sa vzťahuje banský zákon, na pracoviskách ktorých sú pracujúci vystavení nebezpečenstvu ochorenia na rakovinu pľúc z rádioaktívnych látok.

Zrušujú sa

- a) smernice č. 7/1965 Vestníka Ministerstva zdravotníctva o postupe pri vybavovaní regresných náhrad zo zaprášenia pľúc v závodoch v odbore pôsobnosti Ministerstva palív a Ministerstva hutného priemyslu a rudných baní (registrované v čiastke 5/1965 Zb.) v znení smerníc č. 8/1967 Vestníka MZ (evidované v čiastke 2/1967 Ú. v.) smerníc č. 39/1967 Vestníka MZ (registrované v čiastke 38/1967 Zb.) a úpravy č. 30/1973 Vestníka MZ SSR (registrovanej v čiastke 5:1974 Zb.);
- b) smernice č. 26/1967 Vestníka MZ o osobitnej úprave regresných náhrad za ochorenie na rakovinu pľúc z rádioaktívnych látok v organizáciách uránového priemyslu (evidované v čiastke 6/1967 Ú. v.) v znení úpravy č. 27/1975 Vestníka MZ SSR;
- c) smernice č. 24/1964 Vestníka MZ pre uplatňovanie regresných náhrad z dôvodov vazoneurózy a rozhodovanie o nich.

Úprava bude uverejnená pod č. 8/1980 Vestníka Ministerstva zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky a možno do nej nazrieť na Ministerstve zdravotníctva SSR, odboroch zdravotníctva KNV a ONV a na ústavoch národného zdravia.

OZNÁMENÍ O UZAVŘENÍ MEZINÁRODNÍCH SMLUV

Federální ministerstvo zahraničních věcí

oznamuje, že dne 24. října 1980 byla v Praze podepsána Dohoda mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Korejské lidově demokratické republiky o výměně zboží a platech na období let 1981—1985. Dohoda vstoupila na základě svého článku 11 v platnost dnem podpisu s účinností od 1. ledna 1981 a bude platit do 31. prosince 1985.

Federální ministerstvo zahraničních věcí

oznamuje, že dne 24. října 1980 byl v Praze podepsán Protokol mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Korejské lidově demokratické republiky o výměně zboží a platech v roce 1981. Protokol vstoupil na základě svého článku 6 v platnost dnem podpisu s účinností od 1. ledna 1981 a bude platit do 31. prosince 1981.