

Vydaný 27. septembra 1984

OBSAH:

- Úprava Ministerstva obchodu Slovenskej socialistickej republiky, ktorou sa zaraďujú niektoré zamestnania do II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia por. č. 4
- Smernice Ministerstva obchodu Slovenskej socialistickej republiky pre poskytovanie osobného ohodnotenia technickohospodárskym pracovníkom por. č. 5

Úradné oznámenie

Zmena názvu podniku PRIOR, DOVOZ-VÝVOZ, účelový podnik Bratislava

Redakčné oznámenie

4

Úprava Ministerstva obchodu Slovenskej socialistickej republiky zo 4. júla 1984,

ktorou sa zaraďujú niektoré zamestnania do II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia
(číslo: 1486/84/12)

Ministerstvo obchodu Slovenskej socialistickej republiky ustanovuje podľa § 12 ods. 3 zákona č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky, Slovenským zväzom spotrebných družstiev a Slovenským výborom odborového zväzu pracovníkov obchodu:

§ 1

Úprava sa vzťahuje na organizácie riadené Ministerstvom obchodu Slovenskej socialistickej republiky, Slovenským zväzom spotrebných družstiev a obchodné organizácie riadené národnými výbormi.

§ 2

Zamestnania, ktoré sa zaraďujú do II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia, sú uvedené v prílohe úpravy, označenej ako rezortný zoznam, ktorá tvorí nedeliteľnú súčasť úpravy.

§ 3

Vedúci organizácií zabezpečia, aby na evidenčných listoch dôchodkového zabezpečenia bola ako doba zamestnania v II. pracovnej kategórii vykazovaná len doba zamestnania uvedeného v rezortnom zozname.¹⁾

§ 4

Doba výkonu zamestnania uvedeného v rezortnom zozname sa hodnotí pre účely dôchodkového zabezpečenia ako doba zamestnania v II. pracovnej kategórii od začiatku jeho preukázateľného výkonu.

§ 5

Táto úprava nadobúda účinnosť²⁾ dňom uverejnenia oznámenia o jej vydaní v Zbierke zákonov.

Minister:
Ing. Zelko v. r.

¹⁾ § 151 až 159 vyhlášky č. 128/1975 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

²⁾ V dôsledku vydania tejto úpravy sa stáva neúčinnou úprava Ministerstva obchodu Slovenskej socialistickej republiky z 2. októbra 1978 uverejnená v čiaske 6/1978 Vestníka Ministerstva obchodu SSR.

**Rezortný zoznam
zamestnaní zaradených do II. pracovnej kategórie pre účely dôchodkového zabezpečenia**

Por. čís.	Názov povolania a číslo KK	Číselný znak	Por. číslo príkladu	Popis pracovnej činnosti	Poznámka
1	a	b	c	d	e
✓ 01	Fotograf 12-1-09	545.3	01 02	Spracovanie farebných fotografií Spracovanie farebných inverzných filmov	
✓ 02	Fotolaborant 12-1-10	399.22	01 02	Spracovanie farebných fotografií Spracovanie fareb. inverzných filmov	
✓ 03	Chladiarenský mechanik 22-0-23	326.5	01	Opravy a údržba zariadení plnených metylchloridom	
✓ 04	Izolátor 21-2-03	422.2	01	Izolácie plôch rozličných tvarových telies proti vlhkosti lepenkou a nátermi, kladenie lepenkovej krytiny (neplatí pre striekacie boxy)	
✓ 05	Mlynár 18-0-09	381.1	01	Práce pri mletí korenia, papriky, čierneho korenia, čili korenia, klinčekov, muškátových orieškov a horčice	
✓ 06	Montér bleskozvodov 21-2-08	421.5	01	Montáž a opravy bleskozvodov na stavbách vo výške nad 10 m, na visutých lešeníach, povrazových rebríkoch, v závese na pásoch alebo visutých sedačkách	
✓ 07	Murár 21-2-18	412.1	01	Práce vykonávané prevažne vo výškach nad 10 m, na visutých lešeníach, povrazových rebríkoch, v závese na pásoch alebo visutých sedačkách	
✓ 08	Pokrývač 21-2-10	413.1	01	Pokrývačské práce vykonávané vo výške nad 10 m	
✓ 09	Robotník pri oprave akumulátorov 22-0-04	337.1	01 02	Práce pri oprave použitých olovených akumulátorov (zhotovovanie vývodu, zalievanie akumulátorov zalievacou hmotou, zváranie spojok a konečná úprava) pri stálej práci Manipulácia s aktívnou hmotou, olovom, kyselinami a chemikáliami pri oprave akumulátorov	
✓ 10	Stavebný robotník 21-3-03	419	01	Práce na stavbách a opravách komunikácii s použitím ručných pneumatických nástrojov	
✓ 11	Upratovačka 29-0-18	545.8	01	Upratovanie v priestoroch výroby a opráv akumulátorov	
✓ 12	Mechanik vákuových zariadení (čerpač s kovovou ortuťou pri výrobe neónových reklám) ST-0-38.3	328.3	01	Vákuové spracovanie svietiacich trubíc VN (vysokého napätia) invertnými plynmi s ortuťou	
✓ 13	Železobetónár 21-2-19	411.4	01	Práce s ručnými vibrátormi pri zhusťovaní zmesi	
✓ 14	Vedúci prevádzkovej jednotky 13-2-19	531	01	Predaj tovaru, pri ktorom pracovník prichádza do styku s chorými na TBC	Ide o predajne umiestnené v areáloch liečebných ústavov na TBC

✓	15	Predavač	531	01	viď bod 14	
✓	16	Podlahár 21-2-09	422.4	01	Lepenie podlahových poťahov z gumy, linolitu, PVC, korkového linolea alebo korkových parket rozpúšťadlovými tmelmi	viď bod 14 S výnimkou používania lepidla dextrinu
✓	17	Zvukový majster 424 435	838 00	01	Vykonáva vedúce a riadiace práce pri vytváraní zvukových snímok priamym spracovaním zvuku cez mikrofóny, až po natáčanie snímok za stáleho počúvania o značnej intenzite (90 dB)	
✓	18	Technik (samostatný technik) nahrávania 406 432	659 05 653 05	01	Práce pri vytváraní zvukových snímok priamym spracovaním zvuku cez mikrofóny, až po natáčanie snímok za stáleho počúvania o značnej intenzite (90 dB)	
✓	19	Železničiar 03-1-09	513	01	Riadenie účelného, bezpečného a hospodárneho posunu v pridelenom obvode s rozhodovaním, ktoré vozne odrážať a s ktorými je potrebné nabiehať	Len pokiaľ sám vykonáva posun
✓	20	Železničný robotník 03-1-10	519 31	01	Posun železničných vozňov pri koľajovej doprave normálneho rozchodu	

Smernice
Ministerstva obchodu Slovenskej socialistickej republiky
z 1. novembra 1984
pre poskytovanie osobného ohodnotenia technickohospodárskym pracovníkom

Ministerstvo obchodu Slovenskej socialistickej republiky ustanovuje podľa § 43 ods. 2 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev, po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky a Slovenským výborom odborového zväzu pracovníkov obchodu:

§ 1

Rozsah platnosti

(1) Tieto smernice sa vzťahujú na technickohospodárskych pracovníkov (ďalej len „pracovníci“) v organizáciách v pôsobnosti Ministerstva obchodu SSR (ďalej len „ministerstvo“) a v obchodných organizáciách riadených národnými výbormi, ktorí sú odmeňovaní podľa úpravy Ministerstva obchodu SSR č. 1/1982 Vestníka MO SSR o odmeňovaní technickohospodárskych pracovníkov¹⁾ (ďalej len „úprava“) s výnimkou pracovníkov uvedených v odseku 2 a s odchýlkami uvedenými v § 2 týchto smerníc.

- (2) Smernice sa nevzťahujú na pracovníkov
- a) ktorí sú odmeňovaní podľa mzdových taríf s rozpätím,
 - b) v pracovnom pomere dohodnutom na dobu určitú, kratšiu ako tri mesiace,
 - c) ktorí pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
 - d) odmeňovaných podľa výnosu Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 12. 1. 1981 č. j. 31-1673/80-7315 o hmotnej zainteresovanosti vedúcich hospodárskych pracovníkov,
 - e) ktorým nemožno poskytovať osobné ohodnotenie podľa všeobecne záväzného mzdového predpisu,
 - f) ktorí sú prevádzkovými pracovníkmi veľkoobchodných skladov²⁾,
 - g) ktorí sú odmeňovaní podielovou mzdou.

§ 2

Mzdové tarify a osobné ohodnotenie

(1) Pre odmeňovanie pracovníkov, ktorým sa poskytuje osobné ohodnotenie podľa týchto smerníc, platia pevné mesačné mzdové tarify uvedené v prílohe.

(2) Pre pracovníkov (vč. absolventov škôl), u ktorých sa uplatnia tieto smernice, neplatia mesačné mzdové tarify s rozpätím uvedené v prílohe č. 3 úpravy; neplatia ustanovenia § 3, § 4 ods. 2, § 5 ods. 1 a 2, § 6 a ustanovenia § 19 úpravy.

(3) Ustanovenia § 4 ods. 4 úpravy platia primerane.

(4) Výška osobného ohodnotenia v jednotlivých tarifných triedach sa určí v rámci rozpätia mesačných sadzieb osobného ohodnotenia uvedených v prílohe.

§ 3

Kritériá a postup hodnotenia

(1) Osobné ohodnotenie³⁾ poskytuje organizácia pracovníkom na základe hodnotenia ich odborných predpokladov, osobných vlastností a schopností rozhodných pre úspešné vykonávanie funkcie alebo pracovnej činnosti a podľa dlhodobé dosahovaných výsledkov.

(2) Pre účely hodnotenia sa pracovníci rozdelia podľa pracovnej náplne jednotlivých funkcií alebo činností a podľa uplatnených kritérií hodnotenia spravidla do týchto skupín:

- a) vedúci vnútropodnikových útvarov,
- b) vedúci a samostatní pracovníci (referenti) útvarov v členení napr.:
 - prevádzkových (obchodných),
 - technických,
 - ekonomických,
 - riadenia a správy,
- c) ostatní pracovníci.

(3) Do jednotlivých skupín zaraďuje organizácia pracovníkov, pre ktorých uplatní rovnaké kritériá hodnotenia. Podľa pracovnej náplne jednotlivých funkcií alebo činností možno jednotlivé skupiny spojiť alebo podrobnejšie rozčleniť.

(4) Pre hodnotenie pracovníkov uplatní organizácia tieto kritériá:

1. odborné predpoklady, osobné vlastnosti a schopnosti

- a) úroveň a stupeň využívania odbornej kvalifikácie požadovanej pre príslušnú funkciu, rozsah znalostí odbornej problematiky a ich ďalší rozvoj,
- b) dĺžka odbornej praxe alebo dĺžka vykonávania funkcie (pracovnej činnosti) v organizácii alebo celkom,
- c) organizačná a riadiaca schopnosť, koncepčnosť v práci,
- d) samostatnosť, iniciatíva, operatívnosť a aktivita pri plnení pracovných úloh,
- e) spolupráca s vedúcimi a ostatnými pracovníkmi pri plnení pracovných úloh, odovzdávanie skúseností,
- f) účasť pri rozvoji pracovnej iniciatívy zameranej na plnenie pracovných úloh,
- g) spoľahlivosť, svedomitosť a presnosť v práci.

2. dlhodobá výkonnosť

- a) plnenie pracovných úloh v určených termínoch, v požadovanom množstve a kvalite,
- b) stabilita výkonnosti, úroveň plnenia pracovných úloh,
- c) kvalita práce,
- d) výsledky dosiahnuté pri riešení a realizácii nových pracovných metód,

¹⁾ reg. v čiaske 25/1982 Zb.

²⁾ ich okruh je vymedzený v Pokynoch č. 8/82 Vestníka MO SSR čl. 3 bod 1 písm. a)

³⁾ čl. 10 smerníc Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 30. januára 1981 č. 313-1674/80-7210 na uplatňovanie mzdových foriem, uverejnených pod č. 6/1981 Ú. v. SSR (reg. v čiaske 13/1981 Zb.)

e) výsledky dosiahnuté pri riešení a realizácii úloh plánu rozvoja vedy a techniky a reprodukcie základných prostriedkov,

f) výsledky dosiahnuté pri zvyšovaní hospodárnosti a efektívnosti práce.

(5) Pre hodnotenie jednotlivých skupín pracovníkov uplatní organizácia 4 až 6 kritérií výberom z kritérií uvedených v predchádzajúcom odseku tak, aby pracovníci boli hodnotení najmenej podľa dvoch kritérií z každej skupiny (uvedených pod bodmi 1 a 2 ods. 4).

(6) Pre hodnotenie je možné použiť výlučne kritériá uvedené v ods. 4; ich obsah vymedzí organizácia tak, aby kritériá čo najpresnejšie vyjadrovali požiadavky kladené na hodnotenú skupinu pracovníkov. Jednotlivé kritériá možno účelne spájať. Použitie kritérií, ktoré nemajú vzťah k vykonávanej funkcii alebo pracovnej činnosti, je neprípustné.

(7) Kritériá, ktoré neumožňujú diferenciáciu jednotlivých pracovníkov vo vnútri skupiny alebo vedú k systémovému, formálnemu zvýšeniu niektorej skupiny pracovníkov, nemožno uplatňovať.

(8) Orgán nadradený organizácii môže pre niektoré skupiny pracovníkov záväzne určiť zameranie a obsah kritérií hodnotenia.

(9) Organizácia môže hodnotiť pracovníkov v jednotlivých skupinách

a) na základe ich vzájomného porovnávania a zoradenia podľa výsledkov porovnania počínajúc najlepšie hodnoteným pracovníkom skupiny alebo

b) zaradením pracovníkov do piatich stupňov hodnotenia alebo

c) kombináciou postupov uvedených v písm. a) a b).

(10) Plnenie jednotlivých kritérií sa hodnotí samostatne. Závažnosť kritérií a miera ich plnenia sa vyjadri počtom bodov. Najvyšší dosiahnuteľný počet bodov v súhrnnom hodnotení pre jednotlivého pracovníka je 100. Diferenciácia počtu bodov priznaných pracovníkom v rámci každého z určených kritérií musí zodpovedať skutočným rozdielom v hodnotení pracovníkov podľa príslušného kritéria.

§ 4

Určenie objemu mzdových prostriedkov

(1) Organizácia určí vopred jednotlivým organizačným útvarom, resp. skupinám pracovníkov diferencovane výšku prostriedkov pre osobné ohodnotenie, a to predovšetkým podľa dlhodobé dosahovaných výsledkov práce. V priemere môže osobné ohodnotenie za celú organizáciu činiť maximálne 20 % úhrnu tarifných miezd technicko-hospodárskych pracovníkov, ktorým sa v organizácii priznáva osobné ohodnotenie.

(2) Podrobnejšie podmienky pre stanovenie objemu mzdových prostriedkov jednotlivým organizačným útvarom prípadne skupinám pracovníkov vymedzí organizácia vo vnútorných smerniciach.

§ 5

Výška osobného ohodnotenia

(1) Jednotlivým pracovníkom určí výšku osobného ohodnotenia príslušný vedúci v závislosti od výsledku hodnotenia určených kritérií. Pritom zabezpečí, aby diferenciácia súm osobného ohodnotenia zodpovedala poradiu hodnotenia pracovníkov.

(2) Maximálna výška osobného ohodnotenia pre jednotlivého pracovníka je určená hornou hranicou sadzby stanovenej pre príslušnú tarifnú triedu.

§ 6

Mimoriadne osobné ohodnotenie

(1) Pracovníkom zaradeným do 11. a vyššej tarifnej triedy, ktorí vynikajúcimi pracovnými výsledkami dlhodobé preukazujú mimoriadne osobné vlastnosti a schopnosti pre vykonávanie funkcie, môže organizácia priznať mimoriadne osobné ohodnotenie a to až do výšky dvojnásobku hornej hranice rozpätia sadzby určenej pre príslušnú tarifnú triedu; u týchto pracovníkov nahrádza osobné ohodnotenie osobný plat.

(2) Mimoriadne osobné ohodnotenie možno priznať len pracovníkom, ktorí spĺňajú určené kvalifikačné predpoklady vzdelania a odbornej praxe, sú vo väčšine kritérií najvyššie hodnotení a pri plnení pracovných úloh dosahujú dlhodobé mimoriadne pracovné výsledky.

(3) Mimoriadne osobné ohodnotenie priznáva vedúci organizácie. Pracovníkom, ktorí nespĺňajú určené kvalifikačné predpoklady, môže v odôvodnených výnimočných prípadoch priznať mimoriadne osobné ohodnotenie len so súhlasom ministerstva; v organizáciách riadených národnými výbormi so súhlasom KNV (NVB).

(4) Mimoriadne osobné ohodnotenia možno priznať najviac 10 % pracovníkov zaradených do 11. a vyššej tarifnej triedy. Orgán nadriadený organizácii môže tento rozsah ďalej obmedziť.

(5) Sumy mimoriadneho osobného ohodnotenia, ktoré presahujú hornú hranicu rozpätia osobného ohodnotenia príslušných tarifných tried, sa nezahrňujú do úhrnu mzdových prostriedkov podľa ustanovení § 4.

§ 7

Obdobie pre priznávanie osobného ohodnotenia

(1) Osobné ohodnotenie priznáva organizácia pracovníkom na obdobie jedného roka. Pre ďalšie obdobie organizácia pracovníkov znovu zhodnotí podľa určených kritérií a určí znovu výšku osobného ohodnotenia podľa výsledkov tohto hodnotenia.

(2) Priznané osobné ohodnotenie možno výnimočne zvýšiť, znížiť, prípadne odňať zo závažných dôvodov aj v priebehu tohto obdobia, pre ktoré bolo priznané. Prípady, kedy možno takto postupovať, vymedzí organizácia vo vnútorných smerniciach pre poskytovanie osobného ohodnotenia (napr. preradenie pracovníka do iného útvaru, zmena funkcie – pracovnej činnosti, ukončenie štúdia popri zamestnaní alebo predpísaného doplňujúceho vzdelania, uloženie kárneho opatrenia podľa § 77 písm. c) Zákonníka práce, u novoprijatých pracovníkov, ktorým sa osobné ohodnotenie priznalo podľa ďalšieho odseku 3 a pod.).

(3) Novoprijatým pracovníkom vrátane absolventov škôl môže organizácia priznať osobné ohodnotenie najskôr po troch mesiacoch trvania pracovného pomeru k organizácii. Výnimočne im možno priznať osobné ohodnotenie na základe zhodnotenia kritérií odborných predpokladov, osobných vlastností a schopností rozhodujúcich pre úspešné vykonávanie funkcie alebo pracovnej činnosti najskôr po jednom mesiaci. V týchto prípadoch sa určí osobné ohodnotenie najvyššie do polovice rozpätia sadzby osobného ohodnotenia príslušnej tarifnej triedy.

§ 8

Spoločné a záverečné ustanovenia

(1) Pracovníkov hodnotí a výšku osobného ohodnotenia navrhuje bezprostredne nadriadený orgán.

(2) Pracovníkov oprávnených na priznávanie osobného ohodnotenia vopred určí vedúci organizácie, ktorý súčasne zabezpečí kontrolu správnosti a odôvodnenosti záverov hodnotenia a diferenciacie výšky priznaného osobného ohodnotenia.

(3) Pracovníci musia byť oboznámení so spôsobom hodnotenia, s jeho výsledkami a priznanou výškou osobného ohodnotenia. O výsledku hodnotenia a výške priznaného osobného ohodnotenia vedie organizácia písomný záznam, bez ktorého nemožno osobné ohodnotenie vyplácať.

(4) Osobné ohodnotenie nie je súčasťou tarifnej mesačnej mzdy a nemožno ho zahrňovať do základne pre výpočet prémie a výkonnostných odmien, prípadne ďalších zložiek mzdy.

(5) Pre poskytovanie osobného ohodnotenia vydá organizácia po dohode s príslušným odborovým orgánom vnútorné smernice.

(6) Ak zastupuje pracovník, u ktorého sa uplatňuje osobné ohodnotenie, podľa rozhodnutia organizácie pracovníka zaradeného do vyššej tarifnej triedy v plnom rozsahu jeho činnosti, dostane príplatok vo výške rozdielu mzdovej tarify jeho tarifnej triedy a mzdovej tarify zastupovaného pracovníka, najviac však do výšky rozdielu mzdov

vých taríf dvoch tried. To platí obdobne, ak je pracovník poverený výkonom funkcie vo vyššej tarifnej triede, ktorá nie je dočasne obsadená. Príplatok sa priznáva až po štyroch týždňoch nepretržitého zastupovania s účinnosťou od prvého dňa zastupovania. Príplatok sa neposkytuje pracovníkovi, u ktorého zastupovanie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z popisu práce prípadne organizačného poriadku. Ak trvá zastupovanie dlhšie ako jeden rok, určí sa zastupujúcemu pracovníkovi od začiatku druhého roka základný plat vo výške mzdovej tarify zodpovedajúcej skutočne vykonávanej funkcii.

(7) Pokiaľ tieto smernice neurčujú inak, postupuje organizácia podľa ustanovení smerníc Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 30. januára 1981 č. 313-1674/80-7210 na uplatňovanie mzdových foriem.

(8) Organizácia uplatní tieto smernice po vytvorení potrebných predpokladov na základe súhlasu orgánu nadriadeného organizácii po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(9) Tieto smernice nadobúdajú účinnosť 1. januárom 1985.

Minister:
Ing. Zelko v. r.

Príloha

**Stupnica
mzdových taríf a sadzby osobného ohodnotenia pre technickohospodárskych pracovníkov**

Tarifná trieda	Stupnica mzdové tarify Kčs (mesačne) ^{*)}		Osobné ohodnotenie v Kčs mesačne
	základné	zvýšené	
1	950		300
2	1050		300
3	1150		350
4	1250		400
5	1400		400
6	1550		450
7	1700	1850	500
8	1850	2050	550
9	2050	2250	600
10	2250	2500	650
11	2500	2750	750
12	2900	3150	850
13	3150	3500	950
14	3500	3850	1050
15	3850	4200	1150
16	4200		1250
17	4600		1350

^{*)} Zvýšené mzdové tarify možno použiť u pracovníkov vo funkciách uvedených v prílohe č. 3 úpravy, ktorým bolo možné priznať základný plat až o 10 % nad hornú hranicu platového rozpätia príslušnej triedy.

Zmena názvu podniku PRIOR, DOVOZ-VÝVOZ, účelový podnik Bratislava

Úpravou ministra obchodu SSR z 13. novembra 1984 č. 234/11/84 bol s účinnosťou od 1. januára 1985 zmenený názov podniku PRIOR, DOVOZ-VÝVOZ, účelový podnik Bratislava na nový názov: PRIOR, DOVOZ-VÝVOZ, Bratislava.

Redakčné oznámenie:

V čiastke 7/1983 Vestníka Ministerstva obchodu SSR v „Zozname všeobecne záväzných právnych predpisov týkajúcich sa národných výborov“ uvedenom pod por. č. 13 je potrebné doplniť:

v hesle ŠKOLSTVO

čiastka

B. Rezortné predpisy (str. 63)

Smernice o zriaďovaní, zrušovaní, organizácii a riadení stredných odborných učilišť v pôsobnosti Ministerstva obchodu SSR

por. č. 19

7/1980
Vestníka
MO SSR

Smernice pre rozvoj tvorivosti pedagogických pracovníkov organizácií riadených Ministerstvom obchodu SSR

por. č. 11

6/1982a
Vestníka
MO SSR

v hesle SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE

B. Rezortné predpisy (str. 62)

Úprava, ktorou sa vydáva rezortný zoznam zamestnani zaradených pre účely dôchodkového zabezpečenia do II. pracovnej kategórie

por. č. 9

6/1978
Vestníka
MO SSR

Rozširuje sa o heslo: REVOLUČNÉ ODBOROVÉ HNU Tie

B. Rezortné predpisy (str. 62)

Smernice pre rozvoj iniciatívy pracujúcich po roku 1980

6/1982
Vestníka
MO SSR

čiastka

Opatrenie, ktorým sa mení opatrenie MO ČSR, MO SSR, ÚRD, ČSSD, SZSD a ÚVOZ, ČVOZ a SVOZ pracovníkov obchodu na uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv

por. č. 7

3/1983
Vestníka
MO SSR