

In den übrigen Wirtschaftszweigen und der örtlich-geleiteten volkseigenen Industrie ist bei der Beurteilung der Leistungen und Prämiiierung der Betriebsleiter und Hauptbuchhalter sinngemäß zu verfahren.

Bei der Prämiiierung des Hauptbuchhalters ist außerdem zu berücksichtigen, wie er seine Aufgaben als staatlicher Kontrolleur entsprechend der Verordnung vom 17. Februar 1955 über die Stellung der Hauptbuchhalter in den Betrieben der volkseigenen und der ihr gleichgestellten Wirtschaft und den ihnen übergeordneten Dienststellen (GBI. I S. 139) wahrgenommen hat.

Die Prämiiierung der Betriebsleiter und der Hauptbuchhalter erfolgt aus einem Fonds des Leiters des übergeordneten Organs. Dieser Fonds wird aus Anteilen der Betriebsprämienfonds gebildet, die die Betriebe abzuführen haben.

2. Maßstab für die Beurteilung der Leistungen des leitenden technischen und ökonomischen Personals sowie der Meister ist die Erfüllung der für den Verantwortungsbereich gemäß Abschnitt I Ziff. 2 festgelegten aufgeschlüsselten Planaufgaben und Kennziffern. Auf ihrer Grundlage sind Prämiiierungsbedingungen festzulegen, beispielsweise:

für Meister — die Erfüllung bzw. Übererfüllung der geplanten Steigerung der Arbeitsproduktivität im Meisterbereich bei Einhaltung des geplanten Durchschnittslohnes und des geplanten Lohnfonds;

als spezielle Bedingung z. B. Senkung der Ausschußquote

für die Leiter von Produktionsabteilungen — die Erfüllung und Übererfüllung der geplanten Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Einhaltung bzw. Überbietung der geplanten Selbstkostensenkung in der Abteilung bei Einhaltung des geplanten Durchschnittslohnes und des geplanten Lohnfonds;

als spezielle Bedingungen z. B. die termingemäße Aufnahme neuer Erzeugnisse in die Produktion

für den Leiter einer technologischen Abteilung — die termingerechte und einwandfreie Durchführung aller im Hauptfristenplan festgelegten Arbeiten zur technologischen Vorbereitung der Produktion;

als spezielle Bedingungen sein Anteil an der obligatorischen Einführung von Neuerermethoden sowie an der Durchsetzung von Maßnahmen des TOM-Planes bei Einhaltung bzw. Überbietung der geforderten Produktions-, Produktivitäts- und Kostenkennziffern

für den Leiter einer kaufmännischen Abteilung — termin- und qualitätsgerechte Bereitstellung des für die Produktion benötigten Materials und sonstiger Zulieferungen, Absatz der Fertigprodukte, Vermeidung von Überplanbeständen;

für den Leiter der Abteilung Arbeit — Einhaltung des geplanten Verhältnisses zwischen Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn. Einhaltung der Kennziffern des Planes Arbeitsproduktivität, Arbeitskräfte und Lohn;

für die Stellvertreter des Betriebsleiters und die übrigen leitenden Mitarbeiter — Erfüllung bzw. Übererfüllung der geplanten Steigerung

der Arbeitsproduktivität und des Ergebnisplanes, Einhaltung bzw. Überbietung der geplanten Selbstkostensenkung bei Einhaltung des geplanten Durchschnittslohnes und des geplanten Lohnfonds, Einhaltung der Kooperationsverpflichtungen;

als spezielle Bedingungen z. B. der termingemäße Abschluß von Rekonstruktionsmaßnahmen.

Entscheidend für eine Prämiiierung ist die Erfüllung der konkreten Prämiiierungsbedingungen. Beim Meister ist das in der Regel monatlich, bei den Leitern größerer Bereiche nach einem Quartal feststellbar. Die Festlegung von Bewertungszeiträumen darf nicht zu einer schematischen periodischen Verteilung von Prämienmitteln führen.

- 3 Für die Produktionsarbeiter sind auf der Grundlage der für den jeweiligen Betriebsbereich gemäß Abschnitt I Ziff. 2 festgelegten Maßstäbe Bedingungen zu vereinbaren, die eine Prämiiierung hervorragender Kollektiv- und Einzelleistungen im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs ermöglichen.
4. Für die technischen und kaufmännischen Angestellten sowie für das Hilfspersonal sind Prämiiierungsbedingungen festzulegen, die diese Werkstätten stärker auf die Sicherung eines kontinuierlichen Produktionsablaufes orientieren, z. B. auf

die Unterstützung des sozialistischen Wettbewerbs durch die termingemäße Aufschlüsselung und Abrechnung der wichtigsten Teile des Betriebsplanes (der Produktion, vor allem der Arbeitsproduktivität, des Lohnfonds und sonstiger Kostenbestandteile);

die rechtzeitige Versorgung mit Material, Werkzeugen, technologischen Unterlagen usw.;

die fehlerfreie und termingemäße Lohnabrechnung;

die schnelle Realisierung von Verbesserungsvorschlägen.

Der Betriebsleiter hat solche Kennziffern und Bedingungen zu entwickeln, die eine objektive Beurteilung der Leistungen dieses Personenkreises ermöglichen.

5. Prämien dürfen nicht gezahlt werden an

das ingenieur-technische und leitende ökonomische Personal sowie die Meister, wenn im jeweiligen Verantwortungsbereich der aufgeschlüsselte Produktionsplan und die im Betriebskollektivvertrag enthaltenen Verpflichtungen nicht erfüllt, die geplanten Kosten überschritten und gesetzliche Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht eingehalten wurden;

die sonstigen technischen und kaufmännischen Angestellten sowie das Hilfspersonal, wenn die jeweiligen Aufgabenstellungen nicht erfüllt wurden;

Produktionsarbeiter, wenn die Produktionsaufgaben nach Menge, Qualität und gegebenenfalls Sortiment nicht erfüllt und die beeinflussbaren Plankosten überschritten wurden.