

Wettbewerb wirksam an der Übernahme und Erfüllung hoher Planaufgaben interessiert werden. Dabei ist die materielle mit der moralischen Anerkennung der Leistungen der Werk tätigen sinnvoll zu verbinden und die Jahresendprämie zur Hauptform der Prämierung zu entwickeln. Sie ist eng mit dem sozialistischen Wettbewerb zu verbinden. Darüber hinaus sind hervorragende Initiativleistungen sofort nach vollbrachter Leistung anzuerkennen.

1. Jahresendprämie

- a) Jahresendprämien können dann gewährt werden, wenn die Betriebe bzw. WB (Zentrale) die staatlichen Vorgaben bzw. die Orientierungsziffern unter Einhaltung der volkswirtschaftlichen Erfordernisse erfüllen und wenn die Höhe des Prämienfonds gewährleistet, daß wirksame Jahresendprämien gezahlt werden können.

Ausgehend von den staatlichen Planaufgaben und ihrer Aufschlüsselung sind für die Arbeitskollektive, die Leiter und einzelnen Werk tätigen eindeutige, von ihnen direkt beeinflussbare Kriterien festzulegen, die die Hauptanforderungen an die Leistungen umfassen. Diese müssen in gleicher Richtung wie die Zuführungsbedingungen zum Prämienfonds orientieren.

Arbeitskollektive und einzelne Werk tätige erhalten dann Jahresendprämien, wenn die vorgegebenen Leistungskriterien erfüllt wurden.

Als eine Grundlage für die Abrechnung der Leistungen zur Gewährung der Jahresendprämie gewinnt das Haushaltsbuch immer mehr an Bedeutung und ist in der Richtung weiterzuentwickeln, daß die Werk tätigen an der ständigen Kostensenkung interessiert werden.

Voraussetzung für die Gewährung von Jahresendprämien sollte ferner sein, daß die Werk tätigen mindestens 1 Jahr dem Betrieb angehören. Begründete Ausnahmen sind durch die Leiter der Betriebe in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen zu regeln.

- b) Kann ein Betrieb keine Jahresendprämien zahlen, sind jedoch hervorragende Initiativleistungen einzelner Werk tätiger bzw. Kollektive aus dem Prämienfonds anzuerkennen.
- c) Der Mindestbetrag der individuellen Jahresendprämien sollte ein Drittel des Monatsverdienstes nicht unterschreiten und der Höchstbetrag das Zweifache nicht übersteigen.
Bei Empfängern von Sondergehältern ist das tarifliche Grundgehalt, im Höchstfall die Gehaltsgruppe 15 des jeweiligen Industriezweigtarifs bzw. eine dieser Gruppe entsprechende Gehaltshöhe für die Festlegung der Mindest- bzw. Höchstbegrenzung der individuellen Jahresendprämie zugrunde zu legen.
- d) Wenn es für notwendig erachtet wird, daß neben meßbaren Leistungskriterien für die Gewährung der Jahresendprämie langjährige Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden soll, so können das die Generaldirektoren bzw. die Betriebsleiter in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen vereinbaren.
- e) Bewertungszeitraum für die Jahresendprämie ist das Planjahr. Die Auszahlung erfolgt nach Bestätigung der Jahresbilanz, spätestens jedoch Ende des I. Quartals.
- f) Prämien aus dem Prämienfonds, einschließlich der Jahresendprämie, gehören nicht zum Durch-

schnittsverdienst. Sie sind lohnsteuerfrei und unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht.

2. Sofortige Prämierung für überdurchschnittliche Leistungen im Laufe des Planjahres

Im sozialistischen Wettbewerb sollten die Leistungen der Besten sofort nach vollbrachter Leistung materiell anerkannt werden (Aktivist, bester Meister, bester Facharbeiter und andere Auszeichnungen, z. B. für die Lösung volkswirtschaftlich wichtiger Schwerpunktaufgaben). Dazu gehören auch Spitzenleistungen in Forschung und Entwicklung bei der Lösung der wissenschaftlich-technischen Aufgaben und bei der Organisation der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit.

3. Für die Werk tätigen auf Großbaustellen sind auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen Bestimmungen Anteile für die Bildung von Komplexprämienfonds abzuführen.
4. **Verantwortlichkeit der Generaldirektoren der VVB und der Betriebsleiter**

- a) In der Prämierung ist eine straffe Ordnung durchzusetzen.

Die Generaldirektoren der VVB haben in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen Festlegungen für die leistungsgerechte Verwendung der Prämienmittel zu treffen. Die Betriebsleiter haben mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen die spezifische Gestaltung der Prämierung in den Betriebskollektivverträgen zu vereinbaren.

- b) Jede Prämierung hat ausschließlich durch den unmittelbar übergeordneten Leiter im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung zu erfolgen. Das gilt auch für die Prämierung der Betriebsleiter und Generaldirektoren.

- c) Die Mittel für Prämien, die durch außerbetriebliche Institutionen bzw. übergeordnete Organe für einzelne Werk tätige oder Kollektive gewährt werden sollen, sind dem Betriebsprämienfonds zuzuführen. Das trifft auch für Prämierungen aus dem Fonds der materiellen Interessiertheit des Ministers, aus dem Verfügungsfonds des Generaldirektors sowie auf staatliche Sonderprämierungen für außerordentliche Leistungen bei der Exportsteigerung zu.

Werden hervorragende Leistungen von Kollektiven und einzelnen Werk tätigen im überbetrieblichen Komplexwettbewerb prämiert, so sind die Mittel dafür grundsätzlich aus dem Prämienfonds des Betriebes zu entnehmen, dem der zu Prämierende angehört. Das gilt nicht für den Komplexprämienfonds auf Großbaustellen und bei staatlichen Auszeichnungen (z. B. Verdienter Aktivist).

Die in diesem Absatz genannten Zuführungen können über die im Abschnitt II festgelegten Begrenzungen für die Bildung des Prämienfonds hinausgehen.

- d) Mittel aus dem Prämienfonds dürfen nicht zur Prämierung für die Übernahme und Durchführung von Lieferungen und Leistungen durch Zulieferer oder Kooperationspartner verwendet werden.
- e) Für Leiter und Beschäftigte in produktionsvorbereitenden Abteilungen sind neben ökonomischen Kennziffern auch die Erfüllung der Forderungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes bei der Gestaltung von Technik, Technologie