

A b s c h n i t t I V

Verwendung des Prämienfonds

§U

<D Die Verwendung des Prämienfonds hat so zu erfolgen, daß alle Werktätigen materiell an einem hohen Betriebsergebnis interessiert werden.

(2) Die Mittel des Prämienfonds sind so einzusetzen, daß die Betriebskollektive im sozialistischen Wettbewerb wirksam an der Übernahme und Erfüllung hoher Planaufgaben interessiert werden und das kostenbezogene Denken gefördert wird. Dabei ist die materielle mit der moralischen Anerkennung der Leistungen der Werktätigen sinnvoll zu verbinden und die Jahresendprämie als Hauptform der Prämiiierung anzuwenden. Darüber hinaus sind hervorragende Initiativleistungen sofort nach vollbrachter Leistung anzuerkennen.

(3) Die vorgesehene Verwendung des Prämienfonds ist in den Betriebskollektivverträgen zu vereinbaren. Dazu gehören die Art der Verwendung und die hierfür vorgesehenen Beträge sowie die konkreten Bedingungen für die Zahlung von Jahresendprämien.

§12

(1) Jahresendprämien sind dann zu gewähren, wenn ein hohes Ergebnis erwirtschaftet wurde und die Höhe des Prämienfonds die Zahlung einer Jahresendprämie von mindestens einem Drittel eines Monatsverdienstes ermöglicht. Voraussetzung für die Gewährung von Jahresendprämien ist, daß der Werktätige während des gesamten Planjahres im Betrieb tätig ist. Begründete Ausnahmen sind durch die Direktoren der Betriebe in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen zu regeln.

(2) Die Höhe der Jahresendprämien der einzelnen Werktätigen ist abhängig von der Übernahme hoher Verpflichtungen bei der Planaufstellung und der Erfüllung der aus der Planaufschlüsselung abgeleiteten Leistungskriterien. Sie sind von den Leitern differenziert, entsprechend der Stellung und Verantwortung der Werktätigen und ihrer Einwirkungsmöglichkeit auf das Betriebsergebnis, festzulegen. Als Nachweis der Leistungen, insbesondere der Senkung der Kosten durch Materialeinsparung und bessere Fondsausnutzung, sind die Ergebnisse im Haushaltsbuch zu berücksichtigen.

(3) Um bereits bei der Planausarbeitung die stimulierende Wirkung der Jahresendprämie zu nutzen, ist es erforderlich, den Werktätigen die Bedingungen für die Zahlung der Jahresendprämie und ihrer möglichen Flühe bereits bei der Plandiskussion zu erläutern.

(4) Für die Beurteilung der Leistungen der Führungskader bei der Gewährung von Jahresendprämien sind die Lösung der perspektivischen Aufgaben, der erreichte Effektivitätszuwachs und die Erfüllung der materiellen Aufgaben zugrunde zu legen. Besonders zu berücksichtigen sind die Einhaltung der Wirtschaftsverträge, vor allem wichtiger Kooperationsleistungen, sowie die Erfüllung der Exportaufgaben und die Sicherung der Kontinuität der Produktion. Das gilt auch für mittlere Leitungskader entsprechend ihrer Verantwortung und ihren Einflußmöglichkeiten.

(5) Neben ökonomischen Kennziffern ist die Erfüllung der Forderungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes als Kriterium für die Bestimmung der Prämienhöhe

heranzuziehen. Das gilt auch für Beschäftigte in produktionsvorbereitenden Abteilungen bei der Gestaltung von Technik, Technologie und Arbeitsorganisation.

(6) Die Höchstgrenze für die Jahresendprämie beträgt das Zweifache eines Monatsverdienstes. Bei Empfängern von Sondergehältern ist das für die jeweilige Tätigkeit tariflich festgelegte Grundgehalt zugrunde zu legen. Die Jahresendprämien der Führungskader müssen in ihrer Höhe in einem vertretbaren Verhältnis zu den Jahresendprämien der übrigen Beschäftigten stehen.

(7) Bewertungszeitraum für die Jahresendprämie ist das Planjahr. Die Direktoren der Betriebe legen nach Vorliegen der Bilanz- und Ergebnisrechnung in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen fest, wann die Auszahlung der Jahresendprämie im Zeitraum des I. Quartals erfolgt. Nach der Bilanzprüfung erforderliche Korrekturen des Prämienfonds sind mit den Zuführungen zum Prämienfonds des laufenden Planjahres zu verrechnen.

§13

Im sozialistischen Wettbewerb sind die Leistungen der Besten sofort nach vollbrachter Leistung materiell anzuerkennen (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.

§14

(1) Jede Prämiiierung hat durch den unmittelbar übergeordneten Leiter im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung zu erfolgen. Das gilt auch für die Prämiiierung der Direktoren der Betriebe und Generaldirektoren.

(2) Mittel aus dem Prämienfonds dürfen nicht zur Prämiiierung in anderen Betrieben, z. B. für die Übernahme und Durchführung von Lieferungen und Leistungen durch Zulieferer, verwendet werden.

(3) Die Mittel für Prämien, die durch außerbetriebliche Institutionen bzw. übergeordnete Organe für einzelne Werktätige oder Arbeitskollektive gewährt werden sollen, sind dem Prämienfonds zuzuführen. Das trifft auch für Prämiiierungen aus dem Fonds der materiellen Interessiertheit des Ministers oder entsprechenden Leiters, aus dem Verfügungsfonds des Generaldirektors sowie auf staatliche Sonderprämiiierungen für außerordentliche Leistungen bei der Exportsteigerung zu. Diese Zuführungen können über die im § 4 Abs. 6 angegebene Begrenzung für die Höhe des Prämienfonds hinausgehen.

(4) Werden hervorragende Leistungen von Kollektiven und einzelnen Werktätigen im überbetrieblichen Komplexwettbewerb prämiert, so sind die Mittel dafür grundsätzlich aus dem Prämienfonds des Betriebes zu entnehmen, dem der zu Prämiiierende angehört. Das gilt nicht für den Komplexprämienfonds auf Großbaustellen und bei staatlichen Auszeichnungen, mit denen eine materielle Anerkennung aus staatlichen Mitteln verbunden ist.

§ 15

In den Rechenschaftslegungen der Leiter vor dem übergeordneten Organ, dem Produktionskomitee bzw. der Belegschaft ist die Wirksamkeit der materiellen