



Колдоговор завода «Кузлитмаш» предусматривает премирование за работу без травм по принципу коллективной ответственности: инцидентов не должно быть ни в цеху, ни на заводе.

Работа без травм – премия; трудишься на производстве более двух лет – имеешь право на страховку; учишься – получай оплачиваемый отпуск; участвуешь в спортивных соревнованиях – будешь поощрен, даже если не победил. Такие нормы

Заводские бонусы «Кузлитмаша»

закреплены в коллективном договоре завода «Кузлитмаш» в Пинске.

К содержанию «местной конституции» кузлитмашевцы (профсоюз «БЕЛПРОФМАШ») подходят очень серьезно, так как знают: именно этот документ обеспечивает им весомую прибавку к заработной плате. Согласно действующему колдоговору все поощрительные выплаты «привязаны» к средней зарплате по заводу.

– Один из пунктов коллективного договора предусматривает премирование за работу без травм, причем по принципу коллективной ответственности – несчастных случаев не должно быть ни в цеху, ни на заводе, – отмечает председатель профкома Алина Швердина.

В числе важных «бонусов» – медицинское страхование работников, которые отработали на предприятии не менее двух лет.

Социальные партнеры поощряют и активный образ жизни. На заводе есть небольшой спортивный зал, еще один арендуют для занятий игровыми видами спорта. Популярны внутризаводская спартакиада, а также турслет и молодежная спартакиада «Молодость! Традиции! Будущее!», которые проводятся ежегодно. За участие в этих состязаниях выплачивают премию. За теми, кто представляет предприятие на спортивных соревнованиях городского, областного и республиканского уровня, сохраняется средняя зарплата.

Коллективный договор «Кузлитмаш» свидетельствует

и о том, что наниматель и профком внимательно относятся к нуждам работников. Заводчанам частично оплачивают съемное жилье и выделяют места в общежитиях (ранее они принадлежали заводу, потом перешли под патронаж местного ЖРЭУ).

– Подготовка профессиональных кадров – еще одно важное направление в нашей совместной работе, – замечает Алина Швердина. – В Трудовом кодексе прописана возможность получить отпуск за свой счет на время сдачи сессии студентам-заочникам, мы же предоставляем оплачиваемый отпуск. По необходимым для предприятия специальностям работники могут получить высшее или среднее специальное образование за счет средств нанимателя. Мы также помогаем повышать квали-

фикацию, овладевать новыми профессиями.

Пристальное внимание на заводе уделяют трудовой дисциплине. Заводская проходная, к примеру, оборудована алкорамками.

– По колдоговору работник, явившийся в нетрезвом состоянии, на срок до 12 месяцев теряет «тринадцатую зарплату», надбавку за стаж (у нас она доходит до 30% оклада) и материальную помощь к отпуску. Отпуск, плюс ко всему, переносят в таком случае на зимнее время. Лишают также 30-процентной скидки на обед в столовой и других материальных выплат поощрительного характера в течение последующего года. Вот и считайте, во сколько обходится лишняя рюмка спиртного, – говорит председатель первички.