



Докер

В предыдущем выпуске «Докера» было опубликовано Постановление Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга от 13 апреля 2006 года «О задачах Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга». Это постановление имеет особую важность в конкретных условиях, сложившихся после завершения коллективных трудовых споров и заключения коллективных договоров на новый период практически во всех стивидорных компаниях порта, в которых действуют подразделения портовой организации нашего профсоюза.

В ближайшее время у нас будут опубликованы в книжном варианте вновь заключенные коллективные договоры в ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК», включая, естественно, и Приложения к ним. Их тиражи имеют отличия по компаниям, но в общей сложности, будут изданы в количестве, необходимом для обеспечения каждого работника перечисленных подразделений экземпляром коллективного договора, что даст возможность изучить их и правильно пользоваться условиями коллективных договоров. Часть тиража будет отпечатана за счет работодателей, как это и предусматривают коллективные договоры, а часть — за счет средств профсоюзной организации. Не вошли в печатные издания по известным причинам принятые пока на более короткий период Приложения № 17 (о премировании работников) и Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников в Организации».

Закончился сложный, пожалуй, даже самый сложный за всю пятнадцатилетнюю историю нашей профсоюзной организации период активных коллективных действий работников, и нужно переходить к обычной, повседневной, но не менее важной работе профсоюза в интересах членов нашей организации, да и не только. Поэтому Портовый комитет начал процесс формирования стоящих перед нами сегодня задач, которые более полное выражение должны получить в решениях профкомов компаний, конференций локальных профсоюзных организаций, Портового комитета РПД и всей организации в целом.

Необходим и план реализации поставленных перед организацией задач, который поможет сделать нашу работу целеустремленной, слаженной и планомерной, позволит более правильно разрешать и преодолевать возможные противоречия, как правило, возникающие при решении той или иной задачи. Тем более это необходимо ввиду того, что организация возвращается к неброской повседневной работе. Вот почему все мы должны подумать и решить, что де-

лать дальше, чтобы, освободившись от бремени чрезвычайно сложной, длительной и затяжной борьбы, не пребывать в прострации или эйфории.

Первейшая задача, стоящая перед работниками, объединенными в профсоюзную организацию, прямо вытекает из



того, что коллективные договоры, наконец, перезаключены — это контроль за их исполнением. Работникам предстоит научиться пользоваться плодами своего большого труда, а профактиву — обес-

повышенном размере нет». Так, к сожалению, бывает, если не отследить вовремя изменения законодательства, не предусмотреть меры противодействия ухудшению положения работников, и не добьешься включения этих мер в Коллективный договор. Это — фактический пример того, как мы недодумали, не учли прорехи законодательства, не предполагали, что такая структура, которая работает на порт в качестве ремонтной базы, будет в один момент упразднена, а ведь сторонним за такие же услуги скорее всего придется платить больше.

Серьезнейшая проблематика для работников и профсоюзной организации при реорганизации — добиться сохранения и развития условий заключенных коллективных договоров. Тем более, что даже при хорошей нашей подготовке в случае реорганизации могут быть сложности. Любая реорганизация — это встряска для работников. Надо отдавать себе отчет, что во многом мы пока жи-

вот законодательства и Коллективного договора профсоюз как полномочный представитель работников должен участвовать в аттестации рабочих мест, в том числе в привлечении к ней лицензированных организаций, которые вправе проводить такие работы. В этой сфере в багаже профсоюза уже есть известные положительные результаты для работников.

В рамках работы по охране труда необходима организация обучения и работы уполномоченных по охране труда для контроля за обеспечением безопасности труда. Фактически такая работа проводится, хотя и не так продуктивно, как следовало бы, поэтому задача привлечения работников, понимающих и готовых этим заниматься, у профсоюза существует. Значительным позитивом можно считать появление в коллективных договорах нового Приложения № 34 «О гарантиях деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда».

Осуществление профактивом контроля за медицинскими осмотрами, обследованиями работников, за оформлением документов по заболеваниям, в том числе

НАШИ ЗАДАЧИ

печать реализацию прав работников, в первую очередь научившись контролировать ход выполнения условий коллективных договоров.

Казалось бы, и раньше были такие ситуации, когда по завершении периода заключения коллективных договоров нужно было переходить к их реализации. Но есть разница между периодом 90-х годов и нынешним, в том числе особенно в плане новых законодательных, юридических условий. Раньше вроде бы было такое состояние полусоциализма, полудемократии, полукapитализма. Теперь утвердился «капитализм», в условиях которого работникам и профсоюзу нужно учиться по-новому коллективно отстаивать интересы работников.

Необходимо сказать, что Постановлением комитета задачи определены, конечно, более тезисно, поэтому, если и не обо всем, но немного поподробнее.

Одна из основных задач — подготовка профактива к возможной реорганизации группы компаний ОАО «Морпорт СПб». Жизненная ситуация такова, что в определенный момент мы (работники стивидорных компаний) можем получить такую же ситуацию, как с ООО «Портовые мастерские» — предприятие «просто» ликвидируется, а практически все работники — на улицу. А в коллективном договоре Портовых мастерских предусмотрены дополнительные гарантии работников, но только при ликвидации структурных подразделений, а не всей организации. Сегодня есть ответ от соответствующих структур, контролирующих ООО «Портовые мастерские», которые как бы говорят: «Господа, это ж вы профукали и не написали про полную ликвидацию, поэтому никаких оснований для получения компенсации в

вем на накопленном старом багаже. И хотя последние полтора года мы постепенно продвигаемся вперед, остаются серьезные проблемы. На практике возможны разные варианты проведения реорганизации компаний. Здесь может быть много нюансов, много подводных камней, в том числе и существующая юридическая казуистика.

В случае возникновения любого из возможных вариантов — через три месяца с момента реорганизации возможно прекращение действия Коллективного договора, если иное не предусмотрено и не зафиксировано на бумаге специальным Соглашением между работниками и работодателем. Поэтому в оперативном порядке необходима выработка в ближайшем будущем проекта Соглашения о сохранении и развитии отношений социального партнерства. Затем нам предстоит добиваться заключения такого Соглашения, не исключено, посредством коллективных действий. Работники должны быть готовы и к возможному коллективному трудовому спору — возможна ситуация 1998 года, правда, в обратную сторону — не разделение, а слияние.

Следующая задача связана с вопросами охраны труда, обеспечением квалифицированного профсоюзного контроля за проведением в стивидорных компаниях аттестации рабочих мест по условиям труда и участие в ее проведении. Что это такое — аттестация и сертификация рабочих мест? Это и обеспечение должного уровня охраны труда, и перспектива доплат работникам за условия труда, и обоснование компенсационных гарантий и т.п. В этом случае требуется обучение людей, участвующих и отвечающих за проведение аттестации со стороны профсоюза. Посредством за-

профессиональным, и медицинской реабилитации работников в свете нового трудового законодательства тоже значительно усложнилось. Зачастую складывается убеждение, что некоторые представители работодателя необдуманно, а нередко даже и намеренно, делают попытки применить медобследования для увольнения работников, без понимания того, что завтра у работодателя не останется специалистов.

Весьма желательно нашему профсоюзу на определенном уровне принимать участие в процессе подготовки подзаконных актов в сфере медицины. Тем более в условиях, когда государство в лице фонда социального страхования всяческими способами урезает затратную часть на людей в части компенсации повреждения здоровья и т.п.

В части укрепления единства профсоюза задача проста: наши коллективные действия должны не разделяться по компаниям, а быть слаженными и скоординированными.

Необходимо наращивать численность и совершенствовать структуру портовой профсоюзной организации, исходя из стоящих перед профсоюзом задач. Поэтому на предстоящей портовой конференции следует определиться, что мы на ближайшем этапе будем делать.

Задачи определены. На сегодня обязанность профсоюза — в кратчайший срок выработать план реализации этих задач и приступить к его исполнению.

В настоящее время вышли в свет и раздаются работникам коллективные договоры Второй и Четвертой стивидорных компаний. То есть поставленные задачи уже начали реализовываться.

А.Н. МОЙСЕЕНКО,
председатель Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга

ДИСКУССИОННАЯ ТРИБУНА

О ПОВЫШЕНИИ РЕАЛЬНОЙ ЗАРПЛАТЫ

Учитывая злободневность темы, наш корреспондент взял интервью по почте у председателя Профкома ПРВТ РФ ОАО «Туапсинский морской торговый порт» С.С. Шхалахова

Вопрос: Статья 134 ТК предусматривает работодателю повышать реальное содержание заработной платы. Насколько это является жестким предписанием?

Ответ: Эта статья однозначно определяет, что «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги». Из формулировки закона следует, что индексация должна быть включена в повышение заработной платы. Дело в том, что индексация лишь сохраняет уровень реальной заработной платы. Если индексация не проведена, то уровень реальной заработной платы падает. Таким образом, поднять уровень реального содержания заработной платы можно лишь проиндексировав зарплату и добавив к этой индексации хотя бы копейку.

На вопрос, «насколько необходимо поднять уровень реальной заработной платы работников», закон не отвечает. Закон обеспечивает работникам и их представителям возможность решить этот вопрос с работодателем через отдельное Соглашение или через Коллективный договор. При этом, полагая, что в большинстве случаев и в Коллективный договор данное решение будет включено после проведения работниками коллективного трудового спора, вплоть до забастовки.

Вопрос: Есть ли юридическое определение «реального содержания заработной платы» или иная, допустим, судебная трактовка? В обычном понимании реальное содержание заработной платы — это её покупательная способность. При этом, поскольку в связи с инфляцией наблюдается рост цен на потребительские товары и услуги, то повышение реального содержания заработной платы должно выражаться в превышении роста заработной платы над ростом индекса потребительских цен.

Ответ: Это абсолютно верно и является основанием для решения вопроса. Понятие «реальное содержание заработной платы» — экономического характера. Поскольку повышения уровня реального содержания заработной платы, исходя из закона, работники могут добиться лишь через коллективные трудовые споры или их реальную угрозу, а коллективные трудовые споры рассматриваются судами лишь в части их процедуры, но не предмета споров, то судебная практика по вопросу реального содержания заработной платы маловероятна и надеяться на нее не приходится. Коллективный трудовой спор — дело сугубо практическое и его успех во многом определяется способностью профсоюза руководить коллективными действиями работников.

Вопрос: Насколько правы

те юристы, которые говорят следующее: «При этом следует иметь в виду, что обязанность работодателя периодически проводить индексацию заработной платы обусловлена в ст. 134 ТК РФ только одной причиной — ростом потребительских цен на товары и услуги. Когда по условиям Коллективного договора работодатель повышает заработную плату, это не имеет отношения к ее индексации, если в договоре не оговорено, что повышение заработной платы проводится с учетом индексации?»

Ответ: То, что обязанность работодателя проводить индексацию заработной платы обусловлена ростом потребительских цен на товары и услуги, верно. Не будь инфляции, не надо было бы и индексировать зарплату. А вот вторая фраза неких «юристов» в корне не верна. Если номинальную зарплату повысить меньше, чем на индекс инфляции, то предписанное законом повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечено не будет. То есть был бы нарушен закон. А ведь в Коллективном договоре, согласно статье 41 ТК РФ, не должно быть пунктов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством. То есть в Коллективный договор должны быть включены обязательства работодателя, которые обеспечивали бы хотя бы незначительное повышение уровня реального содержания заработной платы. А это практически возможно только после ее индексации.

Вопрос: Допустим, повышение заработной платы на предприятии есть, но меньше роста индекса потребительских цен. Можно ли (даже при отсутствии механизма в Коллективном договоре) судиться напрямую по нарушению статьи 134 ТК РФ, так как в этом случае имеется отстающий рост заработной платы от роста индекса потребительских цен, и, следовательно, снижение реального содержания заработной платы. Необходимо ли в иске отразить предложение по механизму индексации «установить ежегодное увеличение с 1 января или февраля тарифных ставок и окладов на величину, равную 100% роста индекса потребительских цен по региону».

Ответ: В Вашем вопросе речь идет о некоем иске, то есть о судебном деле. Дело в том, что, если суд будет придерживаться закона, то он не может принять к рассмотрению вопрос о повышении уровня реального содержания заработной платы как фактически отнесенный Трудовым кодексом к регулированию в договорном порядке. Суд может принять к рассмотрению лишь соблюдение работниками процедуры ведения коллективного трудового спора по вопросу

о повышении уровня реального содержания заработной платы работников, включая ее индексацию, и установить законность объявленной работниками забастовки. Само по себе наличие роста номинальной заработной платы ни о чем не говорит. Если данный рост опережает темп инфляции, то работодатель соблюдает ст. 134 ТК РФ и не нарушает законодательства. Однако и в этом случае у работников есть право добиваться повышения уровня реального содержания заработной платы на ту величину, которую они считают приемлемой. В этом случае коллективный трудовой спор не был бы подкреплен статьей 134 ТК РФ, но и не противоречил бы трудовому законодательству. Если же рост зарплат отстал от темпов инфляции, то справедливые требования работников обусловлены еще и фактом нарушения работодателем законодательства.

Вопрос: Можно ли предлагать для более конкретного анализа заработную плату привести от общих к удельным показателям (руб/месяц для работающих на окладах, руб/час для работающих по часовым тарифным ставкам) для работников различных профессий, как повременщиков, так и сдельщиков, дневных и сменных?

Ответ: Коллективный трудовой спор как ряд процедур рассмотрения разногласий сторон является формой ведения коллективных переговоров. Согласно ст. 37 ТК РФ стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. То есть представители работников вправе запрашивать у представителей работодателя необходимую информацию, поскольку она способствует рассмотрению и урегулированию разногласий сторон, а представители работодателя обязаны ее предоставить.

Вопрос: Как учитывать сдельный характер работы докеров-механизаторов? Администрация пытается неофициально продавить позицию, что именно увеличением объемов работ для докеров она разрешила вопросы индексации их заработной платы — ведь, действительно, заработная плата выросла. Докеры же говорят, что увеличение их заработной платы в настоящий момент происходит из-за роста объемов работ, что не имеет никакого отношения к индексации заработной платы вследствие роста цен на товары и услуги, которая должна осуществляться независимо от объемов работ.

Ответ: Рост объемов производства должен вести к росту реальной заработной платы на величину, о которой договорятся представители работни-

(Окончание на с. 4)

О ГАРАНТИЯХ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Портовая организация РПД заключила от имени работников коллективные договоры в компаниях, принадлежащих разным работодателям. В этих документах много общего, но есть и некоторые различия. Сегодня мы рассмотрим раздел «Гарантии



профсоюзной деятельности» из коллективных договоров ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК», а в последующих номерах газеты ознакомимся с разделами коллективных договоров, заключенных в ЗАО «ПКТ» и ЗАО «НЕВА-МЕТАЛЛ».

К сожалению, Трудовой Кодекс РФ значительно снизил уровень этих гарантий по сравнению с прежним законодательством, но практика работы нашей организации показывает, что вполне можно и нужно добиваться расширения законных возможностей функционирования профсоюза на предприятии.

Работодатель обязан, в соответствии с п. 4.1 Коллективного договора, предоставить в бесплатное пользование профсоюзным органам помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самих органов и для проведения собраний, а также транспортные средства, средства связи, современную организационно-вычислительную технику, нормативные документы и законодательные акты, возможность копирования на множительной технике необходимых для работы материалов. Данное требование законодательства и Коллективного договора крайне важно не только для профсоюза, но и для нормального работодателя. Трудно представить себе, что, например, переписка с работодателем ведется не с помощью современного компьютера в соответствии с унифицированными формами делопроизводства. При огромном потоке получаемой информации и документации делать эту часть работы в первобытных условиях было бы очень сложно. Истинно ради нужно отметить, что работодатели стивидорных компаний стараются не нарушать договоренности по созданию условий для деятельности профкомов. И, конечно, спасибо членам РПД, уплачивающим взносы и дающим возможность профсоюзу организовывать работу должным образом.

Важнейшим правом профсоюза является право представительства интересов работников при разрешении трудовых споров (п.4.3). Какие бы действия администрация ни предприняла в отношении работника, у него есть право обратиться в профсоюз за помощью и получить ее. К сожалению, не все члены профсоюза пользуются такой возможностью. Зачастую человек обращается в профком уже после того, как администрация произвела какие-либо действия против него. Те же, кто пришел со своей проблемой на стадии расследования, а лучше сразу же после случившегося, получают наиболее действенную помощь.

Несомненно, важным для деятельности профсоюзной организации является п.4.6, определяющий порядок перечисления членских профсоюзных взносов. Это средства профорганизации, и работодатель не имеет права их задерживать. Новшество данного пункта состоит в том, что в соответствии с новым законодательством, денежные средства из своей заработной платы могут перечислять в профсоюз работники, не являющимися его членами. Вполне возможно, что работником по каким-либо причинам не состоит в профсоюзной организации, но

пользуется всеми правами и привилегиями, установленными в Коллективном договоре для всех работников. Нормальный человек должен понимать, что заключение Коллективного договора и контроль за его выполнением требует определенных материальных затрат. Члены профсоюза ежемесячными взносами содержат свою организацию, и было бы вполне справедливо, если бы не состоящие в профсоюзе работники, но пользующиеся его достижениями, участвовали в финансировании его деятельности.

В п.п.4.7–4.11 определяется порядок оплаты и освобождения от основной работы членом профсоюзных органов, представителей профсоюза для участия в работе аттестационных и квалификационных комиссий, а также для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Это важнейшие положения, позволяющие работникам проходить краткосрочное обучение, собираться вместе и принимать непосредственное участие в обсуждении и решении важных вопросов своей трудовой деятельности, участвовать в работе профсоюзной организации.

Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, довольно часто приходится конфликтовать с представителями работодателя. Дабы это не отразилось негативным образом на судьбе членов выборных профорганов, Коллективный договор, в п.п.4.12–4.13 защищает их от возможного произвола работодателя. Являясь членом любого профоргана, работник не может быть уволен, переведен на другую работу, на него не может быть наложено дисциплинарное взыскание без согласия соответствующего профсоюзного органа. Данные гарантии распространяются на профсоюзного функционера в течение двух лет после прекращения его полномочий.

В п.4.14 изложены меры ответственности должностных лиц, виновных в нарушении либо невыполнении обязательств по коллективному договору. Важно, что профсоюзу дано право требовать привлечения к ответственности нерадивых руководителей.

Право профсоюзных правовых и технических инспекторов труда беспрепятственно проводить проверки состояния условий труда работников, выполнения условий Коллективного договора закреплено в п.4.15. Эти права конкретизированы в данном пункте достаточно подробно.

Раздел «Гарантии профсоюзной деятельности», по своей сути, определяет механизм и гарантии реализации следующего раздела «Контроль за выполнением коллективного договора». Это самый короткий раздел КД, но самый важный. Без должного и принципиального контроля за выполнением сторонами зафиксированных договоренностей, сами трудовые отношения и Коллективный договор станут пустой, никому не нужной формальностью. И тогда вся работа, проделанная коллективами стивидорных компаний в течение многих лет, окажется бесполезной. Важно, чтобы данный контроль осуществлялся не только структурами профсоюза и не один раз в год на отчетной конференции, а ежедневно всеми работниками компаний. Профкомы ждут замечаний и предложений работников, чтобы верно оценить значение положений Коллективного договора, исправить отмеченные недостатки, развить достигнутое.

В.А.ПЕТРОВ,
заместитель председателя
Портового комитета

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ

Мы нередко зависим от воли случая, который, вторгаясь в нашу жизнь, делает ее счастливее, а иногда и наоборот — приносит несчастье. Несчастный случай всегда происходит внезапно, может возникнуть в любое время и в любом месте, и зачастую по независящим от нас обстоятельствам и практически всегда заканчивается травмой различной степени тяжести, которая влечет временную или стойкую утрату трудоспособности работника или даже его смерть.

Травмы подразделяют на **производственные** и **бытовые**.

Травма считается **производственной**, если она произошла в результате несчастного случая на производстве, вследствие которого работник получил повреждение здоровья или увечье, или, того хуже, летальный исход, когда он исполнял свои обязанности по трудовому договору (контракту) как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования на работу или возвращения с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работники, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, которое является видом социального страхования, обеспечивает социальную защиту застрахованных работников и экономическую заинтересованность работодателей в улучшении условий и повышении безопасности труда. Федеральный закон от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обязывает работодателей в соответствии с классом профессионального риска уплачивать страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

В соответствии с этим законом застрахованные работники обеспечиваются:

- пособием по временной нетрудоспособности в связи с **несчастливым случаем на производстве или профессиональным заболеванием**, которое выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного работника до его полного выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере **100% его среднего заработка**;

- единовременными и ежемесячными страховыми выплатами, которые выплачиваются застрахованному, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата профессиональной трудоспособности, или лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного;

- оплатой дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного работника, включая расходы:

- на дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

- на посторонний (специальный медицинский бытовой) уход за застрахованным работником, в том числе осуществляемый членами его семьи;

- на санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегод-

но оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту назначения и обратно, их проживания и питания;

- на протезирование, также обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту;

- на профессиональное обучение (переобучение).

Федеральный закон № 125-ФЗ от 24.07.1998 года не ограничивает права застрахованных работников на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, в части, превышающей обеспечение по обязательному страхованию. Организации, нанимающие работников, вправе осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

В действующих коллективных договорах стивидорных компаний в морском порту Санкт-Петербурга ряд пунктов также направлен на социальную поддержку работников, получивших травму в результате несчастного случая на производстве. В частности, в ЗАО «Первый контейнерный терминал» в соответствии с действующим Коллективным договором предоставляются следующие гарантии и льготы.

Работодатель выплачивает единовременное пособие за счет средств предприятия Работникам Организации, получившим увечье, профзаболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, а также семьям и иждивенцам, потерявшим кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом, в следующих размерах (если они выше размеров, установленных Правилами возмещения вреда, утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.1992 года N 4214-1):

а) в случае гибели Работника Организации семье или иждивенцам потерпевшего выплачивается единовременное пособие в размере шестнадцати месячных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент его гибели;

б) при получении Работником Организации инвалидности вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания потерпевшему выплачивается единовременное пособие в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент соответственно группе инвалидности:

инвалидам I группы — 16;
инвалидам II группы (неработающим) — 12;
инвалидам II группы (работающим) — 8;
инвалидам III группы — 6.

Производится возмещение вреда:

а) лицам, утратившим трудоспособность от травмы, полученной в Организации, а также детям в возрасте до 18 лет (учащимся до 23 лет), оставшимся без кормильца в результате несчастного случая в Организации, и матерям, осуществляющим уход за детьми умершего, не достигшими возраста 14 лет, — исходя из расчета тарифной ставки, действующей в том месяце, за который производится выплата, если месячный размер тарифной ставки (оклада) выше среднемесячного заработка, из которо-

го была установлена доплата;

б) лицам, утратившим трудоспособность от травмы, полученной в Организации с 06.10.98 г. и остальным лицам, имеющим право на возмещение вреда — в порядке, определенном Гражданским кодексом РФ и «Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей».

В первоочередном порядке принимаются на работу в Организацию Работники, ставшие инвалидами в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в Организации, и восстановившие трудоспособность, при наличии вакансий и с соблюдением рекомендаций медиков (МСЭК).

Предоставляется приоритетное право поступления на работу в Организацию с учетом квалификации ближайшим родственникам (жене, мужу, детям) Работников, получивших травмы или погибших в результате несчастного случая на производстве.

Травма считается бытовой, если она произошла в результате несчастного случая дома, на даче, в отпуске, в пути на работу и с работы не на транспорте предприятия, в ДТП, вследствие которого работник получил повреждение здоровья или увечье, а также летальный исход, когда он не исполнял своих обязанностей по трудовому договору (контракту).

Возросшее количество автомобилей на наших улицах, гололед, с которым не в состоянии справиться хозяйственные службы, ухудшение криминогенной обстановки на улицах, плохая экология — все это увеличивает риск получения бытовой травмы. Поэтому бытовые травмы происходят гораздо чаще, чем производственные, и при этом у работника есть только одна гарантия социальной защиты — это выплата пособия по временной нетрудоспособности при бытовой травме, которое исчисляется из средней заработной платы застрахованного по социальному страхованию работника за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, с учетом непрерывного стажа и не может превышать величины, ежегодно устанавливаемой законодательством Российской Федерации. Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц в 2006 году не может превышать 15 000 рублей. Учитывая, что перечень медицинских услуг, предоставляемых по обязательному медицинскому страхованию, ограничен, а услуги платной медицины и лекарства достаточно дороги, работник, получивший бытовую травму, особенно если она требует длительного лечения, оказывается в очень затруднительном, а иногда и в критическом положении.

Портовая организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербург ежегодно, начиная с 2000 года, для оказания социальной поддержки застраховала каждого члена профсоюза по договорам добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и в быту. В 2005 году за выплатой страхового обеспечения по договору добровольного страхования от несчастных случаев обратились 89 человек. Из общего количества обратившихся за страховой выплатой в ней



было отказано лишь 15 застрахованным. Общая сумма дополнительных выплат 74 работникам превысила 500 000 рублей.

С 1 апреля 2006 года по 31 марта 2007 года Портовая профсоюзная организация РПД заключила договор добровольного страхования от несчастного случая с временным покрытием 24 часа в сутки в пользу членов профсоюза со страховой компанией ОАО «РУССКИЙ МИР».

Страховыми случаями по указанному договору страхования являются:

- **временная** утрата общей трудоспособности в результате несчастного случая (травмы, переломы, острые отравления, обморожения, укусы животных и т.п.);

- **постоянная** утрата общей трудоспособности (**инвалидность**) в результате несчастного случая;

- **смерть** в результате несчастного случая.

Согласно договору страхования за каждый день нахождения на больничном листе по случаю травмы на производстве или в быту производится страховая выплата в размере 300 рублей, но не более 120 календарных дней по одному случаю. При наступлении следующего страхового случая с тем же застрахованным выплаты производятся в том же порядке. Максимальная сумма покрытия независимо от количества случаев в течении страхового периода не может превышать 60 000 (шестьдесят тысяч) рублей.

При летальном исходе в результате несчастного случая с застрахованным страховая сумма выплачивается полностью либо выплачивается остаток страховой суммы, если ранее данному застрахованному уже производились выплаты по страховому случаю (случаям).

В заключение хотелось бы призвать работодателя, заключить договор добровольного страхования от несчастного случая на производстве и в быту в пользу своих работников для обеспечения надежной страховой защиты и осознанной материальной поддержки как самих работников, так и членов их семей при наступлении несчастного случая, тем более, что **в соответствии с налоговым законодательством работодателю при этом предоставляются налоговые льготы.**

В.В.ВОЛКОВА, специалист по социально-трудовым вопросам
Социально-экономического отдела
Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга

Продолжение. Начало в предыдущем выпуске

Условия труда рабочих

Каковы же условия труда рабочих в современном производстве? Эту проблему можно рассмотреть на примере условий труда докеров-механизаторов в морском порту Санкт-Петербурга. Заработная плата докеров напрямую зависит от перевыполнения норм труда, так как она складывается из минимального гарантированного заработка (часовой тарифной ставки докера), а приработок зависит от того, на сколько процентов рабочие перевыполняют норму труда на данном виде груза. Также и премия рабочих зависит от перевыполнения планового задания за определенный период (в ПерСтиКо — это кварталный период текущего года). Выполнить и перевыполнить плановое задание без перевыполнения норм труда невозможно. Таким образом, видно, что рабочие заведомо поставлены работодателем в условия, при которых, чтобы заработать трудовую копейку, рабочий вынужден перевыполнять нормы труда в несколько раз.

К такой погоне за заработной платой толкают растущая инфляция, повышение цен и отставание зарплат от уровня этой самой инфляции. Работая без перерывов и перевыполняя нормы, сверхурочно и в выходные, рабочие в порту, как правило, со временем начинают работать больше на лекарства и не замечают, как постепенно становят-



ся инвалидами. Вследствие такой интенсивной работы увеличивается и возможность получения травм. Ведь работа с такой интенсивностью, естественно, нельзя выполнять, не нарушая инструкции по технике безопасности, не подвергая риску свое здоровье и жизнь. Кроме того, список вредных факторов по профессии докер-механизатор занимает огромное количество страниц. Это тяжесть и напряженность трудового процесса, задымленность и запыленность воздуха рабочей зоны, шум, локальная и общая ви-

Докер-механизатор Ю.Л. Рысев

КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

рация, неблагоприятная климатическая среда, воздействие химических и биологических факторов: недостаточная освещенность, блеклость, электромагнитные поля, трехсменный режим работы и другие вредные для организма человека факторы.

Все эти вопросы условий труда рабочих необходимо регулировать, естественно улучшая их как минимум, путем заключения Коллективного договора.

Пятнадцать лет назад Профсоюзная организация докеров тогда еще Ленинградского морского торгового порта основательно взялась за решение долгого времени до этого не решавшегося вопроса об установлении нормы выработки на ручных грузах не свыше 24

тонн. И добилась закрепления этой нормы в коллективном договоре. Это было тогда большим достижением. Ведь до 1991 года каждому докеру на ручных грузах приходилось переваливать за смену существенно больше. В то время шло очень много мешкового груза, это — сахар-сырец, рис, какао-бобы, кофе, цемент, дальстроевские грузы, овощи в ящиках, шерсть в кипах, мочевина и др.

Профсоюзная организация докеров уже в то время стала поднимать вопросы о лечении и сохранении здоровья рабочих-докеров, о выплате компенсаций за нанесенный ущерб здоровью. В 1991 году удалось включить в первое «Коллективное соглашение докеров и администрации порта на 1992 год» пункты об установлении дополнитель-

сегодня в России установление профзаболеваний особенно важно, так как государство постепенно снимает с себя обязательства по сохранению здоровья своих граждан.

Рабочие, страдающие профзаболеваниями, но не оформившие их как профессиональные, становятся инвалидами по так называемым «общим» заболеваниям и им приходится особенно туго. В настоящее время только те, кто оформил профзаболевание, получают ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения с предоставлением бесплатной путевки, а также компенсации за приобретение необходимых медикаментов и за частичную утрату трудоспособности, которые индексируются в связи с инфляцией.

За последнее время в порту складывается тенденция «омолаживания» инвалидов. Одна из причин — то, что 24 тонны на человека на ручнике слишком большая нагрузка.

Согласно «Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006-05» допустимой средней физической нагрузкой при перемещении груза на расстояние до 1 метра для мужчин признается нагрузка до 5 тонн, а нагрузка свыше 7 тонн относится к высшему вредному классу условий труда по показателям тяжести трудового процесса.

Как видим, даже ныне действующая в порту норма труда, более чем в 3 раза превышает максимальную величину, предусмотренную гигиеническими критериями условий труда.

Продолжение в следующем выпуске

О ПОВЫШЕНИИ РЕАЛЬНОЙ ЗАРПЛАТЫ

(Окончание. Начало на с.2)

ков и работодателя. То есть зарплата должна быть проиндексирована и увеличена еще на согласованную величину. Иначе у работников отпадет реальный стимул к работе.

Примером договоренности может служить Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Санкт-Петербургской стивидорной компании «Первый контейнерный терминал», включенное в Коллективный договор стивидорной компании с 01.07.2005. Согласно ему повышение размера тарифной ставки докеров-механизаторов производится по формуле, которую упрощенно можно представить в следующем виде: $P_d = (J + 0,2g - K^{3n}) \times TSt$, где

P_d — минимальный размер увеличения месячной тарифной ставки докеров-механизаторов (руб);

J — итоговый индекс инфляции за предыдущие календарные годы, начиная с базового года;

g — темп прироста производительности труда или объемов производства;

K^{3n} — коэффициент роста заработной платы за сопоставляемый период;

TSt — размер месячной тарифной ставки докеров-механизаторов по состоянию на момент повышения (руб).

Отсюда следует, что если коэффициент роста зарплаты (K^{3n}) больше суммы индекса инфляции (J) и двух десятых от темпов роста объемов производства, то работодатель не обязан больше повышать уровень

реального содержания заработной платы. Так договорились. А если зарплата выросла меньше, чем на индекс инфляции плюс две десятых от темпов роста производства, то работодатель обязан поднять тарифные ставки и оклады не менее чем на рассчитываемую по формуле величину.

Вопрос: А если ряд работников выходили дополнительно в свои выходные, то есть работали за пределами нормальной продолжительности рабочего времени?

Ответ: Необходимо рассматривать заработную плату в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. Поэтому увеличение заработной платы, достигнутое дополнительным трудом работников, нельзя относить к повышению реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы, так как это увеличение произошло по другим факторам (увеличение объемов и работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени).

Кстати, сама Администрация должна понимать, что если она сейчас выиграет от сравнения с прошлым периодом (в 2004 году сверхурочных и выходов в выходные было несколько меньше, чем в 2005, да и оплата, в основном, по работе в выходной в 2004 году производилась в одинарном размере), то в последующих периодах при отсутствии объемов для сверхурочных работ и выходов в выходные дни придется за основу брать уровень зарплаты текущего периода, когда объемов таких работ было больше.

РАЗРЕШИМЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Из-за парковки большого количества автомобилей сильно затруднен проход от светофора на Двинской улице к Главным воротам порта. Все время приходится, уворачиваясь от движущихся автомобилей, лавировать между грязными и скользкими колдобинами, а во время оттепели или



после дождя возникает проблема переправы через огромную и глубокую лужу. Автомобили же спокойно стоят на тротуаре вдоль забора и здания Университета водных сообщений. Если попытаться пройти по тротуару после выхода из проходной прямо по Межевому каналу, то это тоже затруднительно из-за стоящих на тротуаре автомашин. Приходится их обходить по дороге с движущимся транспортом. Характерно, что стоящие на тротуаре автомобили закрыты переносными ограждениями, выставляемыми портовой охраной. В скором времени машин станет еще больше, а пешеходам станет еще хуже.

И это происходит на глазах руководства порта, которому неплохо бы для обеспечения безопасности пешеходов договориться с районными и городскими службами о приведении в порядок проезда от Главных ворот до Двинской улицы, а также об ограждении тро-

туаров на Межевом канале бетонными блоками, исключая везд на них автомашин, а до решения данных вопросов организовать их постоянную эвакуацию. Для такого крупного налогоплательщика, как Морской порт, городские власти должны постараться. Один из вариантов установки бетонных блоков находится в редакции.

В ближайших окрестностях от Главной проходной нет общественных туалетов. После рабочей смены (иногда напряженной, в жаркую погоду) можно выпить пива, кваса и другие прохладительные напитки. Ларьки и киоски имеются в достаточном количестве, а потом? В итоге ближайшие кусты, заборы и даже подъезды загажены. Значительную часть невольных нарушителей составляют, в том числе и работники порта. Руководству порта необходимо организовать строительство общественного туалета с привлечением средств городских (районных) служб и с частичным вложением собственных средств. Наиболее удобное место на линии Главные ворота — светофор на Двинской улице с примыканием к зданию Университета. Желательно, чтобы это было стационарное здание.

С.Н.ТРУБИКОВ,
слесарь тех. отдела
ЗАО «ПерСтиКо»