



# ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Ленинград

№ 2 (186) 2008 г.

## ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ДОКЕРОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: УРОКИ ПРОШЛОГО И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ



**Для того, чтобы профсоюзная организация могла развиваться и идти вперед, выполняя основную задачу профессионального союза работников, а именно — защиты их интересов, профсоюзным организаторам необходимо время от времени проводить анализ работы в прошедшем периоде, а также ставить перед собой новые конкретные задачи.**

### Кризис

Чем же характеризовался прошедший период для профорганизации докеров морского порта Санкт-Петербурга? Во-первых — это существенное ослабление профактива трех стивидорных компаний: ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК». Это позорно сданный коллективный спор в одной из трех компаний, а именно — в ЗАО «ВСК». Это прекращенная в угоду работодателю забастовка в двух компаниях: ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК». Ну и, наконец, это болезненное состояние такого, в прошлом значимого, а теперь настырно выталакиваемого усилиями Ломтадзе и К<sup>с</sup> с рельс защиты интересов работников на болотную тропу забот об интересах работодателя, органа, как Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга. Однако, в то же время нельзя не отметить и значительное положительное продвижение в профсоюзной работе в двух организациях нашей большой первички — в ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-металл». В этих двух компаниях, где к постановке и реализации задач профактив подошел правильно, коллективные переговоры закончились повышением тарифных ставок и окладов работников компаний на величину, превышающие инфляцию. Кроме того, в «ПКТ» был перезаключен действующий Коллективный договор на срок до 2011 года, и не только перезаключен, но и несколько улучшен, что явилось важной победой работников этой компании и нашей первичной портовой профорганизации.

Каковы же причины как неудач, так и побед в нашей организации? Для этого необходимо вспомнить, с чего все начиналось. После того, как успешно закончился сложный период

активных коллективных и забастовочных действий работников в 2004–2006 годах, проводимых профорганизацией за заключение Коллективного договора и повышение заработной платы, встал вопрос, что же делать дальше. Летом 2006 года вышли два номера «Докера» со статьями о задачах организации на ближайший период. В частности, в них были изложены такие задачи: подготовка профактива к возможной реорганизации группы компаний ОАО «Морской порт СПб», о которой неоднократно заявляла администрация ОАО; необходимость добиваться в связи с реорганизацией сохранения и развития условий коллективных договоров; ряд задач, связанных с вопросами охраны труда: обеспечение профсоюзного контроля за проведением в компаниях аттестации рабочих мест, обеспечение должного уровня охраны труда, перспектива доплат работникам за условия труда, обоснование компенсационных гарантий, организация и обучение уполномоченных по охране труда, осуществление профактивного контроля за медицинскими осмотрами; немаловажная задача наращивания численности и совершенствования структуры профорганизации; ну и, наконец, одна из важнейших задач любой профорганизации — это задача увеличения оплаты труда работников. Однако на заседаниях Портового комитета при обсуждении этих задач началось активное противодействие части проффункционалов, в основном со стороны профчиновников ЗАО «ВСК», постановке этих (да и вообще каких-либо) задач, а также ставилась под сомнение и целесообразность выпуска вообще профсоюзной газеты.

С огромным трудом здоровой части профорганизации удалось убедить председателя портового комитета Моисеенко поставить задачу о заработной плате работников и осветить ее в прессе. За некоторое время до этого вроде бы самая активная, боевая и передовая локальная профорганизация Второй стивидорной компании в лице новоиспеченных руководителей Ломтадзе и Захарова на совместном заседании забастовочных высказалась за то, чтобы в спешно-припадошном порядке пойти побыстрее на любой компромисс, а то работники якобы уже устали бастовать. Тот же Ломтадзе, как он высказался, «сходил к Челядину», который его «убедил» в том, что дальнейшие коллективные действия приведут будто бы к тому, что уйдут грузы и работники останутся без работы. Далее, под натиском тех же деятелей, вместо того, чтобы совершенствовать структуру профсоюзной организации и развивать объединение профорганизаций ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ВСК», была проведена работа по ликвидации Объеди-

ненного профкома с молчаливого согласия председателя Портового комитета, который, вроде бы, должен отвечать за единство в профсоюзной организации.

Также проявлением кризиса стал выезд Портового комитета профсоюза из помещения на Двинской, дом 12. Когда, вместо того, чтобы организовывать и проводить мероприятия по отстаиванию помещения, на членские взносы докеров спешно была куплена квартира в другом доме на той же улице. При этом остаётся без ответа вопрос, почему до сих пор нет таблички на этом здании, указывающей на то, что там находится Портовый комитет?

Вместо того, чтобы усилить работу в Портовом комитете экономического и юридического отделов, под нажимом всё тех же отдельных представителей проффункционалов ЗАО «ВСК» был протаранен вопрос о ликвидации этих отделов и увольнении К.В. Федотова — того человека, который возглавлял юридический отдел и организовывал наш профсоюз. Причём делалось это под надуманным предлогом, что специалистами можно нанять и на стороне, а средства надо экономить, под аккомпанемент установления повышенных окладов самим себе.

### Первые попытки одолеть кризис

Здоровой части профорганизации пришлось создавать инициативный комитет по созыву внеочередной конференции профсоюза с тем, чтобы попытаться отстоять консалтинго-правовой и социально-экономический отделы профсоюза от швейцарских нападков олопрофсоюзных деятелей и попытаться вынудить функционалов от профсоюза поставить перед организацией и начать реализовывать хоть какие-то первоочередные задачи. Этим комитетом была проведена огромная работа с бригадами докеров Организации по инициированию сначала профсоюзных конференций в компаниях, а потом и внеочередной конференции портовой организации. Были разработаны, обсуждены и поддержаны на собраниях в бригадах докеров и вынесены на обсуждение профкомов компаний новые задачи профорганизации, поскольку старые, напечатанные в двух номерах газеты «За рабочее дело» — спецвыпусках «Докер» уже были благополучно забыты и засунуты под сукно.

Инициативный комитет подготовил и обсудил в бригадах проект постановления «О необходимых мерах по усилению социально-правовой защиты работников в связи с предстоящей реорганизацией компании». Этот проект включал в себя: во-первых, вопрос о повышении уровня реального содержания заработной платы; второе — вопрос о проекте Соглашения о сохранении социальных гарантий работникам при реорганизации, выработанном консалтинго-правовым отделом Портового комитета профсоюза, уже давно и также спрятанного Моисеенко под сукно; третье — постановле-

ние о подготовке работников к проведению коллективных и, если понадобится, забастовочных действий в соответствии с Трудовым законодательством России, в четвертых, — о начале переговоров с администрацией по этим вопросам и освобождении от работы наиболее активных членов профсоюза для участия в переговорной комиссии; пятое — предложение конференции портовой организации заслушать доклад консалтинго-правового отдела «О необходимых мерах по усилению социально — правовой защиты работников в связи с намеченной реорганизацией группы компаний ОАО «Морпорт СПб»; шестое — признать объективно вредным решение портового комитета профсоюза об упразднении консалтинго-правового и социально-экономического отделов, лишит полномочий голосовавших за это разрушительное решение членов профсоюза и провести их переизбрание, предложить конференции портовой организации отменить это позорное решение портового комитета и седьмое — в целях борьбы с отрывом профсоюзных функционалов от работников, карьеризмом и разложением профсоюзных кадров предложить конференции портовой организации: отменить коэффициенты, делающие зарплату профсоюзных работников превышающей среднюю зарплату докеров, установить, что первоочередное право голоса на заседаниях портового комитета имеют представители профорганизаций — докеры с освобождением от основной работы для участия в проводимых в рабочее время заседаниях по представлению профсоюзных комитетов, перевести освобожденных председателей профкомов и их заместителей на полуосвобожденную работу с чередованием: три–шесть месяцев освобожденной работы, затем три–шесть месяцев работы докером-механизатором.

Этот проект был обсужден и одобрен на собраниях большинства бригад докеров в ЗАО «ПерСтиКо», а также профкомом ЗАО «ПерСтиКо». К сожалению, на конференции локальной первичной профорганизации РПД ЗАО «ПерСтиКо» проект постановления прошел в урезанном виде. Туда вошли только пять первых пунктов проекта, зато проект, предложенный в противовес со стороны проффункционалов, вообще не прошел.

Следующий этап — это конференция Портовой организации докеров морского порта Санкт-Петербурга. На эту конференцию был вынесен инициативным комитетом проект постановления «О задачах портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга», включающий в себя 11 пунктов насущных задач профорганизации, а также проект соглашения о сохранении социальных гарантий работникам в группе компаний ОАО «Морской порт СПб» при реорганизации. К сожалению, в проект постановления конференции вошли далеко не все эти задачи, а многие зада-

чи усилиями все той же антипрофсоюзной группы видоизменены и извращены в сторону ослабления. Однако все же было принято решение начать переговоры по основному вопросу: это вопрос о заработной плате, вопрос о гарантиях членов профсоюза при реорганизации, и также вопрос об ограничении привлечения к погрузочно-разгрузочным работам сторонней рабочей силы (этот вопрос тоже был поднят по предложению инициативного комитета). В результате начались переговоры с работодателем. Однако оказалось, что решением Портового комитета был вынесен вопрос о повышении зарплаты не всем работникам компаний, а только лишь низкооплачиваемым категориям работников и только на 20%! А также вопрос о премировании. Естественно, что со столь незначительными требованиями эти переговоры дали в результате полный ноль! Ведь предложение повысить заработную плату не всем работникам, а только лишь низкооплачиваемым категориям — это уже заведомо был стратегический и тактический проигрыш!

Похоже, некоторые отдельные представители проффункционалов наивно, а возможно и намеренно, полагали, что такие важные вопросы можно «порешать» с помощью никем не санкционированных походов до высокого начальства! Однако практика показала, что работодатель сразу пользуется такой «слабинкой» внутри профорганизации и тут же проводит наступательную тактику в переговорах, перехватывая инициативу у несостоятельных профсоюзных «лидеров»! На все предложения работников администрация ответила своими совершенно неприемлемыми для работников предложениями. Поэтому, видимо, все-таки единственное правильное решение в этих условиях принял Портовый комитет — закрыть эту пустопорожнюю комиссию и открыть новую с более весомым пакетом документов и предложений со стороны работников.

В связи с этим профсоюзными активистами «ПерСтиКо» был подготовлен пакет документов для переговоров в новой комиссии. Пакет предложений работников для подготовки к переговорам по изменению и дополнению коллективных договоров включал в себя девять документов. Во-первых, это довольно обширный зарплатный блок. Первый проект документа зарплатного блока — это соглашение о разовом увеличении тарифных ставок и окладов всем категориям работников. Дело в том, что в трех компаниях, проводящих переговоры с работодателем по этому вопросу, — крайне низкий уровень тарифных ставок и окладов у всех категорий работников. Поэтому прежде, чем говорить об индексации заработной платы и далее о повышении уровня реального содержания заработной платы согласно ст. 134 ТК РФ, необходимо сначала установить должную величину уже существую-

Продолжение на с. 2

## ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ДОКЕРОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: УРОКИ ПРОШЛОГО И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕ

**Продолжение. Начало на с. 1** щих на сегодняшний момент тарифных ставок и окладов работников в разовом порядке, а уж потом вводить в действие законный механизм повышения уровня реального содержания заработной платы.

Следующий проект документа зарплатного блока — это Положения о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации. Он включает обязательную ежегодную индексацию на величину индекса инфляции за прошедший календарный период (год, квартал), а также расчет повышения уровня заработной платы работников в зависимости от прироста производительности труда работников по сравнению с предыдущим периодом (годом, кварталом).

Следующие все в том же зарплатном блоке — это целых два проекта положений о премировании работников Организации.

И последнее предложение работников в зарплатном блоке — это предложение о разделе прибыли компаний пополам между работниками и работодателем в целях укрепления и развития отношений социального партнерства.

Кроме предложений, касающихся заработной платы работников Организации, профсоюзный актив ЗАО «ПерСтиКо» в лице докера-механизатора Михаила Беляева вносил предложения для рассмотрения в комиссии на новых переговорах с работодателем и по другим социально-правовым вопросам. Во-первых, это проект соглашения об ограничении привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам.

Следующее предложение для внесения изменений в коллективный договор — это предложение записать в него новый пункт следующего содержания: обеспечить всех работников, имеющих личные автомашины, пропусками для проезда до места работы и выделить достаточное количество стояночных мест поблизости от бытовых помещений.

Кроме того, предлагается еще одно существенное изменение в один из пунктов Коллективного договора. Это предложение изменить верхний предел физической нагрузки на ручном труде с 24 тонн за восьмичасовую смену, как было ранее, на 18 тонн в дневное время и на 12 тонн в ночное время соответственно. То есть до тех уровней, которые ещё несколько лет назад официально рекомендовали авторитетнейшие медицинские специалисты.

И последний документ — проект соглашения о мерах по сохранению, реализации и развитию социально-трудовых прав и гарантий работников стивидорных компаний при проведении в компаниях структурных и организационных преобразований, включая реорганизацию.

Однако сколько ни выносился на обсуждение в профкоме и в портовом комитете этот пакет документов, он ими не обсуждался и замалчивался опять-таки стараниями окологосударственных лоботрясов при попустительстве председателя Портового комитета. А ведь этот проект составлен с учетом чаяний докеров, высказанных в профгруппах, где был обсужден и одобрен. Таким образом, на обсуждение в профкомах, а потом на конференции было вынесено лишь требование повысить заработную плату на 30%, причем если в двух компаниях — в ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл» требование повышения зарплаты каса-

лось тарифных ставок и окладов всех работников, то в группе компаний ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» это было прописано как ублюдочное требование повышения только минимальной оплаты труда в компании!

### Коллективные действия

В результате в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» решением конференций работников была объявлена бессрочная забастовка с заведомо поразительным требованием повышения лишь минимальной зарплаты в этих компаниях на 30%.

А ведь перед конференцией, на профкоме «ПерСтиКо» было одобрено требование повышения заработной платы всем работникам на 50%, однако на конференции опять-таки стараниями профсоюзных активистов цифра упала до 30% и только тем, кто получает минимальную плату. О механизме повышения уровня реального содержания заработной платы, который группа профсоюзных активистов неоднократно предлагала рассмотреть, профсоюзники даже не пытались говорить. Хотя в свете опубликованного в профсоюзной прессе и одобренного многими профсоюзными организациями, например, Федерацией профсоюзов России, расчета стоимости рабочей силы, который произвели наши коллеги — докеры ЗАО «ПКТ», и этот механизм уже крайне недостаточен. Требование сегодняшнего дня — это последовательное доведение заработной платы работника до уровня стоимости его рабочей силы, необходимого для воспроизводства работника и его семьи!

А как была организована забастовка? Если в прошлом забастовочным действиям предшествовали довольно длительные коллективные действия работников, то на этот раз сразу же была объявлена «полная» забастовка. В прошлый период коллективных действий проводилась частичная забастовка с приостановкой работы всего на 1 час в 8-ми часовых сменах и полтора часа в 12-ти часовых при выполнении норм на 100%. Конечно, такая забастовка была более длительной по времени, так как работы производились, и урон работодателю наносился медленно, но зато постоянно. Но и работники получали зарплату, хотя и пониженную, но всё-таки достаточную, чтобы прокормить свою семью. Естественно, что при таком проведении коллективных и забастовочных действий требуется повышенная мобилизация и боеготовность профактива. Видимо, профлидеры явно не хотели работать в режиме нон-стоп, а, возможно, полный режим забастовки был выбран с подачи опять-таки администрации, чтобы в угоду ей побыстрее свернуть забастовочные действия. Ведь при таком режиме работники не получают денег вовсе, и если бы администрации не удалось в дальнейшем свернуть забастовку путем судебного определения, то она бы очень скоро прекратилась бы сама собой из-за недостатка средств работникам содержать себя и свою семью. Кроме того, очень легко занять рабочие места работниками сторонних организаций, а проще

говоря, штрейкбрехерами, или просто перекинуть груз в другие компании, когда большая часть рабочего времени проводится не на рабочем месте, а в вынужденном простое. Это ли было не знать опытным профсоюзникам. Однако же, выбран был именно негодный режим проведения забастовки!

Здесь надо отметить, что в практике ведущих западных профсоюзов такая форма забастовки тоже имеет место быть. Однако при такой форме профсоюз должен иметь достаточно средств в забастовочном фонде, чтобы хотя бы частично компенсировать работникам их потери. И такие средства есть у неко-



торых старейших профсоюзов за границей, которыми можно профинансировать полную забастовку, даже в течение нескольких лет. В теперешнем же портовом комитете предпочитают обсуждать скорее покупку очередной квартиры в городе Москве, чем хотя бы частичную компенсацию работникам их материальных потерь, возникших в результате забастовочных или коллективных действий, из их же профсоюзных средств! На Западе больше стараются применять угрозу забастовки или частичные ее формы. Последние хотя и более длительны по времени, однако тоже приносят ощутимый урон работодателю, побуждая его идти на компромиссные решения. Например, коллективные действия, которые мы проводили ранее (работа по правилам и по нормам) вообще не являются забастовкой, но принесли в прошлом компромиссные решения, устраивающие как работников, так и администрацию.

В результате же администрация сумела остановить забастовку в ЗАО «ПерСтиКо» судебным определением, так как не были произведены работы на судне со шротом, который занесен в список МОПОГ (как пожароопасный). А в список обязательных работ при проведении забастовки включена эта категория грузов! Может, кто-то скажет, что председатель Забастовочного комитета Черновский не знал подобных нюансов? Извините, но это будет выглядеть детским лепетом! Будем считать, что это было допущено не намеренно и не по договоренности с работодателем.

После судебного определения соответственно была приостановлена забастовка в «ПерСтиКо», но в других-то двух компаниях этого определения не было, однако в ЗАО «ВСК» тут же ее прекратили, да ещё и сняли ранее выдвинутые требования! А где же было единое профсоюзное руководство забастовкой перед лицом еще одного предательства со стороны уже нам давно и хорошо известного в этом плане Ломтадзе (как-то язык не поворачивается называть этого деятеля председате-

лем профкома!). В этих условиях профбоссы в ЗАО «ЧСК» ничего лучшего не придумали и заодно с ломтадзовцами проявили антисолидарность по отношению к работникам «ПерСтиКо» и тоже остановили забастовку. Тут же со стороны профдеятелей ЗАО «ВСК» начались отдельные переговоры с администрацией (естественно, за спиной своих коллег по профсоюзной деятельности из других компаний) о хотя бы 10-процентном повышении оплаты труда в компании. Надо же как-то попытаться поправить свой упавший ниже плинтуса авторитет среди ранее доверявших им работников, а теперь ими же и обманутых! И эту поддачку от своих хозяев, даже не компенсирующую инфляции, профсоюзники дождались, в обмен на отказ от требований и выход из забастовки.

Поэтому как бы ни хотелось Ломтадзе со товарищи вернуться от клейма «предатель», а ничего у них теперь не получится. Потому как никакие протоколы решений профкомов и профсоюзных конференций ЗАО «ВСК» не смогут смыть ту вонючую грязь, которой покрыли себя профлидеры этой организации перед лицом своих работников и работников других организаций порта! Так как технология добывания большинства в профкоме и на конференциях давно уже отработана у этих и их с ними деятелей. Все очень просто: сначала выбираются «нужные» профгруппорги в бригадах, потом они прочно «подсаживаются» на иглу ежемесячных премий профактива. Именно таким образом и создается ревниво охраняемое «большинство» на профкомах и конференциях, которое естественно ни в коей мере не выражает мнение большинства коллектива! Так, например, проводя собрания в коллективах бригад докеров ЗАО «ПерСтиКо», мы неоднократно сталкивались с таким явлением: получая подавляющую поддержку в бригадах по тому или иному вопросу, на конференции же или профкоме профгруппорги этих бригад нередко голосовали против принятых и одобренных их же бригадой решений!

### Одолеваем кризис

И с такими вот вещами коллективам компаний необходимо найти методы борьбы. Либо же необходимо менять положение и Устав профорганизации соответствующим образом, найти рациональный и простой механизм отзыва зарвавшихся профлидеров обратно в бригаду, откуда их выдвигали. Неплохо, кстати, вернуться и к седьмому пункту проекта постановления «О мерах по усилению социальной защищенности работников в связи с предстоящей реорганизацией», так опрометчиво не принятого тогда в 2006 году на конференции локальной профорганизации ЗАО «ПерСтиКо»: в целях борьбы с отрывом профсоюзных функционеров от работников, карьеризмом и разложением профсоюзных кадров предложить конференции портовой организации: отменить коэффициенты, делающие зарплату профсоюзных работников превышающей среднюю зарплату докеров, установить, что первоочередное право голоса

на заседаниях портового комитета имеют представители профорганизаций — докеры с освобождением от основной работы для участия в проводимых в рабочее время заседаниях по представлению профсоюзных комитетов, перевести освобожденных председателей профкомов и их заместителей на полуосвобожденную работу с чередованием: три-шесть месяцев освобожденной работы, затем три-шесть месяцев работы докером-механизатором.

И делать это необходимо как можно скорее! Ведь на носу переговоры по заключению нового Коллективного договора. Поэтому нельзя допустить, чтобы новый Коллективный договор был ухудшен по сравнению с действующим. А, судя по действиям администрации ОАО «Морпорт СПб» на предварительных переговорах по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор, именно это она и стремится сделать, причем не без помощи своих сторонников в профсоюзе докеров. Нельзя допустить, чтобы такие заволашевания Коллективного договора, как: СОГЛАСОВАНИЕ по численности и увольнению работников, по условиям труда, по оплате труда, по нормированию труда, были заменены напустышечный «учет мнения профсоюза». А в том составе, в котором находится сейчас портовый комитет профсоюза, похоже, отстоять полноценный Коллективный договор трудно. Ведь на отчетно-выборных конференциях, прошедших в этом году, сначала портовой, а потом и локальных, к сожалению, в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» были переизбраны все те же «лидеры», которые давно, судя по их действиям, практически не выражают интересы работников, но зато начинают защищать интересы работодателя! Выбраны эти деятели были на новый срок благодаря все тем же «административным ресурсам» и наверняка вопреки мнению большинства членов профсоюза. Например, даже в Первой стивидорной компании, где в отличие от других двух компаний, коллективный трудовой спор по повышению заработной платы не закончен, решение о продолжении трудового спора принималось под давлением мнения коллектива. И профсоюзные деятели, возможно, и хотели бы сдать коллективный трудовой спор, да не могут этого сделать, не вступив в открытое противостояние с коллективами бригад докеров.

Кстати, такая картина не только в ЗАО «ПерСтиКо», но и в других компаниях (особенно в ЗАО «ЧСК», под предводительством Плюхина). И последние переговоры с администрацией по поводу повышения заработной платы в ЗАО «ПерСтиКо» окончились впустую. Возможно, эти переговоры были и не нужны, надо было готовить и проводить коллективные действия, чего как раз то ли не может, то ли не хочет нынешняя верхушка профсоюзного руководства ЗАО «ПерСтиКо». Кстати, продолжая коллективный трудовой спор, работники «ПерСтиКо» ничего не потеряли, так как 10% повышение тарифа им тоже было произведено, как и тем, которые вышли из коллективного трудового спора или его позорно сдали.

### Насущные задачи

Поэтому необходимо выдвигать новые дополнительные требования, благо, что проекты предлагаемых соглашений давно уже имеются в наличии. Нужно также пересмотреть зарплатный блок требований, переориентировав выдвинутые тре-

ПРОФОРГАНИЗАЦИЯ ДОКЕРОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: УРОКИ ПРОШЛОГО И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

**Окончание. Начало на с. 2**

бования в свете расчета стоимости рабочей силы докера, необходимой для воспроизводства работника и членов его семьи. Кстати, сейчас в Правительстве России подготовлена Концепция социально-экономического развития общества до 2020 года, то есть на ближайшие 12 лет. На основе этой концепции будет создаваться и правительственная программа социально-экономического развития общества. Согласно этой концепции средний заработок работников в России должен к 2020 году составлять примерно 66 тысяч рублей. Поскольку средний заработок докеров нашего порта до последнего времени в пять-шесть раз превышал средний заработок по России, то и профсоюзу в свете этого необходимо составить свою программу поэтапного повышения заработной платы на тот же 12-летний период, с сохранением такого же соотношения, предложив работодателю принять её в свете заработка нашего Правительства. Таким образом, к 2020 году зарплата докера должна составлять около 330 тысяч рублей, то есть стать примерно такой же, как сейчас у докеров в Гамбургском порту. Эта зарплата примерно в 10 раз больше, чем та, которая есть сейчас. Вот и профсоюзу докеров нужно предложить администрации компаний поэтапно повысить заработок так, чтобы к 2020 году получилась цифра 330 тысяч рублей. Ну, а сейчас, на данном этапе, конечно же, необходимо говорить о подготовке работников к коллективным действиям с переходом к частичной забастовке, уже опробованной и удачно проведенной в недалеком прошлом, чтобы побудить работодателя сделать намеченный конференцией ЗАО «ПерСтиКо» маленький шаг к повышению заработной платы в соответствии с государственной Концепцией социально-экономического развития общества.

Опереться нам есть на что. Все-таки много и положительного, позитивного происходит в последнее время в жизни профорганизации.

«Среди деловых людей постоянно можно слышать выражение: «Я тоже плачу обычные ставки». Тот же самый делец вряд ли стал бы заявлять о себе: «Мои товарищи не лучше и не дешевле, чем у других». Ни один фабрикант в здравом уме не стал бы утверждать, что самый дешевый сырой материал дает и лучшие товары.

Откуда же эти толки об «удешевлении» рабочей силы, о выгоде, которую приносит понижение платы, — разве оно не означает понижение покупательной силы и сужение внутреннего рынка? Что пользы в промышленности, если она организована так неуклюже, что не может создать для всех, участвующих в ней, достойного человека существования? Нет вопроса важнее вопроса о ставках — большая часть населения живет заработной платой. Уровень ее жизни и ее вознаграждения определяет благосостояние страны. Рабочий, который отдает предпринятию все силы, является самым ценным для предприятия.

Например, проект Коллективного договора для группы стивидорных компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» на 2008–2011 годы, подготовленный от имени Работников Рабочей группой Портового комитета РПД. В этом проекте сохранены все положения действующего Коллективного договора, в частности, все согласования с профсоюзом по ключевым вопросам взаимоотношений работников и работодателей. Кроме того, проект дополнен всеми теми предложениями, которые вносились инициативной группой в комиссии по переговорам с работодателем, на профкомы и конференции. Конечно же, редакция газеты «За рабочее дело» и Фонд рабочей академии поддерживают такие позитивные сдвиги в плане подготовки к переговорам по заключению нового коллективного договора. Естественно, что этот проект необходимо расширять и дополнять и другими предложениями работников, а также неплохо обратиться и к опыту прошлых лет. Например, проштудировать проект, выносившийся на прошлые переговоры, и все положительное добавить в нынешний проект.

Также хотелось бы передать слова солидарной поддержки нашим товарищам из ЗАО «Нева-Металл», ведущим непростой коллективный трудовой спор за заключение нового Коллективного договора. Дело в том, что переговоры по заключению Коллективного договора в этой компании кончились протоколом разногласий. Мы желаем коллективу ЗАО «Нева-Металл», а также профактиву этой компании победы и заключения нового Коллективного договора, улучшающего положение работников.

Кроме того, в ЗАО «ПерСтиКо» готовится конференция работников по выдвижению требований о повышении заработной платы работников. Профком подготовил проект требований. Сюда вошли требование повысить заработную плату на 40%, а так же ряд дополнительных предложений инициативной группы, например, об обеспечении всех работников автопропусками. Это тоже весьма положительный и позитивный шаг со стороны как профактива ком-

продуктивный рабочий день является самой неисчерпаемой Золотой жилой, которая когда-либо была открыта. По этому плата должна быть, по меньшей мере, по-

## «НАДО ОПРОКИНУТЬ СКВЕРНЫЙ ОБЫЧАЙ»

крывать расходы по всем внешним обязательствам рабочего. Но она должна также избавить его от заботы о старости, когда он будет не в состоянии работать — да и, по праву, не должен больше работать. Но он не является обособленным индивидуумом. Он в тоже время гражданин, который вносит свою долю в благосостояние нации. Он глава семьи, быть может, отец детей, и должен из своего заработка обучить их чему-нибудь полезному.

Мы должны принять во внимание все эти обстоятельства. Как оценить и вычислить все те обязанности по отношению к дому и семье, которые лежат на его ежедневном труде? Мы платим человеку за его работу, сколько должна дать эта работа дому, семье? Сколько

ему самому в качестве гражданина государства? Или в качестве отца? Мужчина выполняет свою работу на фабрике, женщина — дома. Фабрика должна оплатить

обоих. Другими словами, после того, как трудящийся человек выполнил свои обязательства по отношению к самому себе и семье, после того, как он одел, прокормил, воспитал и обеспечил им претрацию, соответствует ли его уровню, имеет ли он еще право на излишки в форме сбережений? И все это должно ложиться бременем на расчеты нашего рабочего дня? Я полагаю, что да! Ибо в противном случае мы будем иметь перед глазами ужасающий образ детей и матерей, обреченных на рабский труд вне дома.

Добрая воля принадлежит к числу немногих, действительно, важных вещей в жизни. Человек, сознающий свою цель, может достигнуть почти всего, что себе наметил;

такая и профкома. Если попробовать сравнить повышение зарплаты на 40% в ЗАО «ПерСтиКо» со стоимостью рабочей силы докера, расчет которой мы неоднократно публиковали в наших газетах (напомним, что на сегодняшний день эта стоимость составляет примерно 200 тыс. рублей в месяц), то получится, что работодателю необходимо повысить зарплату докеров всего-то до 25% от стоимости их рабочей силы! Я думаю, что это мизерный процент, и хозяевам компаний необходимо как можно скорее удовлетворить требования работников. Пока у работодателя есть возможность купить рабочую силу своих работников, в общем-то по бросовой цене. Но затягивание этого вопроса может привести к подорожанию цены рабочей силы в разы! Так что торопитесь, господа хорошие!

В заключение хотелось бы обратить внимание читателей на приводимую в этом номере газеты выдержку о повышении заработной платы из книги «Моя жизнь — мои достижения» выдающегося капиталиста, организатора конвейерного производства, одного из богатейших людей того времени Генри Форда. Этот отрывок мог бы послужить хорошим напутствием хозяину наших трех стивидорных компаний г-ну Лисину, который смог за 4 года увеличить свое состояние с 7,5 до 23 млрд. долларов, кстати, и видимо в наибольшей степени благодаря почти дармовому труду своих работников! Который и в данный момент не желает следовать государственной концепции социально-экономического развития общества. Так как повышение тарифных ставок и окладов на 13,2% — это вообще не повышение реальной заработной платы, и даже не индексация (то есть поддержание имеющегося уровня). Меньший по величине рост не согласуется с задачей повышения уровня реального содержания заработной платы работников, зафиксированной в ст. 134 Трудового кодекса России.

**Ю.Л. РЫСЕВ, член профсоюза, стаж работы докером-механизатором 17 лет, главный редактор газеты «За рабочее дело»**

но если он не умеет сказать в себе доброй воли, то его приобретение не велико. Мы опрокинули старый обычай, скверный обычай платить рабочему ровно столько, сколько он согласен был взять. Такие обычаи и порядки никуда не годятся; они должны быть и будут когда-нибудь преодолены. Рабочий и его дом должны были удовлетворять известному уровню, представляемому чистотой и правами гражданина. Кто хорошо живет, тот хорошо и работает.

Если вы требуете от кого-нибудь, чтобы он отдал свое время и энергию для дела, то позаботьтесь о том, чтобы он не испытывал финансовых затруднений. Это окупится. Высокие ставки являются самым выгодным деловым принципом.»

**Так писал известный капиталист Генри Форд в своей книге «Моя жизнь — мои достижения» (глава VIII «Заработная плата»). Согласитесь, эти мысли успешного предпринимателя актуальны и сегодня.**

## ИЛЛЮЗИЙ БОЛЬШЕ НЕТ



Иллюзия того, что в нашем нынешнем капиталистическом обществе, в частности — в нашей компании, работники якобы могут управлять хотя бы крохотной частью финансов, создаваемых их же трудом, растаяла.

Кроме прочего, к этому выводу приводят результаты работы Комиссии по распределению средств Целевого фонда ЗАО «ПерСтиКо», направляемых на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников стивидорной компании и членов их семей — матерей, отцов, жён, мужей, детей работников и работниц.

Когда в 2005 году принимался новый Коллективный договор, представители работодателя на переговорах заявили о нежелании работодателя перечислять в профсоюзные организации 1% от размера фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников. Тогда этот предусмотренный законодательством вопрос об отчислении работодателем средств на указанные нужды стал одной из причин конфликта. И конфликт был решён компромиссно — представители работников уступили, согласились с тем, что работодатель не будет перечислять деньги непосредственно в профсоюз, но работники всё же будут их получать по решению специально формируемой ими Комиссии по распределению средств Целевого фонда.

В то время у многих работников и профсоюзных лидеров сформировалась иллюзия того, что достаточно всего лишь создать хорошее Положение о распределении средств Целевого фонда и работодателю будет трудно повлиять на решение работников, куда и на что потратить средства этого фонда. Правда, было и другое мнение — до тех пор, пока последним и решающим будет слово директора — работодателя — хозяина — акционера — олигарха, выделить средства или нет, будет всегда угроза, что директор — работодатель — хозяин — акционер — олигарх сможет проигнорировать решение комиссии.

Должен признать, что с 2005 по 2007 год и у большинства членов комиссии была та же иллюзия, что мы, как представители работников управляем средствами Целевого фонда. Хотя и были отдельные моменты, когда работодатель игнорировал отдельные решения комиссии, но в целом за этот период комиссией была проделана большая работа по оздоровлению работников и организации культурного отдыха работников и их близких.

Однако по прошествии трёх лет хитрая позиция работодателя проявилась. И стало очевидным, что современные работодатели не в состоянии перенести того, чтобы хотя бы одним процентом совместно заработанных денег работники распоряжались самостоятельно.

До последнего времени работник мог быть уверен, что если он

напишет заявление в комиссию по Целевому фонду, то в ближайшую среду комиссия соберётся и по его заявлению будет вынесено решение, а в ближайшую получку он получит денежную компенсацию или иную материальную помощь. И если было принято решение комиссии организовать культурные мероприятия для работников и членов их семей, то в ближайший рабочий день это решение согласовывалось директором компании.

Но теперь это в прошлом. Сегодня уважаемый директор нашей компании поставлен в такие условия, что не может принять никакого решения до тех пор, пока протокол заседания комиссии по Целевому фонду не будет согласован с господами Чепрасовым (директор по экономике и финансам ОАО «Морпорт СПб») и Ершовым (директор по персоналу и общим вопросам ОАО «Морпорт СПб»), не являющимися ни должностными лицами ЗАО «ПерСтиКо», ни даже работниками нашей компании.

Когда вышел приказ генерального директора ОАО «Морпорт СПб» Челябинца о том, что подписывать заявления работников ЗАО «ПерСтиКо» директор ЗАО «ПерСтиКо» может только после согласования протокола решения комиссии по Целевому фонду у вышеупомянутого Чепрасова, члены комиссии могли ещё подумать, что это вызвано исключительно желанием холдинга полностью контролировать финансовые средства хозяина, за что в холдинге отвечает господин Чепрасов.

Но после указания Ершова директору ЗАО «ПерСтиКо», требующего согласования решений комиссии по Целевому фонду и с ним, не знаешь, что уже и подумать... С тех пор на согласование решений уходит не считанные дни, а месяц, а то и больше, и сегодня работники уже не знают, когда они смогут получить необходимую помощь и получат ли её вообще.

При этом «помощь» дирекции ОАО «Морпорт СПб» в организации работы комиссии ЗАО «ПерСтиКо» на сём не заканчивается. Вдобавок г-н Ершов, а затем и г-н Чепрасов потребовали предъявлять им не только протоколы решения комиссии по Целевому фонду, но и все заявления работников, и подлинники относящихся к вопросу финансовых документов.

Впрочем, это неудивительно. Ведь, что такое для упомянутых господ Целевой фонд? Для них это, видимо, лишь издержки обожанного хозяина — ведь приходится тратить неприкасаемую прибыль на какие-то культурные, какие-то массовые, какие-то физкультурные и какие-то оздоровительные нужды каких-то работников. А ведь общеизвестно, что с издержками нужно бороться. А как в этом случае можно бороться? Ведь заявить работникам о том, что их нужды и нужды их семей для работодателя являются всего лишь издержками, напрямую нельзя. Вдруг народ вновь поднимется на баррикады? А так по тихому: представьте нам все документы, а если по «трудной извилистой» дороге согласования пропадёт несколько документов, будет веское основание отказать работнику — нет документа, нет денег.

Ещё больше укрепляешься в мысли, что в группе компаний идет борьба с издержками на примере игнорирования господами из ОАО «Морпорт СПб» решения комиссии по Целевому фонду ЗАО «ПерСтиКо» о выделении средств на премирование к дню Победы работающих в нашей компании ветеранов

**Окончание на с. 4**

**Окончание. Начало на с. 3** в размере аж трёх тысяч рублей. А вот господин Челябин в отличие от «расточительного» решения комиссии по Целевому фонду издал издержкоборческий приказ о премировании ветеранов в размере 2 тысяч рублей! Итого по нашей компании экономия составила целых 4 тысячи рублей! Это ли не борьба с издержками?! Наверняка господин Челябин и иже с ним и от нас ждут, что все мы согласимся с тем непреложным фактом, что именно такая экономия поможет олигарху Лисину преодолеть постыдное отставание и занять первое место в списке миллиардеров.

Я родился, когда наша страна уже 24 года жила без войны. В нашей стране был культ воина-победителя, освободителя мира от фашизма. Мы все воспитывались на примерах подвига нашего народа в Великой Отечественной войне. Каждый ребенок знал, что такое война, и какую цену заплатил наш народ за свободу и независимость. Благодаря подвигу нашего народа, включая и наших четырех ветеранов, не от хорошей нынешней жизни продолжающих работу в нашей компании, стало возможным то, что в 2007 году в списке первой сотни богатейших людей планеты стало много российских сограждан.

Наблюдаю, что сегодня у нас в стране, похоже, культивируется культ денег и успешности за счёт других и мы, вроде, должны как бы гордиться тем, что владелец нашей компании г-н Лисин в числе первых богатеет нашей страны и планеты. Но сердце моё и ум протестуют против этого и я напере-

кор этой дрянной тенденции продолжаю гордиться за наш народ, за наших ветеранов, которые одержали победу над фашизмом и не хочу, чтобы к нашим ветеранам относились как к издержкам.

Сегодня «помощь» дирекции ОАО «Морпорт СПб» может привести к тому, что у работников не будет возможности поехать на экскурсии или провести другие культурные мероприятия. Эти опасения усиливаются ещё и тем, как последнее время в нашей компании организовывается летний отдых детей работников компании. В нашей компании прежде была практика, когда представители работников и работодателя собирались вместе и подписывали соглашение о том, как лучше организовать финансирование летнего отдыха детей. В этом соглашении стороны определяли размер стоимости путевки для работника на одного ребенка в детском оздоровительном лагере «МАЯК» или других детских лагерях, а также другие источники финансирования, покрывавшие большую часть стоимости путевок. Другими источниками были – Фонд социального страхования и работодатель согласно Коллективному договору и смете Целевого фонда.

В 2007 году работодатель проигнорировал другие обязательства по Коллективному договору и издал приказ о том, что единственным источником финансирования со стороны работодателя будет только Целевой фонд. Не взирая на предупреждения комиссии о том, что это может привести к перерасходу

средств Целевого фонда, по статье сметы «Организация детского отдыха детей» все средства работодателя на эти нужды были выделены по бюджету Целевого фонда. И в итоге такое решение привело-таки к перерасходу средств Целевого фонда по данной статье и невыполнению обязательств, предусмотренных Кол-

## ИЛЛЮЗИЙ БОЛЬШЕ НЕТ

лективным договором.

В текущем году эта порочная практика повторяется. Но если в прошлом году в Целевом фонде были резервы (остатки средств за 2005 и 2006 годы за счёт сокращения «издержек»), мы, с известным напряжением, но всё же смогли организовать в нашей компании культурно-массовую работу и избежать перерасхода средств в целом по смете Целевого фонда, то в 2008 году порочная практика неизбежно повлияет на возможность нормально организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу и может привести к ограничению выделению средств по другим статьям.

Ситуация с самой организацией летнего отдыха детей и работников в оздоровительном лагере «МАЯК» тоже странная. Детский оздоровительный лагерь «МАЯК» принадлежит ЗАО «БОК» (Балтийской оздоровительной компании), которая, в свою очередь, входит в «холдинг» ОАО «Морпорт СПб», то есть тоже принадлежит г-ну Лиси-

ну. Когда профсоюзная организация обратилась к директору ЗАО «БОК» с просьбой разъяснить, почему такие высокие цены на путевки для родителей, он ответил, что компания частная и должна приносить прибыль для акционеров, что цены на энергию растут, необходимо постоянно делать ремонтные работы и так далее и тому подобное, и что средства на это ОАО «Морпорт СПб» не выделяет.

После таких ответов у меня как у работника порта всё больше укрепляется мнение, что работодатель меня обманывает постоянно. Ведь в свое время в «МАЯК» приезжали на субботники работники порта и своими руками строили его и каждый работник мог себе позволить съездить туда с семьей отдохнуть. Выезжали целыми бригадами, в том числе организовывали спартакиады. А сейчас работникам говорят о том, что за наш отдых акционеры прибыли должны получить...

Сегодня можно сделать вывод, что ситуация вокруг Целевого фонда и коллективного трудового спора по вопросу повышения заработной платы в ЗАО «ПерСтиКо» — это звенья одной цепи. Просто работодатель не хочет допускать такой ситуации, чтобы работники распорядились прибылью хотя бы в малой доле. И когда работники требуют справедливую и обоснованную заработную плату, то это может привести к уменьшению части прибыли и собственнику нашей компании затруднительно будет стать первым миллиардером в мире. Сегодня ло-

**Поздравление**  
Фонд Рабочей Академии и редакция газеты «За рабочее дело» поздравляют с 60-летним юбилеем сопредседателя Российского комитета радиоаппаратуры Нижегородского завода «Электромаш» Владимира Михайловича Кудрявцева.  
Желаем здоровья и новых успехов в организации рабочего движения России.

зунги, которые пишут в газете работодателя «Наша компания» — «кадры решают всё» и «важнейший ресурс — человеческий» — в нашей ситуации воспринимаются даже не как просто пустое сотрясение воздуха, а как очередной обман работников представителями работодателя. И если мы, работники, не найдём способ борьбы за право получать достойную заработную плату, за право участвовать в распределении прибыли, то работодатель сделает из нас безликую массу, предназначенную им к единственной цели сделать г-на Лисина первым миллиардером в мире. Но мы такой способ обязательно найдём, раньше или несколько позже. Лучше, конечно, раньше.

**М.Ю. БЕЛЯЕВ, докер-механизатор, председатель Целевого фонда ЗАО «ПерСтиКо»**



Я работаю в ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» более 13 лет. И все это время нам вообще не оплачивали сверхурочные часы. И вот, наконец, после неоднократных моих обращений к работодателю, в которых указывалось на нарушение им статьи 152 ТК РФ «Оплата сверхурочной работы», работодатель, наконец, прислал положительный ответ. В своем письме №57 от 21.02.2008 он сообщает в профком: «Администрация ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» доводит до вашего сведения, что произведен подсчет сверхурочных часов, отработанных сверх нормы работниками предприятия за 2007 год. Оплата за сверхурочные часы будет произведена в течение февраля и марта 2008 года по отделам согласно действующего законодательства или по согласованию с работниками будут предоставлены отгулы за ранее отработанное время».

И действительно, впервые в истории нашего завода сверхурочные часы стали оплачиваться с февраля 2008 года. Но, как выяснилось, работодатель и здесь не обошелся без нарушения трудового законодательства. Оплата за сверхурочные часы происходит не в соответствии со статьей 152 ТК РФ, которая прямо указывает, что «сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в по-

## НЕ ВСЕ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА ЗНАЮТ ТРУДОВОЙ КОДЕКС

луторном размере, за последующие часы — не менее, чем в двойном размере». Тем самым генеральный директор С.А. Гудков нарушил и статью 129 ТК РФ, где четко сказано, что является одинарным размером оплаты труда: «Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Так как наша зарплата состоит из двух основных частей — тарифа и премии в размере 100%, а согласно Коллективному Договору на нашем предприятии введен суммированный учет рабочего времени за период 1 год, то и оплата первых двух часов отработанных сверх годовой нормы должна производиться не менее чем в полуторном размере, а последующих часов — не менее, чем в двойном размере. На самом же деле работодатель все часы, отработанные сверх установленной нормы, оплатил только одной частью — тарифом, то есть в полуторном размере.

После того, как мои требования к работодателю оплатить сверхурочные часы в полном размере были отклонены, я был вынужден обратиться в Государственную инспекцию труда с двумя просьбами: 1) дать предписание работодателю — ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» об оплате сверхурочных часов в строгом соответствии с законом, не ограничиваясь в расчете оплаты сверхурочных работ только частью заработ-

ной платы; 2) обязать работодателя оплатить работникам задолженность по оплате сверхурочных работ за предыдущие годы.

В отведенный месячный срок я получил ответ на свое письмо от государственного инспектора труда (по правовым вопросам) А.Г. Голубкова, в котором он пишет: «по существу заявления в организации проведена проверка, в ходе которой установлено следующее. Работодателем предоставлены финансовые документы по начислению и оплате сверхурочных часов работы за 2007 год. В организации установлен суммированный учет рабочего времени — учетный период 1 год. Оплата произведена без нарушений требований трудового законодательства. В текущих месяцах 2007 года работникам была произведена оплата сверхурочных часов в размере тарифной ставки. По итогам года сверхурочные часы были оплачены также в размере тарифной ставки. Таким образом, оплата сверхурочных часов произведена в двойном размере».

В ст.ст. 149 и 152 ТК РФ не указано, что оплата сверхурочной работы производится исходя из средней заработной платы работника. Работодатель производит оплату из расчета тарифной ставки, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, что также не является нарушением трудового законодательства.

В связи с тем, что в ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» не велся учет сверхурочных часов работы до 2007 года и из-за отсутствия отчетных документов, инспектор не вправе обязать администрацию организации произвести оплату сверхурочных часов работы за предыдущие годы».

Из письма государственного инспектора труда А.Г. Голубкова получается, что работодатель якобы не нарушает трудовое законодательство, оплачивая сверхурочные часы из расчета лишь тарифной ставки. Но в цитированной мною выше статье

129 ТК РФ однозначно указывается, что входит в оплату труда, и нигде в Трудовом Кодексе не говорится, что оплата за сверхурочные работы производится исходя из тарифной ставки. Откуда взяли как работодатель, так и государственный инспектор труда, что оплата должна производиться исходя лишь из тарифа, который в общем случае есть лишь расчетная величина для оплаты труда, а не вся оплата?

И уж совсем диким является вывод инспектора, что раз не велся на хлебозаводе учет сверхурочных часов, то он и не вправе обязать их оплачивать. Этим самым господин Голубков как бы учит работодателей, что, мол, не учитывайте сверхурочные часы, тогда их и не надо будет оплачивать. При этом он грубо игнорирует статью 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени», где сказано: «Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником». Кроме того, на самом деле все данные ежемесячно отработанных часов отражены в расчетных листах работников. Эти листки распечатывает компьютер и он же хранит в себе эти данные в электронном виде. А достать их из компьютера нет никаких проблем. И я не поверю, что государственный инспектор труда не может не знать об этом. Все это говорит, в лучшем случае, о халатном отношении господина Голубкова к своим обязанностям. Такой человек не может работать в инспекции труда, приоритеты деятельности которой должны быть направлены прежде всего на защиту трудовых прав работников и на проверку соблюдения работодателями трудового законодательства, а г. Голубков своим незнанием Закона и неуважением к нему подрывает авторитет государства.

**Н.П. ФРАНЦУЗОВ, водитель, председатель профкома ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»**