



# Дождер

14 сентября представители работодателей передали в согласительные комиссии по рассмотрению коллективных трудовых споров в ПерСтиКо, ВСК и ЧСК проекты соглашений, представляющие собой конструктивные предложения, направленные на урегулирование трудовых споров.

С принятием данных соглашений перспектива урегулирования трудовых споров за заключение коллективных договоров становится реальной. Представители работников и работодателей договорились предпринять необходимые усилия, чтобы до начала конференций работников, которые состоятся 21 сентября, согласовать Положение «О повышении уровня реального содержания заработной платы Работников». С приня-

тием этого Положения, а также с заключением Соглашения «Об обеспечении условий деятельности Представителя Работников — Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга», коллективные трудовые споры будут прекращены.

Во изменение ранее принятых решений о возобновлении забастовок в усиленном режиме с 16 сентября, забастовочные комитеты ПерСтиКо, ВСК и ЧСК в целях создания благоприятных условий для урегулирования остающихся разногласий призывают работников к полномасштабному труду и выражают надежду, что предстоящие конференции работников смогут принять решения о прекращении забастовок.

Председателю Морского Совета Санкт-Петербурга  
Губернатору Санкт-Петербурга  
В.И. Матвиенко

Уважаемая Валентина Ивановна!

На сегодняшний день есть все основания сообщить Вам, что в трех стивидорных компаниях группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаниях завершается коллективный трудовой спор за заключение коллективных договоров. Трудовые коллективы приступают к полномасштабной работе.

Вместе с тем у работников остается обеспокоенность дальнейшей судьбой морских ворот России в связи с сообщениями о возможной продаже городского пакета акций ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» и потерей таким образом городом и страной контроля над важнейшим стратегическим объектом вслед за потерей Балтийского морского пароходства.

Просим эту проблему рассмотреть на заседании Морского Совета Санкт-Петербурга и городского Правительства и решить в соответствии со стратегическими интересами Города и Российского государства.

О принятом решении просим нас проинформировать.

По поручению Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга

председатель комитета

А.Н. Моисеенко

## СОГЛАШЕНИЕ\*

Проект

Санкт-Петербург

\_\_\_\_\_ сентября 2005 года

Работодатель — ЗАО «Вторая стивидорная компания» (далее — Организация) в лице генерального директора Григорьева Ю.Н., действующего на основании Устава Организации, с одной стороны, и представитель Работников Организации — Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной организации, решений соответствующих профсоюзных органов и конференций Работников Организации, в лице Председателя Моисеенко А.Н., с другой стороны (далее именуемые Стороны), настоящим согласовали следующие меры, направленные на позитивное урегулирование коллективного трудового спора между Работодателем и Работниками о заключении Коллективного договора на 2005–2008 годы:

1. Стороны заключают на 2005–2008 годы Коллективный договор, идентичный по содержанию действовавшему в Организации по состоянию на 30.06.2005 Коллективному договору с приложениями к нему, включающими в том числе соглашения, принятые сторонами в период действия данного Коллективного договора, с внесением в него пунктов и приложений, полностью согласованных в Комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора в соответствии с Протоколом сторон от 31.03.2005, в Примирильной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора, сформированной сторонами в соответствии с Протоколом от 05.07.2005, в Согласительной комиссии, сформированной сторонами в соответствии с Протоколом от 01.09.2005 (копия заключенного Коллективного договора с приложениями к нему приводится в Приложении 1 к настоящему Соглашению).

2.1. Нижеследующие пункты стороны включают в Коллективный договор в следующей согласованной редакции (со следующими изменениями и дополнениями):

Пункт 1.6 включается в Коллективный договор в следующей редакции:

«1.6. При реализации положений настоящего Коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия или недоразумения решать, прежде всего, путем переговоров и соблюдения следующих процедур:

а) Учет мнения Профкома предусматривает обязанность Работодателя перед изданием акта (совершением действий) ознакомиться с мотивированным мнением Профкома; в случае получения отрицательного мнения Профкома либо содержащего предложения по совершенствованию представленного на рассмотрение проекта обязанность Работодателя провести дополнительные консультации с Профкомом и при недостижении согласия в ходе консультаций право Работодателя издать соответствующий акт (произвести соответствующие действия) после составления соответствующего Протокола.

До издания нормативного акта (перед принятием решения) Работодатель направляет в Профком извещение о намерении принять локальный нормативный акт (произвести предполагаемое действие), с приложением проекта и обосновывающих его документов — указаний на конкретные обстоятельства, являющиеся поводом или основанием для издания нормативного акта (принятия решения), экономических расчетов, справок, ссылок на нормативные акты и (или) законы, иные документы или аргументы.

Не позднее пяти рабочих дней, начиная со дня, следующего за днем получения извещения, Профком на-

правляет Работодателю в письменном виде свое мотивированное мнение. В случае отрицательного мнения оно должно содержать указания на конкретные обстоятельства, являющиеся поводом или основанием для возражения против издания Работодателем нормативного акта (принятия решения), экономические расчеты, справки, ссылки на нормативные акты и (или) законы, иные документы или аргументы, а также возможные предложения по совершенствованию представленного на рассмотрение проекта.

В случае, если мотивированное мнение Профкома отрицательное, либо содержит предложения по совершенствованию представленного Работодателем на рассмотрение Профкома проекта, стороны создают Рабочую группу, в составе которой в течение трех дней с момента поступления Работодателю мотивированного мнения Профкома проводят консультации. Работодатель обеспечивает условия для деятельности Рабочей группы. По результатам консультаций в течение пяти рабочих дней со дня их окончания стороны составляют соответствующий Протокол.

б) Согласование предусматривает право Работодателя издавать необходимые акты (производить необходимые действия) после получения письменного согласия Профкома.

До издания нормативного акта (перед принятием решения) Работодатель направляет в Профком извещение о намерении принять локальный нормативный акт (произвести предполагаемое действие), с приложением проекта и обосновывающих его документов — указаний на конкретные обстоятельства, являющиеся поводом или основанием для издания нормативного акта (принятия решения), экономических расчетов,

(Окончание на стр. 2)

\* Аналогичные публикуемому проекты соглашений предложены представителями работодателей ПерСтиКо и ВСК.

(Окончание. Начало на с.1)

справок, ссылок на нормативные акты и (или) законы, иные документы или аргументы.

Не позднее пяти рабочих дней, начиная со дня, следующего за днем получения извещения, Профком направляет Работодателю решение о результатах рассмотрения извещения в письменном виде. В случае положительного решения Профкома Работодатель вправе издать локальный нормативный акт (произвести определенное действие) в соответствии с представленным на рассмотрение Профкома проектом.

В случае, если решение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта (намерением Работодателя произвести определенное действие), Профком прилагает к своему решению его обоснование — указания на конкретные обстоятельства, являющиеся поводом или основанием для возражения против издания Работодателем нормативного акта (принятия решения), экономические расчеты, справки, ссылки на нормативные акты и (или) законы, иные документы или аргументы, а также возможные предложения по совершенствованию представленного на рассмотрение проекта. Работодатель в таком случае не издает локальный акт (не производит действие).

При этом Работодатель вправе предложить Профкому дополнительно рассмотреть вопрос в совместной Рабочей группе. В таком случае стороны создают Рабочую группу, которая в течение десяти рабочих дней с момента поступления в Профком предложения Работодателя на паритетной (равноправной) основе вырабатывает рекомендации по представленному на рассмотрение проекту локального нормативного акта (принятия решения) и представляет их на рассмотрение Профкома. Работодатель обеспечивает условия для деятельности Рабочей группы.

В течение пяти рабочих дней, начиная со дня, следующего за днем получения рекомендаций Рабочей группы, Профком в письменном виде направляет Работодателю решение о результатах их рассмотрения.

В случае положительного решения Профкома Работодатель вправе издать локальный нормативный акт (произвести определенное действие) в соответствии с одобренными Профкомом рекомендациями Рабочей группы.

В случае, если решение Профкома не содержит согласия с рекомендациями Рабочей группы, Профком прилагает к своему решению соответствующее обоснование, а Работодатель не издает локальный акт (не производит действие).

в) В случае намерения Работодателя издать локальный нормативный акт или произвести действие, затрагивающие вопросы нормирования труда Работников, Работодатель не позднее чем за месяц до направления в Профком соответствующего проекта создает на паритетной основе с Профкомом Рабочую группу для подготовки рекомендаций по разработке этого проекта и обеспечивает условия для деятельности данной Рабочей группы. В отношении других вопросов, по которым Работодатель предполагает обращение в Профком для получения мотивированного мнения или согласия Профкома, Работодатель вправе также предложить Профкому предварительно совместно рассмотреть вопрос в Рабочей группе.

Пункт 1.12 включается в Коллективный договор в следующей редакции:

«1.12. Вновь заключаемый в Организации Коллективный договор должен улучшать положение Работников по сравнению с ранее действовавшим Коллективным договором».

По пункту 3.3.50:

По тексту данного пункта слова «единовременное пособие» и «пособие» заменяются словом «компенсация» в соответствующих контекстах. Запись

«(если они выше размеров, установленных Правилами возмещения вреда, утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.1992 года N 4214-1)» из текста данного пункта исключается как утратившая актуальность.

По пункту 3.4.3:

Текст данного пункта дополняется абзацами 3 и 4 следующего содержания:

«При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены, но не менее чем до 12 часов, между не более чем двумя сменами подряд с соответствующим увеличением времени отдыха в течение учетного периода.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются Работнику в различные дни недели в соответствии с графиками работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце не должно быть менее числа полных недель этого месяца. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов».

Пункт 4.7 включается в Коллективный договор в следующей редакции:

«4.7. Для проведения в Организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди Работников и их семей Работодатель создает целевой фонд, ежемесячно отчисляя в него на эти цели средства в размере 1% от фонда оплаты труда Работников.

Расходование средств данного фонда производится по следующим направлениям: путевки и экскурсии; приобретение билетов на культурно-массовые мероприятия; подарки; лечение и приобретение санаторно-курортных путевок; организация и проведение спортивных мероприятий, в том числе доленое участие в спартакиадах; приобретение спортивного инвентаря; оказание материальной помощи в экстренных случаях; прочие орграсходы.

Смета расходования средств целевого фонда, Положение о порядке расходования и состав постоянно действующей Комиссии, принимающей решения об их расходовании, утверждаются Конференцией Работников.

Непосредственное расходование средств данного фонда осуществляется Работодателем по представлению Комиссии, принимающей решения в соответствии с Положением о порядке расходования средств целевого фонда в пределах утвержденной сметы. В случае обоснованного несогласия с решением Комиссии Работодатель возвращает данное решение в Комиссию на повторное рассмотрение».

2.2. В части пунктов Коллективного договора, предусматривающих участие профсоюзного органа в управлении Организацией в форме согласования норм труда, стороны договорились о том, что до 01.07.2006 при принятии Работодателем локальных нормативных актов Организации по вопросам установления и пересмотра норм труда Работников будет применяться процедура учета мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктом 1.6 Коллективного договора.

Нормы труда Работников по каждой из применяемой в Организации технологической схеме могут пересматриваться не чаще одного раза в год и данный пересмотр должен обеспечивать компенсацию снижения величины оплаты труда Работников на переработке данного груза по конкретному классу груза, технологической схеме за выполнение ими единицы объема конкретной работы с учетом приработка, получаемого до пересмотра норм, в соответствии с согласованной сторонами методикой механизма компенсации.

В течение июня 2006 года стороны обобщают и анализируют применение процедуры учета мнения в отношении установления и пересмотра норм труда Ра-

ботников и подпишут Соглашение о дальнейшем применении данной процедуры. В случае, если такое Соглашение не будет достигнуто сторонами в указанный срок, установление и пересмотр норм труда в последующем будут производиться в соответствии с процедурой согласования до заключения этого Соглашения.

3. Стороны исключают из Коллективного договора и Протокола разногласий Примирительной комиссии пункт 3.5.2 ранее действовавшего Коллективного договора, а также абзац 2 пункта 4 Приложения № 18 к данному Коллективному договору.

Пункт 3.5.3 Протокола разногласий Примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора между Работодателем — ЗАО «Вторая стивидорная компания» и Работниками Организации от 20.07.2005 стороны относят на рассмотрение Совместной комиссии для ведения коллективных переговоров, сформированной в соответствии с пунктом 3 Соглашения «О повышении уровня реального содержания заработной платы работников ЗАО «Вторая стивидорная компания» от 10.09.2004.

Стороны передают дополнительно на рассмотрение указанной Совместной комиссии проекты Положения о премировании Работников — Приложения № 17 к Коллективному договору, подготовленные соответственно стороной Работников и стороной Работодателя и являющиеся Приложениями 2 и 3 к настоящему Соглашению.

На период до окончания деятельности Совместной комиссии Работники приостанавливают забастовку.

4. Стороны взаимно снимают оставшиеся разногласия по Протоколу разногласий от 30.06.2005 по заключению Коллективного договора на 2005–2008 годы согласно Протоколу № \_\_\_ от \_\_.09.2005 Согласительной комиссии с учетом того, что согласно законодательству каждая из сторон вправе в любое время инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

5. С момента согласования сторонами Положения «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации» и новой редакции Положения о премировании Работников — Приложения № 17 к Коллективному договору и включения их в качестве приложений в Коллективный договор коллективный трудовой спор между Работодателем и Работниками по Протоколу разногласий от 30.06.2005 будет считаться урегулированным полностью, в том числе будут считаться урегулированными разногласия сторон по содержанию пункта 3.5.3 Протокола разногласий (данный пункт будет включен в Коллективный договор в согласованной сторонами редакции, а его прежняя редакция будет исключена из Коллективного договора), и Работники, соответственно, прекратят забастовку.

Приложения:

1. Копия Коллективного договора между Работодателем — ЗАО «Вторая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005–2008 годы (с приложениями) — на л.

2. Проект Приложения № 17 к Коллективному договору — Положения «О премировании Работников за основные результаты хозяйственной деятельности организации», подготовленный стороной Работодателя — на л.

3. Проект Приложения № 17 к Коллективному договору — Положения «О премировании Работников за основные результаты хозяйственной деятельности организации», подготовленный стороной Работников — на л.

Генеральный директор  
ЗАО «Вторая стивидорная компания»

Ю.Н. Григорьев

Председатель  
Портвого комитета  
РПД морского порта  
Санкт-Петербурга

А.Н. Моисеенко