

ДОКЕР



15 ЛЕТ ПОРТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РПД МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



4 апреля 2006 года г. Москва

Членам Российского профсоюза докеров Морского порта Санкт-Петербург

Дорогие друзья!

От имени Исполкома РПД и от себя лично сердечно поздравляю Вас — членов Российского профсоюза докеров с пятнадцатилетием создания профсоюзной организации докеров в Ленинградском морском торговом порту.

Отрадно, что традиции докерского братства и солидарности, заложенные в начале создания нашего профсоюза, развиваются, крепнут и приумножаются. Профсоюзная организация докеров Морского порта Санкт-Петербург внесла значительный вклад в развитие и становление докерских профорганизаций в портах нашей Родины.

Ваша докерская организация является

важной составляющей не только Российского профсоюза докеров, но и неотъемлемой частью всего нового, свободного профсоюзного движения в России.

Высокий уровень подготовки специалистов Портового комитета позволяет оказывать неоценимую помощь и консультации многим нашим братьям в других организациях.

Впереди немало новых сложных задач. Уверен, что общими усилиями мы преодолеем трудности и добьемся реализации стоящих перед каждой организацией и всем профсоюзом целей и задач.

Залог тому — наш опыт, ответственность, энтузиазм и преданность делу, стремление вывести нашу организацию на уровень, достойный такой великой морской державы, как Россия.

От всей души желаю всем Вам, ветеранам нашего профсоюзного движения, всем Вашим родным и близким счастья и благополучия, успехов в труде и личной жизни.

Председатель РПД А.Н. Шепель

РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга

Дорогие товарищи!

Российский комитет рабочих поздравляет вас с 15-летием основания профсоюзной организации, показывающей пример грамотной, упорной, целенаправленной борьбы за права и интересы работников. Ваш опыт, распространенный рабочей печатью, стал достоянием рабочего, профсоюзного движения России.

Желаем и впредь идти в авангарде коллективной борьбы за улучшение жизни рабочего класса.

Сопредседатель Российского комитета рабочих, регулировщик радиоаппаратуры завода «Электромаш» В.М. Кудрявцев

Сопредседатель Российского комитета рабочих, наладчик автоматических линий АМО «ЗИЛ» В.И. Шишкарев

Фонд Рабочей Академии

(Фонд содействия обучению рабочих)

Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга

Дорогие товарищи!

Фонд Рабочей Академии поздравляет портовую организацию Российского профсоюза докеров с достижением возраста, близкого к совершеннолетию.

За эти 15 лет вы сделали столько по защите интересов работников, что не под силу иным организациям столетнего возраста.

Вы освоили науку грамотной, с использованием спецсредств (газеты и брошюры) экономической и политической борьбы.

Желаем вам и в дальнейшем ориентации на перспективу, тщательной обдуманности намечаемых коллективных действий, сплоченности и солидарности.

Фонд Рабочей Академии высоко оценивает вашу деятельность и готов вместе с вами служить тем, кто работает в трюме.

президент Фонда Рабочей Академии профессор по кафедре экономики и права

М.В. Попов

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПОРТОВОГО КОМИТЕТА РПД МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА О ЗАДАЧАХ ПОРТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Стоявшая перед Портовой организацией Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга задача полноценного перезаключения коллективных договоров в стивидорных компаниях порта в основном выполнена.

Портовый комитет профсоюза рассмотрел вопрос о новых задачах профорганизации и настоящим постановлением основными определил следующие:

– издать коллективные договоры в количествах, необходимых для каждого работника стивидорных компаний, а также не менее чем по 100 экземпляров дополнительно для повседневной работы профактива и популяризации их;

– популяризировать коллективные договоры, изучить их содержание профактивом, обеспечить написание профорганизаторами статей о них и печатание данных статей в спецвыпусках «Докер» газеты «За рабочее дело», провести работу по изучению коллективных договоров в трудовых коллективах, в том числе с помощью посвященных

этому семинаров;

– обеспечить сохранение коллективных договоров при реорганизациях компаний, вплоть до организации и проведения работниками коллективных действий;

– изучить профактивом законодательство и выработать практические меры по обеспечению социальных гарантий работникам при реорганизации стивидорных компаний группы ОАО «Морпорт СПб», создать в ОАО «Морпорт СПб» профорганизацию, провести подготовительную работу с коллективами работников, переводимых в ОАО «Морпорт СПб», с принятием коллективами необходимых решений;

– коллективно подготовить проект Соглашения «О сохранении, реализации и развитии социального партнерства в группе компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» на 2006–2009 годы»;

– обеспечить квалифицированный контроль за проведением в стивидорных компаниях аттестации рабочих мест по условиям труда;

– организовать работу уполномоченных по охране труда для контроля за обеспечением безопасных условий труда;

– осуществить контроль профактива за медицинскими осмотрами (обследованиями) работников, оформлением профессиональных заболеваний и реабилитацией работников;

– навести порядок в оформлении наряд-заданий бригад докеров-механизаторов, провести семинар с бригадирами;

– провести подготовку к пересмотру норм труда работников, в том числе обучение членов рабочих групп от работников;

– добиться увеличения численности профсоюзной организации; укрепить единство действий членов профсоюза, в том числе путем такого совершенствования структуры портовой профорганизации, которое направлено на решение стоящих перед ней задач.

Принято единогласно 13.04.2006 г.

Председатель Портового комитета А.Н. Моисеенко

СОГЛАШЕНИЕ О СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Состоявшееся в редакции газеты «Народная правда» совещание профорганизаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области ввиду грядущих изменений трудового законодательства постановило усилить единство действий профсоюзных организаций в защиту интересов работников. По итогам совещания Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга предложил для подписания профсоюзными организациями публикуемый текст Соглашения о единых действиях.

Мы, нижеподписавшиеся представители профсоюзных организаций Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в связи с ухудшением социально-правового положения работников и условий деятельности представителей ра-

ботников — профессиональных союзов, договорились об осуществлении солидарных действий в поддержку коллективов работников и профсоюзных организаций, борющихся за заключение прогрессивных коллективных дого-

воров, сохранение рабочих мест, повышение уровня реального содержания заработной платы работников, ведущих трудовые споры за улучшение положения работников и условий деятельности профсоюзных организаций.

ПРОФОРГАНИЗАЦИИ ДОКЕРОВ — 15 ЛЕТ



15 лет назад, 4 апреля 1991 года была создана профсоюзная организация докеров Морского порта Санкт-Петербурга.

Появление в то время профсоюзной организации, деятельность которой направлена на защиту законных прав работников порта: докеров, рабочих механизации и других категорий работников, было необходимым и своевременным. В тот период на конференциях Профсоюза Водного Транспорта (ПРВТ) администрация решала, в первую очередь, свои проблемы, а вопросы заработной платы, социальной защищенности, условий труда работников они умело прятала за формулировками о всеобщем благоденствии.

И вот, благодаря усилиям сравнительно небольшой группы людей, была создана профсоюзная организация докеров Морского порта Санкт-Петербурга, а затем и Российский профсоюз докеров, профсоюз, ставящий во главу дела защиту интересов людей труда.

Огромную роль в становлении профсоюзной организации сыграла поддержка Фонда Рабочей Академии, президент которого Попов Михаил Васильевич намотал не один десяток километров по нашим районам.

В короткий срок в Российский профсоюз докеров вступило подавляющее большинство докеров, складских работников, работников механизации. В рядах РПД состоят наиболее активные работники порта, понимающие необ-

ходимость такого профсоюза.

С первых дней своей работы докерская профсоюзная организация поставила перед собой четкие задачи: заключение достойного Коллективного договора, работа по отстаиванию достойного уровня заработной платы, улучшению условий труда на рабочих местах, ограничению физических нагрузок на погрузо-разгрузочных работах. В сравнительно короткий срок нам удалось заключить в порту Коллективный договор, заметно отличающийся от коллективных договоров ПРВТ. В нем основной мотив — защита интересов работников, сохранение производства и рабочих мест.

Создание профсоюзной организации и заключение достойного Коллективного договора позволило нам при акционировании порта (все работники порта получили одинаковое количество акций порта), при последующем за тем делении порта на якобы самостоятельные стивидорные компании и переводе в них всех без исключения работников в основном сохранить их социальные гарантии. Профсоюзом были подписаны Коллективные договоры в стивидорных компаниях. Причем сначала было подписано Соглашение о переводе всех работников и только затем люди написали заявления о переводе их в стивидорные компании.

В условиях, когда государству стало чуть ли ни наплевать на своих граждан, значение Коллективных договоров приобрело огромное значение. Мы даже не задумываемся, что на сегодняшний день по сути дела только Коллективный договор защищает всех нас от произвола хозяина.

К сожалению (или к счастью), только тот, кто один на один сталкивался с работодателем, может в полной мере оценить значение Коллективных договоров, подписанных Российским Профсоюзом докеров, наличие активной профсоюзной организации. Работники ООО «Терминал-Сервиса», работающие на причалах ЗАО «ВСК», на своей шкуре чувствуют разницу между собой и работниками, имеющими коллективный договор и достойную профсоюзную организацию. Докеры Морского Кадрового Агентства (МКА), находящиеся на временных контрактах и получающие на погрузо-разгрузочных работах заработную плату в два с лишним раза меньшую, чем докеры стивидорных компаний и пикнуть не могут против — они будут уволены. Некоторые из нас, защищенные Коллективными договорами и своей активной проф-

союзной деятельностью, не испытавшие всех прелестей перестройки, даже не задумываемся, что значит для нас наличие Коллективных договоров и Российского Профсоюза докеров.

Впереди грядет очередная реорганизация порта. Скорее всего, она действительно необходима, жизнь не стоит на месте, производство должно совершенствоваться. Но при этом все мы должны четко понимать: у каждого свой интерес. Работодатель, конечно, занят развитием производства, но при этом производство ему нужно для получения прибыли, как в ближайший период, так и в дальнейшем. В этом плане он заинтересован в увеличении доходов и уменьшении расходов, в том числе и на заработную плату работников. Он заинтересован в квалифицированных специалистах, но при этом хочет им платить как можно меньше.

Наш интерес в том, чтобы при сохранении и развитии производства (без этого нет рабочих мест) наша заработная плата обеспечивала достойный жизненный уровень наших семей. В этом противоречии интересов и будет происходить реорганизация порта. У администрации нет интереса выгнать нас на улицу, но сэкономить на нас интерес есть всегда. По-видимому, намечается перевод части рабочих крановой группы механизации Первой стивидорной компании в портовые мастерские, то есть в АО «Морпорт СПб». Заключенный в порту ПРВТ Коллективный договор явно ниже уровня защиты, обеспеченного Коллективными договорами в стивидорных компаниях.

Для конкретного члена профсоюза важна защита не только всех, а конкретно его защита. Он платит взносы в профсоюз, чтобы материально обеспечить организацию коллективной защиты своих интересов. И он имеет право на получение этой защиты от всей профсоюзной организации при переводе его из одного предприятия в другое. В противном случае профсоюзная организация не выполнит своих основных функций и всем нам грозна: за одними будут незащищены другие и каждый перестанет верить в свою профсоюзную организацию. Допустить это наша организация просто не имеет права.

Юридическая служба Портового комитета подготовила проект Соглашения между АО «Морпорт СПб» и профсоюзными организациями РПД и ПРВТ «О сохранении, реализации и развитии социального партнерства в группе компаний ОАО «Морской порт СПб на 2006-2009

годы». Он, конечно, будет обсуждаться и до-рабатываться, но важность принятия его именно сейчас, когда пусть и небольшая часть членов профсоюза переводится в другие организации, огромна. Принятие этого Соглашения дает нам гарантии сохранения рабочих мест, уровня заработной платы, социальной защищенности при будущих реорганизациях.

Чтобы понимать свои задачи на ближайший период, на более дальнюю перспективу, необходимо знать, от чего отталкиваться, что мы имеем сейчас. В ближайшее время будут распечатаны Коллективные договоры, и необходимо, чтобы каждый уважающий себя работник внимательно изучил этот важнейший для себя документ. Только поняв его важность, а Коллективные договора у нас одни из лучших в России, сопоставив его с защитными функциями Трудового Кодекса, можно представить, куда двигаться дальше. Вариант окажется один — улучшать Коллективные договоры.

Впереди аттестация рабочих мест, вернее продолжение ее. От этой работы непосредственно зависит уровень доплат за вредность, льготные пенсии у докеров-механизаторов, по дополнительным отпускам, по медосмотрам, графикам и многое другое. Работы непочтатый край, было бы желание. При этом государство здесь почти все отдало на откуп работодателям. Единственное наше оружие — сплоченность. Без консолидации усилий всех работников всем нам не справиться.

Портовый комитет готов к этой работе, готов, как это уже не раз продемонстрировано за 15 лет, достойно защищать интересы работников. Поздравляя всех членов Российского профсоюза докеров с 15-летним юбилеем, я призываю работников порта четко понимать, что без работоспособной профсоюзной организации невозможно отстоять свои интересы, заставить уважать себя как квалифицированного специалиста. Состоя в профсоюзной организации докеров, вы станете членом сильной профсоюзной организации.

Еще раз поздравляю всех с праздником. Пусть работа в порту приносит нам гордость за свой труд, уважение коллег, благополучие нашим семьям.

С.А. ФОМИЧЕВ, один из основателей Портовой организации Российского профсоюза докеров, стаж работы докером-механизатором 34 года

Ну вот, наконец-то, весна. Прошло почти полгода с окончания переговоров по Коллективному договору. Привлекли грузы, увеличился грузооборот, самое время подумать о заработной плате. Но, пока не опубликованы данные Госкомстата, мы сами обсудим прошедший год. Как, что и почему?

1. Начнем, наверное, с удобств... К примеру душ: вода до сих пор идет то холодная, то вонючая, то холодная и вонючая. Раздевалка: рассчитывали на сто человек, теперь здесь двести. В душ с первого раза не попасть, а ведь как расписывал все преимущества и удобства административный директор... Докеры будут жить как генеральный и еще на треть лучше. Но, как обычно, не вышло. Вода — дерьмо, в раздевалке не развернуться, и уже начали пропадать вещи. Слава богу, не в нашу смену, так что нет необходимости подозревать своих, а пока все своё в багажнике...

2. Теперь к охране труда. Огромный плюс — инженер по охране труда совместно с профсоюзом приступили к аттестации рабочих мест. Это великое дело, касающееся всех работников Организации. Прекрасно. Но... До сих пор спецодежда — барахло. Если посмотреть на докеров, девяносто процентов крепят лямки комбинезона большими скрепками, так как пуговицы отлетают в первую неделю эксплуатации. Получил мой друг ватник, а поясная резинка — сразу под лопатками.

До сих пор покупают рукавицы, у которых невозможно вывернуть большой палец, а когда наконец вывернешь, невозможно носить. И это при том, что даже филиппинцы носят кожаные — спилковые.

Далее. Наконец-то выдали банное мыло вместо хозяйственного. Но и тут облом. Вместо 200 грамм — 100. Ну, это как раз понятно, административный и раньше говорил, что на мыле и полотенцах терминал попросту разорится. При теперешних объемах докерам хватает уже не на 200 грамм хозяйственного, а только на 100 высокогигиеничного (и поэтому очень дорогого) банного мыла. 300 кусков по 10 рублей... Как сказал Райкин — сумасшедшие деньги.

Исходя из выше изложенного, у меня напрашивается одна гипотеза — видимо кто-то имеет здесь коммерческий интерес: рукавицы, которые не нужны никому, мыло, которое никто и нигде не покупает, спецодежда, за которую даже на «зоне» руки оторвали бы...

3. И, наконец, к медосмотру... Перед медосмотром администра-



ЕСТЬ НАД ЧЕМ РАБОТАТЬ

те на цены на услуги врачей в медпункте терминала... А, между тем, «Нева-Металл» оплатила пролечение своих Работников.

В прошедшем году из докеров, видимо, отбирали космонавтов. Но, наверное, пригодных не нашли. В этом году аудиометрия не понадобилась, как, впрочем, и окулист (ты едешь хоть бы и слепой, но

главное чтобы слышал гудок наезжающей на тебя машины). Отдельно мне понравился приказ о проведении медицинского осмотра: на бланке предпринятия, за подписью Генерального директора было две графы — ознакомлен и СОГЛАСЕН! Значит работник должен быть заранее согласен. Вопрос — зачем?!

Далее... Очень интересен был график проведения медосмотра. Если предыдущие медосмотры проводились с утра, когда работники были свежие, выспавшиеся, то теперь, скорее всего, было расписание Минздрава проводить осмотр в самый разгар трудового процесса. И Работники проходили медкомиссию после восьми часов упорной работы. В утреннюю смену я встаю в четыре часа 50 минут, в семь часов я на работе, а в 16 часов у меня наступает пик моего здоровья как раз пригодный для обследования?

И еще.... Почему именно в 16 часов и по выходным? Видимо, врачам дали подхалтурить, но почему за наш счет?

4. И, наконец, основное... Пора подводить итоги выполнения Коллективного договора. Есть плюсы, есть минусы. Вопрос, о чем мы спорим и о чем мы говорим. Договор у нас есть или как? Коллективный договор нужен каждому работнику. Ведь ему следить за выполнением колдоговора.

В.В. КАРЕТНИКОВ, докер-механизатор ЗАО «ПКТ»

НЕ ПУСКАЮТ НА РАБОТУ

В последнее время обострилась проблема въезда и движения по территории порта на личном автотранспорте.

Во-первых, администрация ОАО «Морпорт СПб» беспричинно лишила часть работников автотранспорта для проезда к месту работы. Это тем более удивительно, что на многих предприятиях дальновидное руководство действует как раз наоборот.

Во-вторых, ведется настоящая «охота» за водителями личных автомашин. Малейшее, даже многолетней давности, нарушение мало кому известных инструкций и приказов об организации движения в порту принимается в расчет и карается «высшей мерой» — лишением автотранспорта на территорию порта.

Как стало известно из местной печати, создана новая схема движения автотранспорта. Спору нет, порядок движения автотранспорта должен быть обеспечен, в том числе и изданием соответствующих локальных нормативных актов. Однако, данные акты должны основываться на существующих Правилах дорожного движения и ни в коем случае не подменять их. Администрация поступила правильно, издав приказы по компаниям об организации стоянок для личного автотранспорта. Но

Окончание на с. 3

Окончание.

Начало на с. 3

наличие указанных мест стоянки не запрещает стоянки автотранспорта в других местах, если этот запрет не обозначен соответствующими знаками и разметкой. Водитель не должен отвлекаться от управления автотранспортным средством, разыскивая на стенах и заборах руководящие указания в виде нарисованных схем и запрещающих надписей. Кроме того, неплохо бы было подумать об организации бесплатной охраняемой стоянки для работников компаний вне территории порта.

Также важно, чтобы ответственность за нарушение ПДД несли все без исключения участники дорожного движения. Водителям известно, что скорость движения по Главной дороге имеет ограничение 40 км в час. Водители личных автомобилей несут за это ответственность, вплоть до лишения права въезда в порт. Однако водителей, перевозящих к судам металлолом, данное ограничение, видимо, не касается. Работая по двое-трое суток подряд и едва не вываливаясь из автомашин от усталости, они утрачивают ощущение скорости и «летают» со значительным превышением установленного ограничения. Но это нарушение остается вне поля зрения служб, контролирующих движение в порту. Не потому ли администрация этого не замечает, что таким незаконным образом достигается повышение производительности труда, которое, в свою очередь, может привести к увеличению существующих норм выработки.

В.А. ПЕТРОВ,
заместитель председателя
Портового комитета

С введением нового трудового законодательства резко возросла роль коллективного договора на предприятии как правового документа, который регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и гарантирует работникам не только соблюдение законодательных норм, но и предоставление дополнительных льгот и социальных гарантий.

В нашей стивидорной компании ЗАО «Первый контейнерный терминал» с 1 февраля 2005 года действует Коллективный договор, перезаключенный после долгих коллективных переговоров. В нем прописан ряд пунктов, направленных на социальную поддержку работников.

Расходование средств на трудовые и социальные льготы и социальное развитие производится в соответствии со сметами, согласованными с Единым представительным органом работников ЗАО «Первый контейнерный терминал» (Профкомы РПД и ПРВТ).

На основании действующего Коллективного договора работникам Организации предоставляется социальная поддержка по следующим направлениям.

Предоставляется материальная помощь:

- многодетным семьям Работников, имеющим трех и более детей дошкольного и школьного возраста, один раз в год в сумме двух минимальных месячных тарифных ставок (должностных окладов), действующих в Организации на момент подачи заявления, на каждого ребенка;
- матерям-одиночкам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста до 17 лет, один раз в год в сумме двух минимальных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент подачи заявления, на каждого ребенка;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, ежемесячно в размере минимального размера оплаты труда в РФ;
- работникам, проработавшим в Организации 10 и более лет, при увольнении в связи с сокращением численности и штатов, ликвидацией отдельных структурных подразделений в размере двухмесячного среднего заработка, предшествующего месяцу увольнения, сверх предусмотренных законодательством пособий;
- работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию одновременно в размере минимальной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации на момент увольнения и увеличенной на коэффициент, соответствующий стажу работы в Организации, для работников, имеющих звание «Ветеран порта» коэффициент равен 10.

Выплачивается единовременное пособие за счет средств предприятия Работникам Организации, получившим увечье, профессиональное заболевание 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:

- в случае гибели Работника Организации, семье или иждивенцам потерпевшего в размере шестнадцати месячных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент его гибели;
- работникам Организации, получившим инвалидность вследствие травмы на производстве или профессиональ-

ного заболевания, в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент, соответствующий группам инвалидности:

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

Выплачивается пособие на погребение:

- в случае смерти работника Организации, лицу, понесшему расходы на его погребение, в размере фактических расходов на основании предоставленных документов за вычетом социального пособия на погребение, полученного в соответствии с Федеральным законом «О погребении и похоронном деле»;
- в случае смерти работника Организации пенсионера, имевшего звание «Ветеран ЛМТП» или «Ветеран морского порта Санкт-Петербург» и уволившегося из Организации в связи с уходом на пенсию, лицу, понесшему расходы на его погребение, в размере 2-х минимальных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти;
- в случае смерти ближайшего родственника работника Организации (матери, отца, жены, мужа, сына, дочери) в размере 2-х минимальных тарифных ставок, действующих в Организации на момент смерти.

О социальных гарантиях

Частично (до минимальной тарифной ставки на человека в год) компенсируются затраты на протезирование зубов.

Работники поощряются за непрерывную, длительную и высокоэффективную работу в Организации по случаю юбилейных дат, а также премируются приказом по Организации по случаю юбилейных дат рождения (50, 55, 60 лет). Размер вознаграждения устанавливается в соответствии с Положением, являющимся приложением к Коллективному договору, в зависимости от стажа работы и с учетом трудового вклада работника в результаты деятельности Организации, отношения его к своим производственным обязанностям и соблюдения трудовой дисциплины.

В нашей Организации постоянно действует Комиссия по социальному страхованию.

В дни летних и зимних каникул Работникам обеспечена возможность приобретения путевок в детские лагеря отдыха для детей 6–15 летнего возраста с оплатой Работником до 15% стоимости данных путевок, предоставляются автобусы для коллективной перевозки детей в лагеря отдыха и обратно по путевкам, выданным в Организации.

Средства социального страхования, выделяемые ежегодно Фондом социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, расходуются на санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и опасными веществами и производственными факторами, которым по результатам периодических медицинских осмотров рекомендовано профилактическое санаторно-курортное лечение.

Дети Работников в возрасте до 7 лет включитель-

но обеспечиваются новогодними подарками стоимостью до 15% минимальной месячной тарифной ставки (оклада), действующей в Организации.

Работникам Организации предоставляются (займы) в соответствии с Приложением к Коллективному договору.

Работники должны обеспечиваться:

- комнатами отдыха с холодильником, микроволновой печью, отфильтрованной питьевой водой и титаном для ее кипячения;

- бесперебойной работой и обслуживанием санитарно-бытовых помещений Организации;
- спецодеждой, спецобувью и другими

средства индивидуальной защиты, а также предметами личной гигиены в соответствии с Приложением к Коллективному договору. Спецодежда и спецобувь, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения срока, заменяются на новую или отремонтированную. Закупка спецодежды, спецобуви и других СИЗ, имеющих государственный сертификат, производится после одобрения Единым представительным органом Работников ЗАО «ПКТ»;

- возможностью хранения раздельно рабочей и иной одежды и обуви;

- дополнительным комплектом летней спецодежды и обуви в разовом порядке при поступлении на работу докерам — механизаторам (новый комплект) и рабочим механизации (бу комплект) для обеспечения ее смены при загрязнении;
- круглосуточной работой медпункта на территории Организации.

За счет Организации проводятся профилактические медицинские осмотры.

Из выше перечисленного следует, что Работники нашей Организации, имея набор социальных гарантий и льгот в соответствии с Коллективным договором, обеспечены существенной социальной защищенностью. Но при этом надо отметить, что не затрагиваются такие важные для социальной защиты Работников направления, как негосударственное дополнительное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, обеспечение льготными путевками в санатории и дома отдыха. Хотелось бы пожелать, чтобы в будущем при проведении коллективных переговоров такие гарантии социальной защищенности были внесены в Коллективный договор.

В.В. ВОЛКОВА,

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

В ЗАО «ПКТ» вопросам охраны труда уделяется большое внимание, наряду с законодательством РФ в коллективном договоре принят и действует целый раздел «ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ». Преамбула раздела звучит следующим образом: «Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Организации». Применительно к нашему производству в разделе подробно расписаны дополнительные меры по созданию безопасных условий труда и защите работников от воздействия вредных факторов производства. Кроме этого ежегодно заключаются дополнительные соглашения по охране труда (приложение № 8 к КД), куда вносятся наиболее важные пункты по вопросам охраны труда и социально-бытовым вопросам для оперативного их решения.

На предприятии создана комиссия по охране труда из уполномоченных представителей работников. С ними ежегодно проводятся семинары по обучению правилам охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, применению средств коллективной и индивидуальной защиты работниками, вопросам оказания первой медицинской помощи и т. п. Проводятся инструктажи по охране труда с работниками, к которым предъявляются требования специальных знаний охраны труда и санитарных норм, и ежегодной проверки знаний требований охраны труда работников.

При подведении итогов по выполнению действующих норм коллективного договора, представители работодателя ЗАО «ПКТ» регулярно отчитываются о ходе выполнения, в том числе по разделу и соглашению охраны труда.

Все эти мероприятия положительно сказываются на травмобезопасности в организации, количество случаев травматизма колеблется примерно на одном уровне, а тяже-



лых и вовсе нет (постучим по дереву).

Но вместе с тем, есть моменты, на которые следует обратить внимание. В соответствии с Положением, каждые пять лет следует пересматривать инструкции по охране труда для докеров-механизаторов, так как изменяются технология, нормативная база, обновляется техническое вооружение предприятия и т.п., поэтому сборник инструкций требуется приводить в соответствие. Вот и на этот раз время, при-

БЕЗОПАСНОСТЬ — ПРЕЖДЕ ВСЕГО

ходящееся на конец 2005 года и начало 2006 года, совпало с этой процедурой.

В сборнике есть инструкция по охране труда для докера-механизатора водителя АКВ, которая одновременно совмещает в себе производственную инструкцию и инструкцию по охране труда, хотя, по мнению многих специалистов, их следовало бы разделить. Так вот, при ревизии данной инструкции в целях приведения в соответствие с нормами федеральных документов, с подачи администрации ЗАО ПКТ был изъят пункт, представлявший приоритет АКВ при выезде из ряда перед всеми другими видами транспорта.

Данный пункт был внесен не случайно, а исходя из конструктивных особенностей этого вида техники и характера выполняемой работы. При выезде из ряда, если контейнер поднят над вторым ярусом, то одна сторона дороги полностью закрыта от обозрения и водитель физически не может видеть обстановку. А правила дорожного движения трактуют однозначно: «водитель выезжая с прилегающей территории, территории склада и т.п. обязан уступить дорогу транспорту, двигающему-

ся по проезду...». Да, я готов уступить дорогу и делаю это, если, конечно, вижу обстановку, но как быть, если не могу видеть? Представители работодателя ссылаются при этом на инструкцию № 15 «По организации дорожного движения на территории морского порта и ЗАО «ПКТ», пункт 4.13, который предписывает следующее: «При движении задним ходом, при ограниченной видимости водитель обязан прибегнуть к помощи сигнальщика». Специфика работы водителя АКВ такова, что «ограниченная видимость и движение задним ходом» — это примерно 50% всего рабочего времени и для того, чтобы прибегнуть к помощи сигнальщика, необходимо, чтобы были выделены сигнальщики, причем для всех АКВ, находящихся на линии (порядка 25 АКВ). Кро-

ме этого, каждому сигнальщику необходимо определить место, где он был бы в безопасности, в хорошо видимой зоне для водителя АКВ, а для этого нужно еще и внести изменения в РТК, расширить штат докеров-механизаторов и, как следствие, увеличить фонд оплаты труда. Должно быть так, если слепо следовать по этому пути, не делать этого никто не будет, да и нецелесообразно увеличивать себестоимость производимых работ.

Скорее будет по-другому. Не дай Бог, произойдет ДТП, администрация тут же обвинит водителя АКВ в нарушении инструкции и скажет: «что ж ты братец сигнальщика-то не кликнул, у тебя же есть на это право, а ты не воспользовался, вот теперь отвечай по полной программе». Мало внести изменения в инструкцию в соответствии с Правилами дорожного движения, надо еще привести и территорию в соответствии с требованиями ПДД: установить знаки, нанести разметку, организовать движение и сделать многое другое, что потребует значительных капиталовложений.

На сегодняшний же день, мне кажется, реально сделать следующее:

1. Исключить возможность заезда автомобилей в зону работы АКВ.

2. Издать распоряжение по организации, чтобы крайние ячейки всех квадратов контейнеров складировать не выше 1 яруса, только в этом случае водитель АКВ при выезде из ряда опустив контейнер может реально оценить обстановку и совершить безопасный для себя и остальных участников движения маневр.

3. Разработать и внедрить схему движения на терминале для всего транспорта, участвующего в трудовом процессе.

Эти и ряд других мероприятий, которые могут быть предложены специалистами, направленные на организацию охраны труда и создание здоровых и безопасных условий для работы, позволят снизить риск и получить дополнительные выгоды для всех. Для работников — пришел здоровый и ушел без травм. Для работодателя — гарантия сохранности груза и техники, затраты только на текущий ремонт. Да и моральный климат в коллективах — далеко не последнее дело.

Есть такая байка: Идет человек по лесу и видит мужик пилит дерево, сам весь в поту, руки в мозолях, ругается, но пилит. Посмотрел человек на его работу и говорит: «А если тебе наточить пилу, может быть легче и быстрее будет пилить-то». Мужик отвечает: «Некогда этим заниматься, надо пилить». Это я к тому, что при сегодняшней интенсивности работы, загруженности терминала и количестве техники на терминале организацией регулирования движения технологического транспорта необходимо заниматься срочно и целенаправленно. Думаю, что круг заинтересованных лиц предприятия ЗАО ПКТ не останется в стороне, а подскажет наиболее горячие и узкие места и как их устранить, а если уже есть какие-то наработки, может, стоит их обсудить в коллективах, да потихоньку внести в ныне действующую схему движения транспорта.

В.А. РЕМИЗОВ, уполномоченный
по охране труда 19 бригады ПКТ

Продолжение. Начало в предыдущем выпуске

В декабре 2005 года начались переговоры в рамках совместной комиссии по выработке соответствующего механизма. В эту комиссию со стороны работников был представлен проект механизма повышения уровня реального содержания заработной платы работников на основе прироста производительности труда. Ежегодная индексация заработной платы в этом проекте должна производиться в обязательном порядке, а вот надбавка сверх индексации зависит от того, каков прирост производительности труда по сравнению с базовым периодом.

К сожалению, работодатель не захотел рассматривать этот проект механизма и представил на рассмотрение в комиссию свой проект Положения. В проекте работодателя повышение уровня реального содержания заработной платы ставится в зависимости от наличия прироста чистой прибыли в группе компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург». Если прирост чистой прибыли по сравнению с базовым годом есть, то и повышение уровня реального содержания заработной платы работников возможно, а вот если прибыль не увеличилась в расчетном году, то не только индексации, но и прибавки к зарплате не будет.

Кроме этого работодатель вставил в проект этого положения еще одно условие. Сравниваются средние величины заработной платы работников девятнадцати компаний, входящих в группу компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург», в базовом и расчетном году. Формула уровня рентабельности работника, где в числителе показатель чистой прибыли, а в знаменателе среднесписочная численность Организации, очень напоминает экономическую формулу К.Маркса из его работы «Капитал». Похоже, что взята она именно оттуда, только в несколько измененном виде. У Маркса в числителе прибавочная стоимость, а в знаменателе переменный капитал, то есть та же численность работников, только умноженная на заработную плату. Это формула степени эксплуатации рабочих. Работодатель считает, что, если эксплуатация не выросла, то есть если индекс рен-

табельности рабочего по сравнению с базовым периодом меньше или равен нулю, то и зарплату повышать не надо.

Таким образом, мы видим, что проект работодателя не направлен на повышение заработной платы, а как раз нацелен на то, чтобы заблокировать механизм повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Причем сам же работодатель по просьбе представителей работников в комиссии представил расчет по своему проекту механизма на 2005 год по сравнению с 2004 годом. Из этого расчета следует, что прирост чистой прибыли в 2005 году есть, и довольно значительный, а вот по индексу рентабельности работника (прибыль, деленная на численность работников) индексация за 2005 год не по-

ложена! Этим расчетом работодатель и подтвердил, что данный механизм

Докер-механизатор Ю.Л. Рысев

КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

— волонтеристский, то есть целиком зависящий от произвола работодателя!

Кроме того, работодатель заявил, что если работники примут этот проект на весь срок действия Коллективного договора, то он заработную плату за 2005 год проиндексирует, несмотря на расчет.

Естественно, ни работникам, ни Портовому комитету докеров как законному представителю работников подобные условия были не приемлемы. Поэтому работники предложили закрыть совместную комиссию и переговоры продолжить в рамках согласительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора. Это и было сделано. Работники в трех стивидорных компаниях начали подготовку ко второму этапу забастовочных действий. Тогда в рамках согласительной комиссии работодатель пошел на другой вариант развития событий. Он предложил принять его положение в качестве эксперимента сроком на один год, и если через год стороны не предъявят к этому положению взаимные претензии, то продлить его действие на следующий договорный период. При этом про-

длевается действие соглашения о премировании работников и производится индексация заработной платы работников группы компаний ОАО «Морской порт СПб» за 2005 год по индексу инфляции в Санкт-Петербурге. Вариант, приемлемый для работников, но компромиссный. Ведь необходимо отчетливо понимать, что Положения, которое предлагается стороне работников (хотя бы даже и на годовой период), обязательной индексации не предполагает. Насколько хватит у работодателя желания индексировать заработную плату работников впоследствии, никто не может и предполагать.

Вполне возможен и такой вариант, что работодатель через год проиндексирует зарплату работников, чтобы показать, что механизм, предложенный им, работает. И Портовому комитету можно будет договориться с работодателем еще на один год действия Положения при условии проведения индексации заработной платы. И так далее.

Опыт свидетельствует, что нельзя давать карт-бланш на изменение уровня реального содержания заработной платы работников полностью в руки администрации, полагаясь на ее волю. Да и вообще заработ-

лчивается он по тарифу, на этом грузе работники выполняют только 100% нормы, в 4 раза превышающей медицински обоснованную. То есть заработать не в ущерб своему здоровью на этом грузе невозможно.

В «ЧСК» работодатель отдал конкурентам традиционный грузопоток угля, на котором зарабатывали работники и приличный прирост и премии, доходившие порой до 60%. Со стороны акционеров была повышена аккордная ставка на переработку угля, и клиент отказался от услуг «ЧСК». Сейчас работники «ЧСК» не обеспечены в полной мере работой. Только в «ВСК» нормальный грузопоток алюминия. Одна компания из трех имеет нормальную загрузку, а стало быть, и перспективы к повышению заработной платы работников.

Среди стивидорных компаний большого порта Санкт-Петербурга, принадлежащих другим собственникам, есть и положительные примеры хозяйствования и адекватного отношения к своим работникам со стороны работодателя. Это Первый контейнерный терминал под руководством генерального директора Е.В. Южилина. В ЗАО «ПКТ» Коллективный договор включает механизм повышения уровня реального содержания заработной платы. Он построен на основе роста производительности труда работников. В результате зарплата докеров за прошедший год при росте производительности труда на 35% выросла более, чем на 20%, что значительно перекрыло индекс инфляции.

Реальная зарплата выросла у всех работников. Причем генеральный директор из соображений стимулирования высокопроизводительного труда предложил увеличить зарплату на величину даже большую, чем та, которая получилась при расчете по Положению о повышении уровня реального содержания заработной платы работников! Естественно, что работники приложат дополнительные усилия, чтобы производительность труда увеличилась и в дальнейшем. Компания вышла на европейский уровень переработки контейнерных грузов и успешно на этом уровне конкурирует с другими профильными предприятиями.

Хотелось бы надеяться, что и представители наших акционеров внедрят положительный опыт ЗАО «ПКТ» в своих компаниях. Тогда будет расти прибыль акционеров и заработная плата работников. Повысится стабильность предприятий группы ОАО «Морской порт СПб». Необходимо будет и в дальнейшем коллективно побуждать работодателя к позитивным шагам в этом направлении.

Продолжение в следующем выпуске

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ

О заседании Российского комитета рабочих 15–16 апреля 2006 года (Нижний Новгород)

В заседании приняли участие делегаты крупнейших организаций рабочих профсоюзов России.

Обсуждены следующие вопросы.

1. Опыт борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы (докладчик докер-механизатор ЗАО «Первая стивидорная компания» Ю.Л.Рысев, Санкт-Петербург).
2. Опыт заключения коллективных договоров и соглашений, их улучшения в период реализации (докладчик докер-механизатор ЗАО «Вторая стивидорная компания» А.И.Харланов, Санкт-Петербург).
3. Перспективы изменения трудового законодательства (докладчик заместитель председателя Федерации профсоюзов России, помощник депутата Государственной Думы О.Б. Бабич, Москва).

Были приняты постановления:

«Уроки борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы» и «Об опыте заключения коллективных договоров и соглашений и их улучшения в период реализации».

Участники направили поздравление Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга в связи с её 15-летием.

Очередное заседание Российского комитета рабочих состоится 21–22 октября 2006 года в Нижнем Новгороде. Будут рассмотрены следующие проблемы:

- 1) сохранение социальных гарантий работникам в условиях реорганизации предприятий;
- 2) обеспечение равных условий труда и оплаты местным и приезжим работникам;
- 3) опыт работы по увеличению численности организации рабочего профсоюза.

Постановление Российского комитета рабочих «УРОКИ БОРЬБЫ ЗА ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Российский комитет рабочих, заслушав доклад портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга и выступления представителей профсоюзных организаций «Защита труда» ОАО «Невинномысский азот», Российского федерального ядерного центра ВНИИЭФ, ОАО «Завод «Красное Сормово», считает борьбу за повышение уровня реального содержания заработной платы на данном этапе необходимой и важнейшей для сохранения и развития главной производительной силы — работников и обеспечения конкурентоспособности российского производства. Российский комитет рабочих призывает все профсоюзные организации развернуть такую борьбу.

Анализ имеющегося опыта коллективных действий, направленных на повышение уровня реального содержания заработной платы, показывает, что наивысшим достижением на сегодняшний день является разработка и принятие в качестве неотъемлемой части коллективного договора механизма повышения уровня реального содержания заработной платы, включающего компенсацию инфляционных потерь и установление прямой зависимости между ростом производительности труда рабочих и повышением тарифных ставок и окладов работникам организации. Внедрение этого механизма в ЗАО «Первый контейнерный терминал» морского порта Санкт-Петербурга привело в 2005 году к росту производительности труда на 35% и повышению зарплаты работникам на 14–23%.

Грамотно построенные коллективные действия работников ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания», ЗАО «Четвертая стивидорная компания» морского порта Санкт-Петербурга и ЗАО «Форд Мотор Компани» (г. Всеволожск Ленинградской области) позволила добиться повышения заработной платы на 12–17%.

Неудача, к сожалению, постигла работников ЗАО «Портофлот» морпорта Санкт-Петербурга, не подготовивших должным образом коллективные действия с использованием рабочей печати и не оперевшихся на солидарность других профорганизаций.

Наиболее перспективным является повышение уровня реального содержания заработной платы в рамках борьбы за заключение прогрессивных коллективных договоров на основе решения вопросов защиты прав работников на занятость, предусматривая в коллективных договорах недопустимость увольнения работников без согласования с профорганизацией.

16 апреля 2006 года

Нижний Новгород

Постановление Российского комитета рабочих «ОБ ОПЫТЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ И ИХ УЛУЧШЕНИЯ В ПЕРИОД РЕАЛИЗАЦИИ»

Российский комитет рабочих, проанализировав доклады представителей профсоюзной организации морского порта Санкт-Петербурга, ФГУП завода «Электромаш», ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» и «Защита труда» ОАО «Невинномысский азот», «Защита труда» ВНИИЭФ (г. Саров) об опыте заключения коллективных договоров и соглашений и их улучшения в период реализации, констатирует, что эта работа, особенно в условиях продолжающегося ухудшения трудового законодательства, является основой деятельности профорганизаций, поскольку охватывает все стороны жизни работников.

Имеющийся опыт позволяет дать следующие рекомендации.

1. Профорганизация, опираясь на имеющиеся передовые разработки, должна составить, довести до работников и продвигать свой проект коллективного договора (соглашения), преодолевая сопротивление работодателей, защитников их интересов, в том числе в рабочей и профсоюзной среде. В ходе этого процесса необходимо увеличивать численность профорганизации и собирать письменные оформленные полномочия от работников, пока еще не являющихся членами профсоюза, на представительство их интересов при заключении коллективных договоров (соглашений) и ведении коллективных трудовых споров.

2. Наряду с проведением в строгом соответствии с установленной законом процедурой коллективных трудовых споров шире использовать опыт работы по правилам с выполнением норм на 100%.

3. Следует оперативно готовить к печати заключенные коллективные договоры, соглашения и публиковать в количестве, достаточном для обеспечения ими каждого работника.

4. Требуется пропагандировать коллективные договоры (соглашения), в том числе через рабочую печать, изучать их содержание профактивом, а затем и в трудовых коллективах на специальных семинарах.

5. Необходимо обеспечить сохранение условий коллективных договоров при реорганизации предприятий, в том числе путём заключения соглашений о сохранении и развитии социального партнерства, применяя в случае противодействия со стороны работодателя коллективные действия.

16 апреля 2006 года

Нижний Новгород