

ИЗ АНАЛИЗА ПОЗИЦИЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН НА ПЕРЕГОВОРАХ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» И «ЧСК»

Для того, чтобы более детально ознакомиться с позициями представителей сторон на идущих коллективных переговорах, проведем сравнение характеризующего нашу нынешнюю жизнь действующего в ЗАО «ПерСтиКо» Коллективного договора с текстом проекта Коллективного договора на новый срок, внесенного на рассмотрение Комиссии представителями работников, и предложениями представителей работодателя, на примере нескольких пунктов Коллективного договора.

Пункт действующего Коллективного договора: 2.1.3. Приказы и распоряжения по Организации и структурным подразделениям по вопросам изменения условий труда, применения норм труда, оплаты труда, социального обеспечения и сокращения штатной численности издавать по согласованию с Профкомом.	Редакция пункта, предлагаемая Работодателем: 2.1.3. Приказы и распоряжения по Организации и структурным подразделениям по вопросам изменения условий труда, применения норм труда, оплаты труда, социальному обеспечению и сокращению штатной численности издавать с учетом мнения Профкома. Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 2.1.3. Согласовать с Профкомом содержание, а также сроки разработки, введения и пересмотра локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников, в том числе приказов, распоряжений и иных директивных и инструктивных актов по Организации и структурным подразделениям по вопросам изменения условий труда, рабочего времени и времени отдыха, нормирования и оплаты труда, трудового распорядка и дисциплины труда, профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников, гарантий и компенсации, социального обеспечения, сокращения штатной численности и другим вопросам; как правило, не издавать и не вводить в действие локальные нормативные и иные акты о труде в случаях отрицательного мнения о них Профкома.
---	---

Комментарий: представители Работодателя привели стандартную ссылку: *«В соответствии со ст.53 ТК РФ предусмотрено учет мнения представительного органа Работников. В соответствии со ст.162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца».*

Представители Работодателя стремятся ущемить действующую норму Коллективного договора и, таким образом, существенно снизить уровень гарантий для Работников, пренебрегая при этом нормой трудового законодательства, предусматривающей возможность принятия Работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников, если это предусмотрено Коллективным договором. Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством и принципом социального партнерства. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.1.3. По мере необходимости проводить изменения структуры перегрузочного подразделения (предприятия) и форм организации производства в подразделении (на предприятии) с учетом мнения Профкома.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.1.3. Изменение производственной структуры Организации (подразделения Организации), а также изменение организации производства поручено разгрузочных работ производить по согласованию с Профкомом. Оценку профессиональной компетентности обладающих производством в подразделении (на предприятии) с учетом мнения Профкома.
---	--

Комментарий: представители Работодателя предложили исключить данный пункт из Коллективного договора и привели следующее объяснение:

«Вопросы организации производства — обязанность единоличного Органа управления Обществом — Генерального директора. В соответствии со ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» генеральный директор обеспечивает деятельность Общества и несет за это установленную законодательством ответственность».

Представители Работодателя стремятся исключить действующую норму Коллективного договора и, таким образом, нарушить законодательно закрепленное право Работников на участие в управлении Организацией через свой представительный орган — Профком. Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством. В соответствии со ст. 52 Трудового кодекса РФ право Работников на участие в управлении Организацией через свои представительные органы регулируется Коллективным договором. Таким образом, в соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ данное нормативное положение должно быть включено в Коллективный договор.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.1.7. В целях лучшей организации работ штатная численность бригад докеров-механизаторов и рабочих механизации согласовывать с Профкомом.	Редакция пункта, предлагаемая Работодателем: 3.1.7. В целях лучшей организации работ штатную численность бригад докеров-механизаторов и рабочих механизации устанавливать с учетом мнения Профкома. Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.1.7. Штатную численность бригад докеров-механизаторов, а также рабочих других профессий согласовывать с Профкомом. Состав работы (конкретное содержание, объем и порядок ее выполнения) устанавливать: для рабочих — по согласованию с Профкомом; для руководителей, специалистов и служащих — на основании квалификационного справочника и при условии предварительной консультации с Профкомом.
--	---

Комментарий: представители Работодателя привели следующее объяснение: *«В соответствии со ст.53 ТК РФ предусмотрено учет мнения представительного органа Работников».*

Представители Работодателя стремятся ущемить норму Коллективного договора, действующую на протяжении многих лет, и, таким образом, снизить уровень гарантий для Работников, пытаясь игнорировать при этом норму трудового законодательства, предусматривающую возможность принятия Работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников, если это предусмотрено Коллективным договором. Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством и принципом социального партнерства. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.2.1. Установить в планах по труду (штатных расписаниях), суммарно по Организации численность Работников X человек, из них докеров-механизаторов X человек.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.2.1. Установление в штатных расписаниях численности докеров-механизаторов, рабочих механизации и тальманов производится в соответствии с Соглашением (Приложение №**).
---	---

Комментарий: Представители Работодателя предложили исключить данный пункт из Коллективного договора и привели следующее объяснение:

«Вопросы организации производства — обязанность единоличного Органа управления Обществом — генерального директора. В соответствии со ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» генеральный директор обеспечивает деятельность Общества и несет за это установленную законодательством ответственность».

Представители Работодателя в нарушение ранее достигнутой договоренности стремятся ущемить норму Коллективного договора, действующую на протяжении многих лет, и, таким образом, ограничить право представителей Работников участвовать по

средством Коллективного договора в регулировании занятости. Представители Работников настаивают на сохранении и развитии нормы действующего Коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством и принципом социального партнерства. Полукурным шрифтом приведен текст, согласованный сторонами социального партнерства в Рабочей группе. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективный договор могут включаться вопросы регулирования занятости. В соответствии со ст. 52 Трудового кодекса РФ право Работников на участие в управлении Организацией через свои представительные органы регулируется Коллективным договором. Таким образом, в соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ данное нормативное положение должно быть включено в Коллективный договор.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.2.11. Прием в Организацию осуществляется на основании трудовых договоров (контрактов). Трудовой договор (контракт) с Работником может заключаться на определенный срок (срочный) или на неопределенный срок (бессрочный). В случае оформления срочного трудового договора (контракта) администрация представляет обоснование и согласовывает такое оформление с Профкомом. Переобразование с Работником срочного трудового договора (контракта) на бессрочный трудовой договор (контракт), а также отказ ему в этом производится по согласованию с Профкомом.	Редакция пункта, предлагаемая Работодателем: 3.2.11. Прием в Организацию осуществляется на основании трудовых договоров (контрактов). Трудовой договор с Работником может заключаться на определенный срок (срочный) или на неопределенный срок (бессрочный). В случае заключения с лицом, принимаемым на работу, срочного трудового договора представлять обоснование в Профком и согласовывать с Профкомом заключение указанного договора. Отказ Работнику в продлении заключенного с ним срочного трудового договора или в переформировании его на неопределенный срок согласовывать с Профкомом.
--	--

Комментарий: представители Работодателя привели следующее объяснение: *«Порядок заключения срочных трудовых договоров регламентируется ст.59 ТК РФ, которая не предусматривает согласования с профсоюзами порядка и условий заключения таких договоров».*

Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ Коллективным договором может быть предусмотрено принятие Работодателем локальных нормативных актов (к которым относятся, в частности, и приказы по Организации о приеме на работу) по согласованию с представительным органом Работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.2.21. Не применять труд сторонних работников во время забастовки в Организации, проводимой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и не направлять работников Организации в другие организации при проведении там забастовок.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.2.23. В период коллективного трудового спора в Организации не применять труд иных лиц, кроме Работников и лиц, привлекаемых по согласованию с Профкомом, не изменять условия трудовых договоров с Работниками и не заключать новые трудовые договоры. Не направлять Работников в другие организации при наличии там коллективных трудовых споров.
--	--

Комментарий: представители Работодателя предложили исключить данный пункт из Коллективного договора и привели следующее объяснение: *«Гарантии и правовое положение Работников в связи с проведением забастовки определены ст.414 ТК РФ, которые Работодатель обязан неукоснительно исполнять. Работодатель считает нецелесообразным введение дополнительных гарантий, поскольку они реально не способствуют разрешению конфликта. При отсутствии в Коллективном договоре обязательств Работников не использовать забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора при выполнении Работодателем условий Коллективного договора, принятие данного пункта не обеспечивает принцип социального партнерства».*

Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективном договоре могут устанавливаться преимущества для Работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами. Проведение забастовки является конституционным правом Работников, и отказываться от него по причине выполнения условий Коллективного договора, не являющегося, к тому же, напряженным для Работодателя, а тем более являющегося ухудшенным вариантом ранее действующего Коллективного договора, не разумно. Напротив, чем меньше Коллективный договор содержит льгот, преимуществ и условий труда, более благоприятных для Работников по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами и соглашениями, тем больше вероятность возникновения разногласий между Работниками и Работодателем. По сути, Работодатель, который стремится не развивать Коллективный договор и расширять права Работников, а предпринимает попытки всячески ущемить ранее достигнутый уровень социальных гарантий и прав Работников и законных представителей Работников, неизбежно приведет к конфликту с Работниками.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.3.44. Работодатель обязуется выплачивать 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 (если они выше размеров, установленных Правилами возмещения вреда, утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.92г. № 4214-1): а) в случае гибели Работника Организации, семье или иждивенцам потерпевшего выплачивается единовременное пособие в размере шестнадцати месячных тарифных ставок (окладов), действующих в Организации на момент его гибели; б) при получении Работником Организации инвалидности вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания потерпевшему выплачивается единовременное пособие в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент, соответствующее группам инвалидности: - инвалидам I группы — 16; - инвалидам II группы (неработающим) — 12; - инвалидам III группы (работающим) — 8; - инвалидам III группы — 6. В случае если несчастный случай произошел в результате появления на работе в нетрезвом виде (подтвержденном медицинским заключением), при хищении или при угоне транспортных средств, размер пособия семье (иждивенцам) уменьшать на 50%, а самому Работнику не выплачивать. Единовременное пособие в связи с несчастным случаем или профзаболеванием распространяется на все случаи, произошедшие во время работы в Организации и подтвержденные актом формы Н-1 — при несчастном случае или медицинским заключением — в случае профессионального заболевания.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.3.50. Выплачивать единовременное пособие за счет средств Организации Работникам, 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: а) в случае гибели Работника, семье или иждивенцам потерпевшего выплачивать единовременное пособие в размере 100 месячных тарифных ставок (окладов) Работника, действовавших в Организации на момент его гибели. б) при получении Работником инвалидности вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания потерпевшему выплачивать единовременное пособие в размере действующей месячной тарифной ставки (оклада) Работника на дату получения инвалидности, умноженной на коэффициент, соответствующее группам инвалидности: - инвалидам I группы — 50; - инвалидам II группы (неработающим) — 40; - инвалидам II группы (работающим) — 30; - инвалидам III группы — 20. Если несчастный случай произошел с Работником в результате появления его на работе в нетрезвом виде (подтвержденного медицинским заключением), при хищении или при угоне транспортных средств, размер пособия семье (иждивенцам) уменьшать на 50%, а самому Работнику пособие не выплачивать. Единовременное пособие в связи с несчастным случаем или профзаболеванием распространяется на все случаи, произошедшие во время работы в Организации и подтвержденные актом формы Н-1 — при несчастном случае или медицинским заключением — в случае профессионального заболевания.
--	--

Комментарий: Представители Работодателя предложили исключить пункт 3.3.44 из Коллективного договора и привели следующее объяснение: *«В соответствии с Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве» № 125-ФЗ (в редакции от 29.12.2004) обеспечение пострадавших единовременными страховыми выплатами осуществляется Фондом социального страхования. Трудовым законодательством выплаты такого рода не предусмотрены.»*

Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора. Утверждение представителей Работодателя о том, что Трудовым законодательством выплаты такого рода не предусмотрены не соответствует действительности: в соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективный договор могут включаться обязательства по выплате пособий и компенсаций.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.4.15. Увольнение Работника по инициативе Работодателя: - по сокращению численности или штата; - ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; - по причине неисполнения обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, производить по согласованию с Профкомом. Если у Работника в течение 2 лет не имеется дисциплинарного взыскания за нарушения, предусмотренные пунктом 6 ст.81 ТК РФ, увольнение за прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии производить по согласованию с Профкомом. Увольнение Работника по п.п. «а» п.6 ст.81 ТК РФ не производить до вступления в законную силу приговора суда, либо до наложения административного взыскания и без предварительного уведомления Профкома о предстоящем увольнении.	Редакция пункта, предлагаемая Работодателем: 3.4.15. Увольнение Работника по инициативе Работодателя: производиться с учетом мнения Профкома. Увольнение Работника по п.п. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ не производить до вступления в законную силу приговора суда, либо до наложения административного взыскания и без предварительного уведомления Профкома о предстоящем увольнении. Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.4.18. Увольнение Работника — члена профсоюза по инициативе Работодателя по сокращению численности или штата; ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе; по причине неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; однократного грубого нарушения трудовых обязанностей; производить по согласованию с Профкомом. Если у Работника в течение года имелись дисциплинарные взыскания за нарушение, предусмотренное п.п. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ, увольнение за появление на работе в состоянии опьянения производить по согласованию с Профкомом. Увольнение Работника — члена профсоюза за совершение по месту работы хищения имущества (в том числе мелкого), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, производить после предварительного, не позднее чем за 7 рабочих дней, уведомления Профкома о предстоящем увольнении.
---	---

Комментарий: представители Работодателя привели следующее объяснение: *«В соответствии со ст.53 ТК РФ предусмотрено учет мнения представительного органа Работников».*

Представители Работников настаивают на развитии нормы действующего Коллективного договора. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ Коллективным договором может быть предусмотрено принятие Работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.5.2. Минимальную в Организации месячную тарифную ставку (должностной оклад) устанавливать в размере не менее 6 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации. Тарифные ставки (оклады) Работников устанавливать применительно к нормальным условиям выполнения работ. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производить соответствующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам, предусмотренным действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.	Редакция пункта, предлагаемая Работодателем: 3.5.2. На момент заключения настоящего Коллективного договора минимальный в Организации размер тарифной ставки (оклада) установлен в размере 4417 рублей. Минимальный в Организации размер тарифной ставки (оклада) в дальнейшем не может быть менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определяемого органами исполнительной власти Санкт-Петербурга. Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.5.2. Минимальную в Организации месячную тарифную ставку (оклад) устанавливать в размере не менее 6 минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации. Тарифные ставки (оклады) Работников устанавливать применительно к нормальным условиям выполнения работ. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производить соответствующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам, предусмотренным действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
---	--

Комментарий: Представители Работодателя привели следующее объяснение: *«Работодатель принимает на себя обязательства, учитывая их реальность и обязательность выполнения (ст.24 ТК РФ)».*

Намёк представителей Работодателя на якобы большую реальность предлагаемого ими варианта редакции данного пункта Коллективного договора не более, чем субъективное мнение представителей Работодателя. Действующая редакция Коллективного договора показала свою реальность на протяжении более шести лет. Предложение представителей Работодателя могло бы быть рассмотрено в качестве альтернативного варианта редакции действующего пункта в случае соответствующей поправки: *«Минимальный в организации размер тарифной ставки (оклада) не должен быть менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определяемого органами исполнительной власти Санкт-Петербурга, с повышающим коэффициентом К=1,3».* Обоснование: на момент заключения действующего коллективного договора соотношение величины прожиточного минимума в Санкт-Петербурге к величине размера минимальной в организации тарифной ставки (оклада) составляло примерно указанный коэффициент. В предложенном же представителями работодателя варианте заложена попытка снижения уровня реальной заработной платы работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.5.3. Не реже, чем раз в календарный квартал генеральный директор Организации по согласованию с Профкомом устанавливает размер минимальной и Организации ставки (оклада) и вводит в действие своим приказом ставки и оклады, определенные на основе классификатора тарифной сетки.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.5.3. С первого числа первого месяца каждого календарного квартала устанавливает размер минимальной в Организации месячной тарифной ставки (должностного оклада), определяемый путем умножения ее размера, установленного в предыдущем квартале, не менее чем на индекс роста потребительских цен в Санкт-Петербурге за предыдущий квартал по данным Санкт-Петербургского комитета государственной статистики (но не меньшей 1,00 и не превышающей в течение календарного года 1,25) и по согласованию с Профкомом вводить в действие тарифные ставки и должностные оклады Работников, определяемые на основе классификатора тарифной сетки (Приложение № 19). О сроках и размерах индексации оплаты труда Работников на индекс роста потребительских цен, превышающий 1,25, проводить дополнительные переговоры с Профкомом в течение 10 рабочих дней со дня получения официальной информации о величине данного индекса.
--	--

Комментарий: представители Работодателя предложили исключить данный пункт из Коллективного договора и привели следующее объяснение: *«Норма предусмотрена приложением №18 (Соглашение о порядке введения тарифных ставок и должностных окладов)».*

Во-первых, данное заявление представителей Работодателя не соответствует действительности. Во-вторых, предложение об исключении данного пункта из Коллективного договора не основано на законе. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективный договор может включаться обязательство Работодателя о механизме регулирования оплаты труда. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ Коллективным договором может быть предусмотрено принятие Работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом Работников.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.5.5. Бригадам (звеньям) докеров-механизаторов, перевыполняющим нормы труда по результатам работы за смену, начислять прибавку из расчета тарифной ставки докера-механизатора, увеличенной на коэффициент 1,2 (на переработке груза с применением ручного труда — на коэффициент 2), за время, фактически затраченным, определяемым нормой времени, и фактически затраченным.	Редакция пункта, предлагаемая Работниками: 3.5.7. Бригадам (звеньям) докеров-механизаторов, перевыполняющим нормы труда по результатам работы за смену, начислять прибавку из расчета тарифной ставки докера-механизатора, увеличенной на коэффициент 1,2, за время, фактически затраченным, определяемым нормой времени, и фактически затраченным. Производством работ меньшим составом работников, по сравнению с требованиями по технологии производства, производить в исключительных случаях по согласованию с Профкомом и с оплатой по пропорционально уменьшенным нормам выработки (увеличенным нормам времени).
---	---

Комментарий: представители Работодателя предложили исключить данный пункт из Коллективного договора и привели следующее объяснение: *«Норма содержится в Положении об оплате труда (Приложение №16)».*

Во-первых, данное заявление представителей Работодателя не соответствует действительности, поскольку указанное приложение не до конца согласовано. Во-вторых, предложение об исключении данного пункта из Коллективного договора не основано на законе. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективный договор может включаться обязательство Работодателя о механизме регулирования оплаты труда.

Пункт действующего Коллективного договора: 3.5.9. (8) Производить доплаты: 1) Докерам-механизаторам за класс квалификации: - за I класс квалификации — 25% тарифной ставки; - за II класс квалификации — 20% тарифной ставки; - за III класс квалификации — 15% тарифной ставки; 2) За работу по извлечению фумигантов в размере 50% тарифной ставки за фактически отработанное время; 3) За совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, обязанностей отсутствующих работников пропорционально исполнению обязанностей в пределах оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии, но не менее 50%; 4) За работу на перегрузочной технике — в размере одной часовой тарифной ставки за каждую смену; 5) За работу с электронно-лучевыми мониторами к тарифным ставкам (окладам) в размере 25%; 6) За выполнение работ на высоте (на расстоянии менее 2 м от неогорожденных перепадов по высоте 1,3 м и более) в размере 25% тарифной ставки в пределах установленных норм трудоемкости (Приложение № 20); 7) За выполнение верхолазных работ (от 5 м и более) в размере 100% тарифной ставки в пределах установленных норм трудоемкости (Приложение № 20); 8) За профессиональное мастерство в соответствии с Положением (Приложение № 21); 9) За работу во вредных условиях труда в соответствии с Перечнем (Приложение № 22) и «Соглашением о размерах доплат докерам-механизаторам за работу в тяжелых и вредных условиях труда» (Приложение № 23); 10) За руководство бригадой (звеном) бригадиром, их заместителем и звеньевым из числа Работников не освобожденных от работы — в размере не менее 20% при численности бригады (звена) от 5 до 20 человек, в размере не менее 35% при численности бригады (звена) от 21 до 40 человек и не менее 50% при численности бригады (звена) более 40 человек; старшим технологическому звена за фактически отработанное время в качестве такового в размере не менее 10% (Приложение № 16); 11) За время, не включаемое в продолжительность рабочего и затрачиваемое Работниками перед началом и (или) по окончании смены: на получение наряд-заданий (15 мин.), прохождение медицинского контроля (15 мин.), получение и сдачу средств защиты (30 мин.), прием-сдачу смены (30 мин.) — из расчета тарифной ставки (оклада); 12) За преподавание без освобождения от основной работы — в соответствии с «Соглашением о размерах доплат за преподавание без освобождения от основной работы в целях подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников» (Приложение № **); 13) М) за использование знания иностранного языка — в соответствии с «Соглашением о размерах доплат за использование в работе знания иностранного языка» (Приложение № 32); 14) За работу в Зоне размещения грузов, содержащих радиоактивные вещества, — в размере 80% тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время; 15) о) по согласованию с Профкомом применять временные повышающие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам) Работников, выполняющих профессиональные мастерства, — согласно Положению (Приложение № 21); 16) п) единую тарифную ставку докеров-механизаторов на переработке грузов с применением ручного труда применять с коэффициентом, равным 1,3; 17) р) за руководство практическим обучением, стажировкой учеников докеров-механизаторов, а также при стажировке на перегрузочной технике в размере 10% тарифной ставки докера-механизатора за период обучения; 18) з) в других случаях, предусмотренных законодательством, Коллективным договором или Соглашением. 19) работающим в многосменном режиме к тарифным ставкам (окладам): - в вечернюю смену продолжительностью до 8 часов — 40%, - при работе в смену продолжительностью от 8 до 12 часов, на которую приходится не менее 50% ночного времени — 50%; - при суточном режиме — 70% за часы ночной смены (с 22 часов до 6 часов утра); - доплаты за работу в ночное и вечернее время производить также на заработок за перевыполнение норм (нормированных заданий).
--

Комментарий: Представители Работодателя предложили исключить подпункты 1-7 данного пункта из Коллективного договора и привели следующее объяснение: *«Нормы, касающиеся доплат, содержатся в Положении об оплате труда (приложение №16), а также приложениями № 20, 21, 22, 23».*

Предложение об исключении данного пункта из Коллективного договора и перенесению его в несогласованные приложения не основано на законе и направлено на ухудшение условий оплаты труда работников. В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ в Коллективный договор может включаться обязательство Работодателя о механизме регулирования оплаты труда.

Как следует из проведенного анализа, результаты которого представлены выше, представители Работодателя пока, по существу, не соглашаются на перезаключение действующих Коллективных договоров, а пытаются использовать идущие переговоры для ухудшения в противоречии с Конституцией РФ положения Работников, подрывая тем самым стимулы к высокопроизводительному труду и ставя под угрозу конкурентоспособность компаний.

Кроме того, участвующие в коллективных переговорах представители Работодателя очевидно неправильно применяют трудовое законодательство, поскольку пытаются свести такой особый нормативный правовой акт как Коллективный договор просто к перечню пунктов законодательства, тогда как в Коллективном договоре могут и должны содержаться пункты, улучшающие положение Работников по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством.

Представители Работников в Комиссии по заключению Коллективных договоров в ЗАО «ПерСтиКо», ВСК и ЧСК