



# До́кер

14 сентября подписаны Соглашения, предусматривающие перезаключение на новый срок коллективных договоров в стивидорных компаниях группы ОАО «Морпорт СПб» в объеме прежде действовавших договоров, с некоторыми уступками со стороны профсоюза и подвижками со стороны работодателей. Тем самым снимается основное разногласие в трудовом споре, длящемся в Санкт-Петербургском порту с 30 июня текущего года.

Заклученные Соглашения утверждены конференциями работников стивидорных компаний, которые состоялись 21 сентября.

Забасткомы приняли решение о приостановке забастовки и опубликовали соответствующее обращение к работникам. Докеры ПерСтиКо, ВСК и ЧСК приступили к полномасштабной работе.

Тем временем продолжается согласование проектов Положения «О по-

рядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации», Положения «О премировании Работников за основные результаты хозяйственной деятельности Организации» и Соглашения «Об обеспечении условий деятельности Представителя Работников – Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга».

По договоренности сторон переговоры по ним могут продлиться до конца 2005 года. При позитивном результате переговоров профсоюз обязался прекратить приостановленную забастовку. В случае же, если работодатели не сумеют обеспечить согласование с представителями работников необходимых нормативных актов, то работники будут впрямую вновь прибегнуть к полному либо частичному прекращению работы.

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21 сентября 2005 года

### КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПЕРВАЯ СТИВИДОРНАЯ КОМПАНИЯ»\*

## Об утверждении соглашения о частичном урегулировании трудового спора за заключение Коллективного договора

Ввиду неурегулированного разногласия с работодателем, заключающегося в несогласии работодателя заключить на новый срок Коллективный договор, улучшающий положение работников, Конференция на своем предыдущем этапе 12.08.2005 в соответствии с законодательством приняла решение об объявлении работниками ЗАО «ПерСтиКо» бессрочной забастовки с 30.08.2005. Конференция избрала Забастовочный комитет работников ЗАО «ПерСтиКо», определила состав представителей работников, уполномоченных на проведение примирительных процедур.

Целью забастовки Конференция работников определила заключение Коллективного договора на новый срок в полном объеме проекта Коллективного договора, подготовленного представителями работников, с учетом внесения в него договоренностей, достигнутых сторонами социального партнерства к моменту объявления забастовки.

При этом Конференция постановила считать возможным компромиссом заключение Коллективного договора между ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005–2008 годы в объеме по содержанию, не меньшем ранее действовавшего Коллективного договора, с внесением в него изменений и дополнений, полностью согласованных сторонами социального партнерства в Комиссии по заключению Коллективного договора, и дополнением его Соглашением «Об обеспечении условий деятельности представителя работников Организаций группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга».

С 30.08.2005 по 12.09.2005 работники ЗАО «ПерСтиКо» проводили первый этап забастовки в соответствии с решениями Забастовочного комитета. С момента начала забастовки полномочные представители работников в соответствии с требованиями законодательства вели с представителями работодателя примирительные процедуры. В ходе переговоров 14.09.2005 представители работодателя предложили конструктивный проект Соглашения, направленный на урегулирование коллективного трудового спора. Представители работников оценили данный проект Соглашения как допустимый компро-

мисс, позволяющий сторонам трудового спора перейти к его позитивному урегулированию, и после обсуждения данного проекта в трудовых коллективах подписали его и внесли на утверждение Конференции работников.

Заслушав и обсудив доклад председателя Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга А.Н. Моисеенко о принятых профсоюзом мерах по урегулированию трудового спора за заключение Коллективного договора, улучшающего положение работников компании по сравнению с условиями ранее действовавшего Коллективного договора, а также информацию по рассматриваемому вопросу, данную делегатам конференции исполнительным директором ОАО «Морпорт СПб» Б.П.Осламом, конференция ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Соглашение от 14.09.2005, заключенное Портовым комитетом РПД морского порта Санкт-Петербурга с генеральным директором ЗАО «ПерСтиКо», как допустимый компромисс, направленный на урегулирование коллективного трудового спора за заключение Коллективного договора на 2005–2008 годы (копия прилагается). В целях обеспечения реализации обязательств сторон по пункту 4.5 Коллективного договора Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга в двухнедельный срок подготовить необходимые проекты документов для вынесения на утверждение IV этапа Конференции работников.

2. Отметить хорошую подготовку к проведению и слаженное, скоординированное с работниками ЗАО «ВСК»

и ЗАО «ЧСК» проведение первого этапа бессрочной забастовки как демонстрации настойчивости работников в отстаивании своего законного права на улучшение социально-экономического положения.

3. Отметить грамотную работу Забастовочного комитета работников компании, а также представителей работников, уполномоченных на проведение примирительных процедур, позволившую достичь с представителями работодателя допустимого компромисса.

4. Отметить как позитивный переход представителей администрации ЗАО «ПерСтиКо» к конструктивному сотрудничеству с полномочными представителями работников, содействующий заинтересованности работников в результатах труда и перспективах развития компании, налаживание позитивных отношений социального партнерства, укреплению и развитию тем самым конкурентоспособности компании.

5. Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга как представителю работников ЗАО «ПерСтиКо» по согласованию и включению в действующий Коллективный договор Положения «О порядке повышения уровня реального содержания заработной

платы Работников Организации» и новой редакции Положения о премировании Работников — Приложения № 17 к Коллективному договору, а также заключению Соглашения «Об обеспечении условий деятельности представителя работников Организаций группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга» вопрос о прекращении забастовки вынести на Конференцию работников.



\* Аналогичные постановления приняты конференциями работников ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания»



Председателю Портового комитета Российского профсоюза докеров ОАО «Морпорт СПб» А.Моисеенко

Привет Александр!

Был рад встретить Вас на прошлой неделе в Вашем красивом городе. Наша беседа дала мне более ясное понимание и осознание ситуации у докеров Санкт-Петербурга.

Пожалуйста, держите нас информированными относительно всех событий и сообщите нам, где ITF мог бы быть вам полезным.

По-братски Ваш,

Франк Лейс, секретарь ITF



Ассоциация первичных профсоюзных организаций портов России ПРВТ РФ и Мурманский Баскомфлот поддерживают акцию протеста докеров-механизаторов Санкт-Петербургского порта.

Председатель Ассоциации

В.П.Цветков

# МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Механизм повышения уровня реального содержания заработной платы разработан в Рабочей группе по решению сторон трудового спора в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и Соглашениями, заключенными 14 сентября 2005 года.

Этот механизм действует следующим образом.

По каждой укрупненной группе работников проверяется, перекрыл ли рост средней заработной платы по этой группе инфляцию и дополнительный прирост, зависящий от прироста производительности труда.

Если эта величина перекрыта, до данной группе работников повышение тарифных ставок (окладов) не производится.

Если же рост номинальной заработной платы оказался меньшим, чем рост потребительских цен плюс установленный в зависимости от прироста производительности труда прирост заработной платы, с 1 января следующего за истекшим года тарифные ставки (оклады) данной группы работников повышаются на величину разницы между установленной механизмом величиной и имевшимся в истекшем году повышением.

Производительность труда рассчитывается путем приведения всех грузов к профилирующему, который берется за основной при расчетах.

Сначала исчисляется трудоемкость перегрузки одной тонны профилирующего груза путем деления фактического рабочего времени, затраченного на его переработку (в человеко-часах), на фактически переработанный за год объем этого груза (в тоннах).

Полученная таким образом трудоемкость основного груза используется для того, чтобы все остальные работы (в том числе по переработке иных грузов и различные вспомогательные) перевести в условные тонны основного груза. Для этого надо иные работы (в человеко-часах) разделить на трудоемкость основного груза.

Теперь разделив общую массу выполненной работы (в условных тоннах) основного груза на численность докеров-механизаторов мы получим величину производительности труда, от прироста которой устанавливается зависимость прироста заработной платы сверх компенсации инфляции, и таким образом обеспечивается повышение уровня реального содержания заработной платы.

## ПОЛОЖЕНИЕ

Проект

### О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации

В целях стимулирования высокопроизводительного труда Работодатель — ЗАО «\_\_\_\_\_ стивидорная компания» в соответствии с настоящим Положением обеспечивает увеличение реального содержания заработной платы Работников путем повышения с 1 января каждого года размеров тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организации на величину, определяемую в соответствии с настоящим Положением по отношению к базовой величине заработной платы, достигнутой в 2003 году.

Расчеты увеличения тарифных ставок и должностных окладов Работников производятся в нижеизложенном порядке с точностью до четырех знаков после запятой. Конечные результаты расчетов по месячным тарифным ставкам (окладам) округляются до рублей, по часовым тарифным ставкам — до десятков копеек.

Расчет средней заработной платы Работников в целях настоящего Положения производится в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором с учетом всех выплат, производимых Организацией по заработной плате Работников, включая выплаты из прибыли Организации, за исключением персональных надбавок к должностным окладам Работников, премий и выплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни, предусмотренные графиками выхода Работников на работу.

Размер месячной тарифной ставки определяется путем умножения размера часовой тарифной ставки на среднемесячную норму рабочего времени в Российской Федерации на год, в котором действует данная ставка, и обратно: размер часовой ставки определяется путем деления размера месячной ставки на среднемесячную норму рабочего времени в Российской Федерации на текущий год.

1. Расчет размера увеличения тарифных ставок и должностных окладов.

Далее применяются следующие обозначения необходимых для расчетов величин:

$p$  — минимальный размер увеличения тарифной ставки или должностного оклада Работников определенной профессии или должности (руб);

$J$  — итоговый индекс инфляции за предыдущие календарные годы, начиная с 2003 года по данным Санкт-Петербургского комитета государственной статистики;

$g$  — темп прироста производительности труда, рассчитываемый по приведенной в пункте 2 настоящего Положения методике;

$cp3\Pi_{\text{п}}$  — размер средней месячной заработной платы Работников определенной профессии или должности за предыдущий год (руб);

$cp3\Pi_{03}$  — размер средней месячной заработной платы Работников определенной профессии или должности за 2003 год (руб);

$TCm(O)_{\text{п}}$  — размер тарифной ставки (должностного оклада) Работников определенной профессии или должности по состоянию на 31 декабря предыдущего года (руб).

Расчет минимальных размеров увеличения тарифных ставок и должностных окладов Работников каждой профессии или должности по штатному расписанию Организации производится по следующим формулам.

1.1) если  $\frac{cp3\Pi_{\text{п}}}{cp3\Pi_{03}} \geq J + 0,3g$ , то увеличения тарифных ставок или должностных окладов Работников данной профессии или должности не требуется.

1.2) если  $\frac{cp3\Pi_{\text{п}}}{cp3\Pi_{03}} < J + 0,3g$ , то увеличение тарифных ставок или должностных окладов Работников данной профессии или должности производится по следующей формуле:

$$p = \left( J + 0,3g - \frac{cp3\Pi_{\text{п}}}{cp3\Pi_{03}} \right) \times TCm(O)_{03}$$

2. Расчет динамики прироста производительности труда производится по общему объему выполненных докерами-механизаторами работ, приведенному к объему перегруженного основного груза — \_\_\_\_\_ (в тоннах), на 1 докера-механизатора Организации по следующим формам.

2.1. Форма расчета общего объема выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке профилирующего груза.

	$T$ ( $T_1+T_2$ )	$T_1$	$T_2$	$Q_1$	$t$ ( $T_1/Q_1$ )	$Q_2$ ( $T_2/t$ )	$Q$ ( $Q_1+Q_2$ )
прошлый год							
2003 год							

$T$  — сумма рабочего времени докеров-механизаторов за год (в часах);

$T_1$  — рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на перегрузку профилирующего груза за год (в часах);

$T_2$  — рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на выполнение других работ за год (в часах);

$Q_1$  — фактическое количество перегрузки профилирующего груза (тонн);

$t$  — удельная трудоемкость одной тонны профилирующего груза (часов на одну тонну);

$Q_2$  — другие выполненные докерами-механизаторами работы, приведенные к работе по перегрузке профилирующего груза (тонн);

$Q$  — общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке основного груза (тонн).

2.2. Форма расчета производительности труда

	$Q$	$L$	$P$ ( $Q/L$ )
прошлый год			
2003 год			

$Q$  — общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке профилирующего груза (тонн);

$L$  — численность докеров-механизаторов Организации (чел);

$P$  — производительность труда (тонн/чел).

2.3. Форма расчета темпа прироста производительности труда.

$P_{\text{п}}$ производительность в прошлом году	$P_{03}$ производительность в 2003 году	$G$ ( $P_{\text{п}}/P_{03}$ )		$g$ $G-1$	
		по абсолютной величине	%	по абсолютной величине	%

$P$  — производительность труда (тонн/чел);

$G$  — темп роста производительности труда (по абсолютной величине, в процентах);

$g$  — темп прироста производительности труда (по абсолютной величине, в процентах).

3. При проведении в Организации мероприятий по изменению системы оплаты труда или размеров тарифных ставок и должностных окладов отдельных категорий Работников в течение года Работодатель и Профком руководствуются условиями действующего законодательства, Коллективного договора, настоящего Положения.

4. В целях проводимого в соответствии с законодательством контроля за выполнением Коллективного договора Работодатель по сроку выплаты заработной платы за январь текущего года представляет Профкому копии расчетов, на основании которых в соответствии с настоящим Положением производится увеличение тарифных ставок и должностных окладов Работников, с копиями исходных данных.