

ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ НАШЕЙ ЖИЗНИ

В ЗАО «Первый контейнерный терминал» трудятся около 1000 человек. Каждый Работник на своем месте — от уборщицы до управляющего директора — вносит вклад в развитие Организации. Несмотря на разного рода катаклизмы (мировой финансовый кризис, политическая обстановка) мы продолжали развиваться, наращивая производительность из года в год. Немаловажную роль в этом играет Коллективный договор, подписанный работниками и работодателем ещё в далеком 1999 году, практически с момента образования предприятия.

Этот документ является показателем того, как работодатель беспокоится о здоровье и социальной защите своих работников. Коллективный договор изначально устраивал обе стороны, несмотря на изменения в Трудовом кодексе РФ: почти все пункты Коллективного договора выполнялись, конфликтные ситуации были сведены к минимуму, работа велась модное нынче выражение — «в духе социального партнёрства». Неоднократно он пересматривался, добавлялись новые соглашения, приложения. Так, например, на переговорах, проходивших в 2005 году, совместно с представителями администрации было разработано и внедрено положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников ЗАО «ПКТ». На тот момент это был большой шаг вперед для всех работников Организации. Но, как показало время, сейчас это положение работает менее эффективно, чем ожидалось. Поэтому все острее встает вопрос о повышении реального содержания заработной платы с опережением уровня инфляции по Санкт-Петербургу на 3-5%. Тем более что официальный уровень инфляции всегда ниже уровня «социальной инфляции», о которой многие, в том числе в Правительстве РФ, предпочитают умалчивать.

Также остро стоит вопрос согласования локальных нормативных актов с Профсоюзом. Как сказано в ст.8 ТК РФ «...работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Коллек-

тивным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников». Стремление избавиться от согласования просматривается на всем протяжении переговоров. Но если посмотреть на процедуру учета мнения, то вывод можно сделать однозначный — согласование по многим параметрам (быстрота принятия решений, бесконфликтность, компромисс) лучше и выгоднее учета мнения. Казалось бы, обоюдную для работников и работодателей нацеленность на улучшение деятельности компании должны только закрепить смена собственника, окончание действия Коллективного договора, переговоры по заключению нового Коллективного договора. Но пока результат в переговорах не достигнут. И если к совместному обоюдному решению стороны не придут, социально-трудовые отношения



могут плавно перейти в конфликтно-трудовые.

Уровень социальной защищенности в ЗАО «ПКТ» довольно высок благодаря Коллективному договору и отлаженному взаимодействию профсоюзов и администрации. Но в период действия договора накопилось достаточно проблем, связанных не только с социальными льготами, но и с бытовыми условиями, охраной труда. А для продвижения вперед все должны быть уверены, что у них за спиной на-

дежный тыл в виде такого Коллективного договора, который будет способствовать нормальным взаимоотношениям внутри коллективов, между администрацией и работниками.

Сейчас в Комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на 2014—2017 годы обсуждаются важные разделы Коллективного договора, касающиеся охраны труда и здоровья, обеспечения занятости, социальных льгот и гарантий, оплаты труда. Стороной Работодателя и, в особенности, стороной Работников были внесены ряд предложений по совершенствованию действующего Коллективного договора. Все прекрасно понимают, насколько важен будет новый Коллективный договор для развития, а не ослабления тех социально-трудовых отношений, какие сложились в ЗАО «ПКТ» за долгие годы.

А.И. ФЛЕРОВ, председатель ЕПОР ЗАО «ПКТ», председатель Профкома РПД ЗАО «ПКТ»

НАДЕЕМСЯ НА ДОСТОЙНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Много десятилетий в Ленинградском морском торговом порту успешно и очень продуктивно действовал трудовой Коллективный договор. И когда была создана компания «Первый контейнерный терминал», также был заключен Коллективный договор, который много лет успешно работал и совершенствовался по обоюдному согласию между Работодателем и Работниками ЗАО «ПКТ». Был создан Единый Представительный Орган, пред-



ставляющий РПД и ПРВТ, что было большим достижением во взаимоотношениях между работниками производства.

В данный момент представители Управляющей компании хотят пересмотреть Коллективный договор.

Очень бы хотелось, чтобы между Работодателем и Работниками компании была взаимная согласованность решений по множеству вопросов и новый Коллективный договор не был бы ухудшением, а, наоборот, содействовал бы улучшению жизни и, конечно, деятельности Работников компании.

Работники ЗАО «ПКТ», а это большой перечень, в который входят докеры, тальманы, работники СТД, бухгалтеры, экономисты, инженерно-технические работники и работники многих других специальностей, очень надеются на согласованные действия комиссии по заключению нового Коллективного договора и вздохнут с облегчением, если договор будет направлен на улучшение жизни и благополучие их семей.

Отсюда неизбежно последуют рост эффективности производительности труда, ответственность за свою работу и взаимопонимание с работодателем.

А.И. БЕЛОНОГ, зам. председателя ЕПОР ЗАО «ПКТ», председатель Профкома ПРВТ ЗАО «ПКТ»

Рабочие бригады № 1 Службы технического директора (СТД) ЗАО «ПКТ» обращают внимание представителей Работодателя в Комиссии по заключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на 2014–2017 годы на затягивание времени заключения Коллективного договора.

Сторона административного корпуса, а точнее представители хозяев предприятия, под разными **Прим Прим П**

предлогами стараются оттянуть время, то есть сроки предусмотренные законами РФ о труде, о деятельности профсоюзов, тем самым нарушая законные права рабочих, предусмотренные Конституцией РФ.

Из общих источников информации выясняется, что предыдущий Коллективный договор на 2011-2014 гг. представителей хозяев не устраивает многими пунктами, там, где затронуты интересы рабочих это повышение заработной платы, выравнивание ее по отношению к цене рабочей силы, согласование важнейших вопросов с профсоюзом. Выступает администрация и против увеличения числа рабочих мест как в докерских бригадах, так и в ремонтных бригадах СТД, что мотивируется штатными расписаниями. Хотя на законные требования объединённого профкома профсоюзов докеров и водников предоставить информацию о штатном расписании, отвечают отказом. А ведь Трудовой кодекс говорит, что администрация обязана предоставлять профсоюзам данную информацию, но она мотивирует якобы закрытостью этой информации.

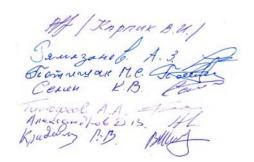
Решать этот вопрос следует в свете выс-

туплений президента РФ В.В. Путина, где он высказывает, что профсоюзы должны активизировать свою работу в вопросах заключения коллективных договоров, которые будут улучшать денежное содержание рабочих и тем самым будет обеспечена заинтересованность в улучшении экономики страны. Повышать значимость профсоюзов, которые своими действиями заставляють в которые своими действиями заставляния в которые в которые своими действиями заставляния в которые в которые своими действиями заставляниями застав

ла более точно и ценнее относиться к рабочему классу.

Из этого следует, что всякие ухищрения со стороны представителей хозяев предприятия убрать из Коллективного договора такие положения как «все решения по увольнениям, о перемещении рабочих из бригад в другие бригады, о лишении премии или каких-либо наказаний должны согласованы и утверждены объединённым профкомом РПД и ПРВТ» на деле мешают хорошей работе нашего терминала.

Из вышеизложенного коллектив рабочих бригады № 1 СТД ЗАО «ПКТ» даёт объединённому профсоюзу «карт-бланш» на все законные действия по заключению Коллективного договора на 2014–2017 годы.



НА ДЕЛЕ СЧИТАТЬСЯ С ГЛАВНОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ СИЛОЙ



Все мы, как докеры, так и рабочие других смежных профессий заинтересованы в стабильно улучшающейся жизни, заработной плате и условиях повседневного труда и быта.

Коллективным договорам и все по-своему — так? По приндаже не замечаем насколько важные и нужные, а порой не заменимые на практике, содержит он в себе статьи и пункты. Насколько хорошо и полно дополняет действующий Коллективный договор существующее Трудовое законодательство. Особенно это заметно нам в тех его разделах, где возможные проблемы и разногласия в производственном процессе, недопонимание в отношениях с административным корпусом.

Разногласия в принятии решений неизбежны и они достаточно демократично и конструктивно устраняются еще на стадии разработки путем согласований принятия решений. Прежде всего, это дает возможность заинтересованным сторонам подойти к назревшей проблеме взвешенно и максимально конструктивно, не боясь «однобокости» и «перекосов» в решениях. Чего, кстати, очень трудно добиться путем примитивного учета мнения оппонента. Да и процедура учета мнения, как таковая, совсем не однозначна на наш взгляд, так как оставляет, после соответствующих «бу- циальной защиты и поддержки, мажных похождений», простого вправе ждать сохранения своего рабочего один на один с юриди- стабильного социально правого ческой системой, а проще говоря, положения. необходимость искать правду в судебных органах.

Такая перспектива совсем не радостна для нас, как для рядовых рабочих. Мы привыкли, что наш профессионализм и преданность любимому делу всегда заметен, всегда на виду, а ведь многие из нас проработали на «ПКТ» не один год и даже десятилетие. Мы привыкли фактически доверять своему работодателю и полагаться на него, как на стабильного и честного партнера, который свои действия и решения, касающиеся насущных проблем рабочих, по зарплате, нормам выработки и безопасности труда старался согласованно оговаривать с представителями рабочего коллектива.

И что же теперь — нас обе-Мы давно привыкли жить по щают выслушивать, но делать ципу «а Васька слушает, да ест!». В этом случае Рабочие совершенно не смогут влиять на зарплату, охрану труда, нормы, а так же лишаются дополнительной защиты в случае произвола Работодателя. Все это не может не нервировать коллектив и несколько дестабилизирует обстановку в целом по предприятию. В конечном итоге такая нервозность неизбежно приводит к социальному взрыву в общественном рабочем сознании.

> И так мы легко убеждаемся в необходимости коллегиально согласованных решений между Работником и Работодателем, что является неоспоримым коренным преимуществом и обоснованным улучшением не только в части Коллективного договора, но и как некий стабилизатор производственно социальных отношений трудового

И поэтому, от проходящих переговоров по перезаключению Коллективного договора, который и является для нас, прежде всего, надежной гарантией со-

> А.В. ХАНИН, докер-механизатор

НАСТАИВАЕМ НА СОГЛАСОВАНИИ

Вот уже подходит к окончанию очередной срок действия Коллективного договора ЗАО ПКТ. Уже пятнадцать лет коллектив нашей организации живет на основе Колдоговора, созданного еще в 1999 г. Он не раз подвергался ревизии и правке на протяжении этих лет. Многие положения изменялись, чаще в лучшую, а не худшую сторону, и при этом мы находили общий язык с

руководством терминала и взаимовыгодные условия дополнительных соглашений.

Но вот пришла пора новой ревизии договора. В предложенном администрацией проекте, практически во всех статьях договора или предлагается изъять согласование с профсоюзами любых вопросов, или заменить на процедуру учета мнения. Такая процедура при решении многих вопросов: гарантий рабочих мест, социальных гарантий, оплаты труда, нормирования, охраны труда и прочих серьезных рабочих моментов просто неприемлема. Годами отработанная процедура согласования, как показала практика, приводила к позитивному решению практически всех рабочих вопросов, исключала ошибки обеих сторон партнерства — Работодателя и Работника. Не используемая ранее процедура учета мне-



ния, при неправильном или ошибочном применении может привести к затягиванию решения рабочих вопросов, требующих оперативного решения, непониманию со стороны Работников и, как результат, к напряжению в коллективах и конфликтным ситуациям.

По моему мнению, не стоит рушить отработанный и действующий механизм, годами обкатанный

на терминале. Тем более что за прошедшее время согласование всех необходимых вопросов не приводило к негативным последствиям.

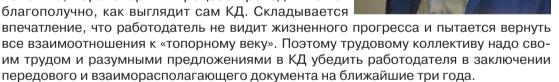
Две трети жизни мы проводим на работе, большинство отдало порту более 20 лет жизни. Как работников, так и представителей Работодателя. Согласие работников терминала — важнейшая составляющая жизнеспособности предприятия.

Коллективный договор, рабочие места, охрана труда и заработная плата вот приоритеты, на которые опирается Профсоюз в своей работе. И на согласовании этих вопросов Профсоюз обязан настаивать в полной мере как защитник и выразитель интересов Работников и компании в целом.

В.В. КАРЕТНИКОВ, докер-механизатор

КОДЕКС ЧЕСТИ

Колдоговор — это своеобразный кодекс чести предприятия. Наш КД — один из лучших в России. Это соглашение, которое помогает работодателю грамотно организовывать производственный процесс, а работникам достойно самореализовываться в работе. КД — это соглашение о взаимном социальном партнерстве. Недостаток один — каждые три года этот документ надо пересматривать. Впрочем, время идет, жизнь меняется и меняется к лучшему, поэтому и КД должен улучшаться. Но, к великому сожалению, переговорный процесс проходит не так благополучно, как выглядит сам КД. Складывается



31 июля 2014 года заканчивается срок действия Коллективного договора. Новый Коллективный договор должен быть улучшен.

Современный коллективный договор имеет особое значение для регулироования экономических и трудовых отношений. Одним из основных вопросов является оплата труда и его индексация с учетом инфляции, роста цен. Этот вопрос интересует всех и, надеюсь, что интересы работников при проведении коллективных переговоров будут учтены. Коллективный договор — это серьезный труд комиссии при активной поддержке профорганизации, и очень жаль, что не все работники, чьи права отстаиваются в Коллективном договоре, являются членами профорганизации.

Желаю комиссии плодотворной и удачной работы на благо трудового коллектива.

Ю.А. ЛИ, слесарь

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБОЮДОВЫГОДЕН



ставители работодателя и работников приступили к переговорам по перезаключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на 2014 – 2017 годы. И в течение трёх месяцев с момента начала переговоров он должен быть подпи- тно с представителями Работодате- на основе действующего договора ров, как это предписано Трудовым кодексом РФ. В столь короткий срок необходимо согласовать таобъёмный кой объемлющий нормативный правовой акт, как Коллективный договор.

За прошедшее с начала переговоров время представители

Во второй декаде апреля пред- сторон совместно провели большую работу. Состоялось несколько пленарных заседаний Комиссии по заключению Коллективного договора, в которую с каждой стороны вошли по восемь представителей. Представители Работников совмес-

заседаниями обсудили принципиальные для сторон вопросы, рассмотрели практически весь основной текст проекта Коллективного договора и согласовали позиции сторон по множеству пунктов. И тем не менее в полном объёме весь текст с приложениями представителям сторон в отведённый для этого законом короткий срок согласовать скорее всего не удастся физически. Потому что, как показывает практика, раньше, до включения в закон трёхмесячного ограничения срока ведения переговоров, они велись по многу месяцев, а иногда и больше года. Вот почему представители работников задолго до начала переговоров предлагали новый Коллективный договор заключать

сан сторонами кол- ля на заседаниях комиссии и в ра- с внесением в него всех согласолективных перегово- бочем порядке в периоды между ванных наработок сторон за прошедшие более чем два года, исходя из того, что положение работников благодаря новому Коллективному договору должно улучшаться.

Одним из камней преткновения для реализации этого конструктивного предложения явилось стремление администрации почти во всех пунктах Коллективного договора вместо согласования применить ухудшающую положение работников процедуру учёта мнения. Учёт мнения — это длительная и сложная юридическая процедура, которая подразумевает, что в конечном счёте администратор мнение профсоюза учтёт, но сделает так, как считает в данный момент для себя необходимым. При этом все мы хо-

Окончание на с. 3



рошо знаем, что порой администраторы принимают решения, не вполне продуманные, а то и впопыхах, да ещё и с эмоциональным накалом. Особенно, если «сверху» поступила об этом команда, даже и обсуждать которую не положено. А потом результат принятого в такой обстановке решения приходится долго и болезненно выправлять. Процедура учёта мнения по сравнению с процедурой согласования весьма конфликтная процедура, ведущая к коллективным трудовым спорам. Особенно если это относится к сокращению численности или штата работников, изменению условий труда, нормированию, размерам премирования, социальным гарантиям инвалидам труда, да и многим другим вопросам.

Например, мы знаем, что отдельные представители работодателя нередко нудят о том, что у докеров-механизаторов якобы не слишком напряжённые нормы труда при высокой премии. То есть эти представители работодателя при удобном для них случае постараются нормы задрать, а размер премии урезать. И в случае применения

процедуры учёта мнения они должны были бы запросить мнение у профсоюза. Профком вероятнее всего высказался бы отрицательно и предложил бы альтернативу. В любом случае Профком настаивал бы на том, что если и обоснованно повышать нормы, то при условии обязательного существенного повышения оплаты труда, а никак не её стагнации, и уж тем более не снижения размеров заработной платы. Однако администрация, как мы её знаем, рассматривая лишь финансовую сторону вопроса и пренебрегая человеческой стороной, в этих случаях вероятнее всего проигнорировала бы мнение Профкома и испекла бы приказы о повышении норм труда и снижении размера премии. Работники бы это дело так не оставили и Профком бы тоже в стороне не остался. Разразился бы конфликт. И, скорее всего, жестокий конфликт, неизбежно сказавшийся на производительности труда и благосостоянии компании.

Спрашивается: кому нужны такие проблемы? Ведь Трудовой кодекс (статья 8) предусматривает возможность процедуры согласова-

ния, если она предусмотрена Коллективным договором. Это то, что, собственно, и есть у нас сейчас. И этот способ регулирования трудовых отношений никогда не приводил к трудовым конфликтам, а, напротив, давал весьма хорошие производственные результаты в интересах и работников, и работодателя. По нашему убеждению, нормы труда и показатели премирования работников должны быть по договорённости сторон социального партнёрства установлены на длительный период, как минимум, на срок действия Коллективного договора. А изменение их должно производиться только по согласованию. Только в таком случае возможно обеспечить стабильную ритмичную бесконфликтную работу на длительный период времени.

А в условиях регулярных конфликтов работа не может быть ритмичной и высокопроизводительной. Составляющими роста производительности труда являются не только нормальный грузопоток, когда работы хватает на всех. Рост производительности труда в значительной степени зависит также и от

удовлетворённости работников уровнем заработной платы, социальной защищённости. Если же эти условия не выполняются, если материальное положение работников ухудшается в связи с отсутствием индексации заработной платы, не говоря уже о повышении реальной зарплаты, то роста производительности труда не жди. Кстати, в нашем Коллективном договоре механизм роста реального содержания заработной платы есть, но он чрезмерно компромиссный и не обеспечивает поступательного повышения реальной заработной платы. А ведь необходимость этого предписана Трудовым кодексом. То есть наш Коллективный договор непременно нужно усилить, а не ослабить.

Мы очень надеемся на трезвую, рассудительную позицию представителей работодателя в решении вопросов содержания Коллективного договора, надеемся на то, что впоследствии Коллективный договор будет только улучшаться к обоюдной выгоде работников и работодателя.

Е.И.КУСЛИН, А.В.СОТИН, докеры-механизаторы

С самого начала переговоров по заключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на новый срок резко проявилось стремление представителей работодателя искоренить якобы мешающую работодателю процедуру согласования. И во всех случаях, когда только возможно, применять вместо неё процедуру учёта мнения. Пренебрегая тем, что согласование является коренным принципом социального партнёрства.

Но не заблуждаются ли уважаемые социальные

партнёры в своём стремлении? И осознают ли руководители контейнерного терминала всю глубину последствий такой замены, будь она произведена? Доводят ли они до новых собственников большой риск существенного ухудшения соци-

ального климата в коллективе и неизбежного в этом случае падения заинтересованности работников в производительном труде?

Ведь при беглом ознакомлении даже с формальными особенностями процедуры учёта мнения нельзя не заметить, насколько она сложна и конфликтна. В отличие от одноэтапной и простой в применении процедуры согласования процедура учёта мнения может состоять из трёх, а то и пяти, непростых этапов и по сути своей чревата возбуждением трудовых споров.

На первом этапе процедуры учёта мнения работодатель перед принятием решения обязан направить проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников, то есть в профкомы.

Второй этап заключается в том, что профкомы не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта данного акта направляют работодателю своё мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Третий этап процедуры учёта мнения многовариантен.

В случае, если профкомы дают работодателю согласие, то на этом процедура учёта мнения и завершается — работодатель может издавать акт согласно представленному проекту. До этого момента учёт мнения похож на согласование, за исключением того, что работодатель обязан к проекту акта присовокупить обоснование. И если он этого не сделает или обоснование будет не надлежащим, то работодатель станет нарушителем процедуры с риском



отмены его акта по формальному основанию.

В случае же, если профкомы мотивировано не согласятся с проектом либо предложат его усовершенствовать, то работодатель: а) может согласиться с мнением представительного органа работников (то есть воздержаться от принятия акта или принять его с усовершенствованиями, указанными профкомами); б) либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения представительного органа работников провести с профкомами до-

полнительные консультации в целях согласования позиций. И если работодатель забудет про консультации, то опять же сам сделается нарушителем процедуры, а свой акт тем самым сделает нелегитимным, то есть незаконным.

кального нормативного акта (а это может быть приказ, распоряжение, инструкция, правила и многое другое) в профкомы или направить проект акта без приложения к нему обоснования, или отказаться составлять протокол разногласий, или пропустить предусмотренные процедурой сроки — и принятие данного акта будет незаконным.

Если же профкомы, в свою очередь, «прозевает» что-либо в ходе процедуры и у работодателя появится формальное основание принять акт, при том, что по содержанию он неверен, то это тоже был бы плохой вариант, чреватый конфликтом. То есть в отношении содержательной стороны, которая, конечно, ещё более существенна, чем формальная, процедура учёта мнения является потенциально конфликтной, провоцирующей возникновение коллективных трудовых споров. Эту процедуру следовало бы применять лишь в исключительных случаях, когда по тем или иным причинам процедура согласования в принципе неприменима. Например, учёт мнения вполне приемлем в случае определения размеров компенсации морального вреда за ущерб, причинённый работодателем работнику.

И вовсе не случайно Трудовой кодекс указывает сторонам социально-

го партнёрства на то, что Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Процедура же согласования проверена временем и является наиболее бесконфликтной. Соответствует она и понятию социального партнёрства, как системе взаимоотношений, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Поэтому при заключении коллективных договоров профсоюзы настаивают на сохранении применения в них процедуры согласования действий работодателя с профкомами как важнейшего инструмента социального партнёрства.

Это законное и обоснованное намерение однозначно твёрдо поддерживается работниками. Здравомыслящие представители работодателя признают необходимость соблюдения социального партнёрства и согласятся с данным конструктивным намерением профсоюзов. Будем надеяться, что представители работодателя и новых собственников ЗАО «ПКТ» при заключении нового коллективного договора всё же выберут социальное партнёрство.

СОГЛАСОВАНИЕ — ЛУЧШЕ!

В ходе консультаций на этапе «3 б)» процедура может быть сведена к вышерассмотренному варианту «3 а)», иначе — при недостижении работодателем согласия с профкомами — процедура вступит в четвёртый этап, на котором должен быть составлен протокол разногласий. И если Работодатель уклонится от его составления, то станет нарушителем процедуры, а его акт сделается неправомерным.

На пятом этапе работодатель прежде всего вправе поступить в соответствии с вариантом «а)» третьего этапа. То есть может согласиться с мнением профкомов и либо воздержаться от принятия акта, либо принять его с усовершенствованиями, указанными профкомами. Но на данном этапе процедуры учёта мнения работодатель после составления протокола разногласий вправе и принять локальный нормативный акт, фактически игнорируя мнение представителей работников. Вероятно, эта возможность и соблазняет недальновидных представителей работодателя. Но в последнем случае работодатель сильно рисковал бы, так как практически провоцировал бы работников на коллективный трудовой спор. В лучшем случае — на обжалование принятого локального нормативного акта в государственную инспекцию труда или в суд.

Как мы убеждаемся, процедура учёта работодателем мнения представительного органа работников весьма сложна. Стоит только работодателю «забыть» предварительно направить проект ло-

К.В. ФЕДОТОВ, первый заместитель председателя Профкома РПД ЗАО «ПКТ»

 $N_{2}(29)$

KAK BYDEM WUMB DANBWE?

Наиважнейшим условием работоспособности и жизнеобеспечения нашего предприятия является зию Коллективного договора. И Коллективный договор. В организации действует вот в мае этого года была создана годами обкатанный, со всех сторон защищающий Работников Коллективный договор.

Первый после создания терминала договор был подписан после проведения длительных и очень тяжелых переговоров. Появился серьёзный и объёмный документ, который приводился в пример практически во всех профсоюзных организациях портов России. И не только в портах. На тот момент он тщательно изучался и использовался как пример подражания у железнодорожников, авиадиспетчеров и в профсоюзах других профессий.

Он неоднократно рассматривался на заседаниях Российского Комитета Рабочих, в работе которого принимали участие представители различных предприятий и рабочих специальностей всей России.

изменения политического и экономического положения в стране.

Пришло время провести реви-Комиссия для ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на 2014-2017 годы.

К августу месяцу, к моменту окончания действия Договора, стороны должны выработать и подписать новый Договор.

На момент написания статьи переговоры идут медленно, но достаточно продуктивно. Зада-

максимально отстоять права и обеспечить защи- партнерства уже длительное время. ту Работников.

Со временем некоторые положения Договора тодателя, направленная прежде всего на замену устарели, некоторые пришли в негодность из-за процедуры согласования различных положений, указанных в Колдоговоре, на процедуру учета объемный зарплатный блок. мнения. Долгие годы работы показали оправдан-



ча профсоюзов, представителей Работников чет ни одна из сторон, опирающихся на принцип

Я думаю, мы найдем взаимоприемлемые реше-Практически сразу определилась линия Рабо- ния, воплотим их в жизнь и продолжим работу в духе взаимопонимания и уважения.

Ну, а впереди нас ждёт самый тяжелый и

С.В. БОГОДИСТ, докер-механизатор

ОБОСНОВАНИЕ ВЕЛИЧИНЫ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ РАБОЧЕГО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА (В ЦЕНАХ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ИЮНЯ 2014 ГОДА)

Стоимость рабочей силы определя- тысяч руб. В расчете на месяц ется, как известно, стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника и членов его семьи. Для исчисления стоимости рабочей силы в расчете на месяц её использования необходимо учесть все затраты на воспроизводство работника и членов его семьи за время трудовой деятельности, исчисляя их в расчете на месяц, и просуммировать. Принимаемое в расчет время трудовой деятельности 25 лет, состав семьи — 5 человек (трое детей), исходя из государственных требований обеспечения нормального воспроизводства населения России.

Расчет величины затрат на нормальное воспроизводство работника и членов его семьи

Начнем с затрат на жилье. Для семьи в 5 человек требуется не менее чем трехкомнатная квартира.

- 1. Приобретение трехкомнатной квартиры в Санкт-Петербурге в кредит. Первый взнос (15%) составляет 750 000 руб. плюс 54 000 руб. ежемесячно из расчета цены квартиры 4 500 000 руб. Всего 16 950 000 руб. В расчете на месяц — 56 500 руб.
- 2. Страхование жизни и здоровья. Затраты на страхование жизни из расчета 1% в год (45 000х25) плюс затраты на страхование жилья из расчета 0,15% в год (6 750x25) составляют за весь период трудовой деятельности 1 293 750 руб. В расчете на месяц — 4 312 руб.
- 3. Затраты на ремонт квартиры (2 раза) составляют в совокупности за 25 лет 400 000x2 руб. = 800 000 руб. **В рас**чете на месяц -2666 руб.
- 2 400 000 руб. **В расчете на месяц** 8 000 руб.
- 5. На охрану квартиры общие затраты составят 90 000 руб. В расчете на месяц — 300 руб.
- 6. На приобретение книг, газет, лату интернета, мобильной связи за 25 лет придется потратить 480 000 руб. В расчете на месяц-1600 руб.
- 7. Затраты на приобретение культурно-бытовой техники (музыкальные центры, фотоаппараты, видеокамера, мобильные телефоны и т.п.) за 25 лет составят 215 000 руб. В месяц —
- 8. Затраты на приобретение 5 компьютеров за 25 лет: 27 000х5=135 891 руб.

450 руб.

9. Затраты на покупку мебели за 25 лет составят 800 000 руб. В расчете на месяц — 2 666 руб.

крупногабаритной техники.

Холодильников: 18 000х2 = 36 000 машин: 16 000х2 = 32 000 руб. На месяц 107 руб. Телевизоров:12 000x2 = 24 000 руб. На месяц — 80 руб. Посудомоечных машин: 15 000х2 = 30 000 руб. На месяц — 100 руб. Кухонных плит: 8 000х2 = 16 000 руб. В расчете на месяц 54 руб. Итого 460 рублей в месяц.

- 11. Затраты на покупку кухонных **принадлежностей** за 25 лет — 160 000 руб. В расчете на месяц — 533 руб.
- 12. Затраты на покупку ванных и туалетных принадлежностей 270 000 руб. за 25 лет. В расчете на месяц — 900 руб.
- 13. Затраты на одежду и обувь сезонную, повседневную и выходную за 25 лет на семью из пяти человек составят 3 000 000 руб. В расчете на месяц 10 000 руб.
- 14. Личное страхование работника за 25 лет потребует 375 000 руб. В расчете на месяц — 1 250 руб.
- 15. Затраты на страхование троих детей до 20 лет за 25 лет составят 900 000 руб. В расчете на месяц -3 000 руб.
- 16. Оплата медицинских услуг потребует за 25 лет 2 150 000 руб. В том числе стоматологические услуги 275 000 руб., другие медицинские услуги 1 875 000 руб. **В расчете на месяц** — 7 167 руб.
- 17. Затраты на приобретение ме-4. На оплату коммунальных услуг дикаментов и других медицинских работнику за 25 лет придется потратить средств за 25 лет — 300 000 руб. В расчете на месяц — 1 000 руб.
 - 18. Плата за оздоровительно физкультурные услуги за 25 лет составит 200 000 руб. В расчете на месяц — 667 руб.
- журналов, музыкальных записей, оп- спортивного инвентаря 258 000 руб. В расчете на месяц-860 руб.
 - 20. Плата за содержание детей в детских дошкольных учреждениях (ясли, сад) за двадцатипятилетний период составит 243 000 руб. В расчете на месяц — 810 руб.
 - 21. Отдельные выплаты при обучении троих детей в школе за двадцатипятилетний период составят в сумме 267 300 руб. **В расчете на месяц** —

- высших учебных заведениях составят 780 000 руб. **В расчете на месяц** — **2** 600 руб.
- 23. Затраты на питание дома за 25 10. Затраты на приобретение лет составят 12 000 000 руб. В расчете на месяц — 45 000 руб.
- 24. Затраты на питание вне дома руб. На месяц — 120 руб. Стиральных за двадцатипятилетний период составят 4 230 000 руб. В расчете на месяц 14 100 руб.
 - 25. Отчисления в негосударственный пенсионный фонд для обеспечения нормальной жизни в старости от 2 до 10% — 600 000 руб. В расчете на месяц — 2 000 руб.
 - 26. Затраты на пользование общественным транспортом (метро, трамвай, троллейбус, автобус, маршрутка) — 1 200 000 руб. В расчете на месяц — 4 000 руб.
 - 27. Затраты на приобретение и содержание дачного 800 000+600 000=1 400 000 руб. **В рас**чете на месяц — 4 667 руб.
 - 28. Затраты на семейный отдых 1 раз в год по путевке составят 3 750 000 руб. **В расчете на месяц —12 500 руб.**
 - 29. Затраты на семейные праздники, включая подарки, за 25 лет составят 537 500 руб. В расчете на месяц — 1 790 руб.
 - 30. Затраты на свадьбы детей: $150\ 000x3 = 450\ 000$ руб. В расчете на месяц — 1 500 руб.
 - 31. Затраты на посещение театров, музеев, концертов за 25 лет составят 4 200 000 руб. В расчете на месяц — 14 000 руб.
 - 32. Затраты на приобретение автомобилей в кредит (4 автомобиля за 25 лет) составят 2 080 000 руб. В расчете на месяц — 6 670 руб.
 - 33. Страховка, налоги на автомо**биль** за 25 лет составят 1 626 900 руб. **В** расчете на месяц — 5 420 руб.
 - 34. Расходы на эксплуатацию ав-
 - 19. Затраты на приобретение 20 000 км в год из расчета 10 л. на 100 (20 000/ километров составят 100x10x34)x25 = 1 700 000 руб. В расчете на месяц — 5 670 руб.
 - на техническое обслуживание автомобиля за 25 лет составят 312 600 руб. В расчете на месяц 1 042 руб.
 - на автостоянку за 25 лет составят 900 000 руб. В расчете на месяц -3 000 руб.

Итого в расчете на месяц 9 712 руб.

22. Затраты на обучение детей в ших родителей:150 000х4 = 600 000 руб. **В расчете на месяц** — **2 000 руб.**

36. Резервный фонд 1 500 000 руб. В расчете на месяц -5000 руб.

Просуммировав среднемесячные затраты по всем статьям расходов, получаем общую величину среднемесячных затрат на воспроизводство работника и членов его семьи в сумме 235 709 рублей.

С учётом необходимости уплаты подоходного налога 13% заработная плата на уровне стоимости рабочей силы составляет 270 930 рублей в месяц:

 $270\,930 = 235\,709$: (1 — 0,13)

Таким образом, денежное выражение стоимости рабочей силы работающих членов семьи из пяти человек составляет в 2014 году 270 930 руб.

Если в семье работает не один из родителей, а оба, тогда необходимо учесть, что в связи с рождением и воспитанием троих детей занятость одного из родителей составит не 25, а 25 - 3x3 = 16лет. Тогда, чтобы получить стоимость рабочей силы одного работника, надо полученную ранее величину стоимости рабочей силы работающих членов семьи разделить на величину 1+16/25=1,64. Получим следующую величину:

270 930 : 1,64 = 165 201 руб.

Таким образом, стоимость рабочей силы рабочего в Санкт-Петербурге в ценах 2014 года составляет 165 201 руб.

Ясно при этом, что если заработная плата меньше этой величины, то есть меньше стоимости рабочей силы, нормальное воспроизводство работников и их семей не обеспечивается.

Если даже так называемые высокооплачиваемые рабочие получают лишь 30-40 процентов стоимости рабочей силы, неудивительно, что смертность в России превышает рождаемость, и население России по этой причине сокращается.

Не может быть и нормального высо-- на бензин за 25 лет при пробеге котехнологичного производства, если главная производительная сила — рабочий, трудящийся, не имеет нормальных условий для своего воспроизводства.

Расчёт произведён рабочими ЗАО «Первый контейнерный терминал» Куслиным Е.И., Пуртовым А.А., Каретниковым В.В. и Белоногом А.И. на базе первичных расчётов докеровмеханизаторов Градусова В.Е., Ремизова В.А. и слесаря Тиунова С.А. под научным руководством профессора по кафедре экономики и права Попова М.В.

35. Затраты на погребение умер-

Адрес редакции газеты «Правда труда»: 194291, С.-Петербург, ул. Руднева, 8-2-151 тел. +7 921 923 56 93, факс (812) 550-14-76 E-mail: info@rpw.ru http://www.rpw.ru/pt Цена свободная Тираж 2000 Д-65

Учредитель:

И.М. Герасимов

Регистрационное свидетельство ПИ №2-5958 от 17 мая 2002 г. выдано Северо-Западным окружным межрег территориальным управлением Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств

Главный редактор И.М. Герасимов Издатель Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих): Санкт-Петербург, 2-й Муринский, 10-3-61

Номер подписан по графику и фактически в 9 час. 01.07.2014 г. Заказ 1352