

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.

Мы давно привыкли жить по Коллективным договорам и даже 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 «бумажных походов», простого рабочего один на один с юридической системой, а проще говоря, 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 обещают выслушивать, но делать все по-своему — так? По принципу «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 коллектива.

И поэтому, от проходящих переговоров по перезаключению Коллективного договора, который и является для нас, прежде всего, надежной гарантией социальной защиты и поддержки, вправе ждать сохранения своего стабильного социально правового положения.

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. Годы 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 впечатление, что работодатель не видит жизненного прогресса и пытается вернуть все взаимоотношения к «топорному веку». Поэтому трудовому коллективу надо своим трудом и разумными предложениями в КД убедить работодателя в заключении передового и взаиморасполагающего документа на ближайшие три года.

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

Современный коллективный договор имеет особое значение для регулирования 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 ОБОЮДОВОЫГОДЕН



Во второй декаде апреля представители 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 подписан сторонами коллективных переговоров, как это предписано Трудовым кодексом РФ. В столь короткий срок необходимо согласовать такой объёмный и объёмлющий нормативный правовой акт, как Коллективный договор.

За прошедшее с начала переговоров время представители 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-

тно с представителями Работодателя на заседаниях комиссии и в рабочем порядке в периоды между 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

на основе действующего договора с внесением в него всех согласованных 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,
доеры-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 социального 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 делает нелегитимным, то есть незаконным.

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 спровоцировал 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 работодателя мнения представительного органа работников весьма сложна. Стоит только работодателю «забыть» предварительно направить проект ло-

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 отказать 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 социального 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.

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

КАК БУДЕМ ЖИТЬ ДАЛЬШЕ?

Наиважнейшим условием работоспособности и жизнеобеспечения нашего предприятия является Коллективный договор. В организации действует годами обкатанный, со всех сторон защищающий Работников Коллективный договор.

Первый после создания терминала договор был подписан после проведения длительных и очень тяжелых переговоров. Появился серьезный и объемный 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.

Со временем некоторые положения Договора устарели, некоторые пришли в негодность из-за изменения политического и экономического положения в стране.

Пришло время провести ревизию Коллективного договора. И вот в мае этого года была создана Комиссия для ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора ЗАО «ПКТ» на 2014–2017 годы.

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

На момент написания статьи переговоры идут медленно, но достаточно продуктивно. Задача профсоюзов, представителей Работников максимально отстаивать права и обеспечить защиту Работников.

Практически сразу определилась линия Работодателя, направленная прежде всего на замену процедуры согласования различных положений, указанных в Колдоговоре, на процедуру учета мнения. Долгие годы работы показали оправдан-



ность применения процедуры согласования практически всех рабочих вопросов в организации. Особых противостоятных согласование не вызывало, наоборот, предостерегало Работодателя от применения опрометчивых или необдуманных решений. Применение процедуры учета мнения увеличивает время на принятие определенных решений, что неприемлемо в решении оперативных вопросов работы Организации, либо может привести к неожиданному конфликту, которого не хочет ни одна из сторон, опирающихся на принцип партнерства уже длительное время.

Я думаю, мы найдем взаимоприемлемые решения, воплотим их в жизнь и продолжим работу в духе взаимопонимания и уважения.

Ну, а впереди нас ждет самый тяжелый и объемный зарплатный блок.

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 определяется, 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 000x25) 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 расчете на месяц — 2 666 руб.

4. На оплату коммунальных услуг работнику за 25 лет придется потратить 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, журналов, музыкальных записей, оплату интернета, мобильной связи за 25 лет придется потратить 480 000 руб. В расчете на месяц — 1 600 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 — 717 руб.

8. Затраты на приобретение 5 компьютеров за 25 лет: 27 000x5=135

тысяч руб. **В расчете на месяц — 450 руб.**

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

10. Затраты на приобретение крупногабаритной техники.

Холодильников: 18 000x2 = 36 000 руб. На месяц — 120 руб. Стиральных машин: 16 000x2 = 32 000 руб. На месяц — 107 руб. Телевизоров: 12 000x2 = 24 000 руб. На месяц — 80 руб. Посудомоечных машин: 15 000x2 = 30 000 руб. На месяц — 100 руб. Кухонных плит: 8 000x2 = 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 ванн 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 медикаментов и других медицинских средств за 25 лет — 300 000 руб. В расчете на месяц — 1 000 руб.

18. Плата за оздоровительно-физкультурные услуги за 25 лет составят 200 000 руб. В расчете на месяц — 667 руб.

19. Затраты на приобретение 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 — 891 руб.

22. Затраты на обучение детей в высших учебных заведениях составят 780 000 руб. В расчете на месяц — 2 600 руб.

23. Затраты на питание дома за 25 лет составят 12 000 000 руб. В расчете на месяц — 45 000 руб.

24. Затраты на питание вне дома 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 участка 800 000+600 000=1 400 000 руб. В расчете 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 автомобиль за 25 лет составят 1 626 900 руб. В расчете на месяц — 5 420 руб.

34. Расходы на эксплуатацию автомобиля:

- на бензин за 25 лет при пробеге 20 000 км в год из расчета 10 л. на 100 километров составят (20 000/100x10x34)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.

35. Затраты на погребение умер-

ших родителей: 150 000x4 = 600 000 руб. В расчете на месяц — 2 000 руб.

36. Резервный фонд 1 500 000 руб. В расчете на месяц — 5 000 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 учетом 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 = 16 лет. 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:

$$270\,930 : 1,64 = 165\,201 \text{ руб.}$$

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 высокотехнологичного производства, если главная производительная сила — рабочий, трудящийся, не имеет нормальных условий для своего воспроизводства.

Расчет произведен рабочими ЗАО «Первый контейнерный терминал»

Куслиным Е.И., Пуртовым А.А., Каретниковым В.В. и Белоногом А.И. на базе первичных расчетов докеров-механизаторов Градусова В.Е., Ремизова В.А. и слесаря Тиунова С.А. под научным руководством профессора по кафедре экономики и права Попова М.В.