

Ситуация на рынках целлюлозы и картона в 2012 году будет непростой

Комментируя текущую конъюнктуру рынков целлюлозы и картона, заместитель директора по маркетингу и продажам Архангельского ЦБК Алексей Постников заявил, что развитие ситуации во многом будет зависеть от потребительского спроса в Европе и Китае и соотношения валютных курсов.

В сегменте картона будет ощущаться влияние традиционной сезонности спроса - можно ожидать затишья в I квартале 2012 года. Сильное давление на рынок будут оказывать ожидания производителей и переработчиков картона, связанные с пошлинами на импортный картон после вступления России в ВТО. По прогнозам специалиста, снижение, а тем более полная отмена пошлин, приведут к резкому росту импорта макулатурных сортов картона (тестлайнера). Однако рост транспортных тарифов на грузоперевозки ограничит влияние импортного картона. Оно будет в полной мере ощутимо лишь вблизи границ и морских портов.

Говоря о рыночной ситуации по тарному картону, Алексей Постников указывает на серьезные трудности со спросом в первой половине 2011 года. Они были обусловлены крупными складскими запасами, созданными производителями гофропродукции в конце 2010 - начале 2011 гг. под влиянием ажиотажного спроса и дефицита 2010 года. Потребительский спрос на гофротару в этот период также оказался ниже ожидаемого. Ситуация нормализовалась во втором полугодии в связи с традиционным сезонным увеличением потребления гофротары. К этому времени складские запасы у переработчиков были в основном израсходованы.

Перспективы 2012 года прямо увязываются с развитием ситуации на мировых рынках, - считает Алексей Постников. - Планка цен на внутреннем рынке задается уровнем цены на импортную целлюлозу и картон. Внутренние цены по этой причине коррелируют с мировыми.



Договор компромиссов и взаимных обязательств

Закончилась активная фаза работы над Коллективным договором. В этом номере «Бумажника» мы публикуем проект документа и три актуальных Приложения к нему: «Правила внутреннего трудового распорядка», «О негосударственном пенсионном обеспечении работников» и Положение «О порядке выплаты надбавок рабочим». Напомним, 21 декабря во Дворце культуры состоится конференция, которая подведет окончательные итоги кропотливой работы над документом.

Администрация предприятия и профсоюз работников АЦБК вступили в переговорный процесс три месяца назад. Переговоры шли, как говорится, по всем законам жанра: по ряду вопросов дискуссия была острой и жаркой. Профсоюз неоднократно привлекал высококвалифицированных консультантов: председателя Федерации профсоюзов Архангельской области Александра Савкина, председателя Архангельского областного комитета профсоюза работников лесных отраслей Алексея Костина, правовых инспекторов, представляющих интересы профсоюзов и т.д.

Несмотря на первоначальные разногласия, стороны нашли взаимопонимание фактически по всем вопросам и перевели переговорный процесс в русло конструктивного диалога. Обсужденные завершили в четко обозначенные в регламенте сроки. К финальной части своей работы комиссия вышла практически на согласованный вариант проекта. В протоколе разногласий остался только один пункт, касающийся выплат восьми среднемесячных заработных плат выходящим на пенсию работникам.

Коллективный договор, как известно, - это «соглашение, позволяющее наиболее полно учесть интересы работодателя и работников». Любой договор имеет смысл только в том случае, если он подкрепляется действием, если ожидания сторон по исполнению взаимных обязательств совпадают на все 100%.

Коллективный договор Архангельского ЦБК

закрепил взаимные ожидания всех сторон. В нем четко прописано, что работодатель ожидает от работников.

В первую очередь - это добросовестный труд. Конечно, каждый может трактовать словосочетание «добросовестный труд» по-своему. Но прежде всего - это исполнительность, самоотдача, приверженность, умение идти на встречу.

Разумеется, профсоюз тоже должен выполнять свои обязанности в части снижения напряженности на предприятии и укрепления трудовой дисциплины.

Профсоюз тоже может следить за тем, насколько добросовестно трудятся работники. Иными словами, профсоюз должен стать своеобразным гарантом исполнения обязательств со стороны работников.

Работодатель должен выполнять свою часть обязательств в сфере оплаты труда, охраны и безопасности труда, социальных гарантий. В данном случае работодатель следует принципу, если обязательства прописаны, то они гарантируются на все 100%. В то же время в договоре не обещано то, что невозможно гарантировать.

Когда ожидания всех сторон подкрепятся на практике, тогда предприятие действительно станет внутренне крепким. Как крепкая семья. Желание у всех одно - улучшить качество жизни работников. А добиться этого можно через консолидацию коллектива и повышение конкурентоспособности нашей продукции.

НОВОСТИ

«Титан» увеличил заготовку древесины

В период с января по ноябрь текущего года леспромхозы генерального поставщика лесосырья на ОАО «Архангельский ЦБК» - группы компаний «Титан» - заготовили 1,365 млн кубометров древесины, что на 2% превышает плановые показатели (1,344 млн кубометров).

За данный период вывезено 1,358 млн «кубов» древесины, выполнение плана (1,424 млн «кубов») осуществляется на 95%. По отношению к аналогичному периоду прошлого года объемы заготовок составляют 96%, а объемы вывезенной древесины превышают прошлогодние показатели на 11%.

В помощь родителям

На прошедшей сессии депутаты областного Собрания приняли ряд социальных законопроектов, сообщает официальный сайт парламентариев.

Внесены изменения в областной закон «О социальных пособиях гражданам, имеющим детей», в соответствии с которыми с 1 января 2012 года пособия будут выплачиваться родителям детей в возрасте от полутора до шести лет, по объективным причинам не посещающим детский сад. Было отмечено, что быстро решить вопрос обеспечения всех детей местами в дошкольных учреждениях не удастся, поэтому финансовая помощь родителям становится необходимостью.

Во втором чтении приняты дополнения и изменения в закон «О мерах социальной поддержки многодетных семей в Архангельской области». Закон определяет дополнительную выплату из регионального бюджета родителям при рождении третьего ребенка в размере 50000 рублей.

Депутаты проголосовали также за предоставление дополнительных мер социальной поддержки жителям области, награжденным медалью ордена или орденом «Родительская слава».

Не рубите сгоряча!

Приобрести лесную красавицу законно может любой житель Новодвинска минимум за 12 рублей.

Новодвинское лесничество напоминает жителям города об ответственности за незаконную рубку хвойных деревьев. Особенности заготовки хвойных деревьев регулируются областным законом от 27 июня 2007 года N368-19-03 «О реализации органами государственной власти Архангельской области государственных полномочий в сфере лесных отношений» (в редакции от 29.10.08 N588-30-03).

Разрешается рубить ели и другие хвойные деревья высотой не более 3 м и лишь по одной штуке на человека. Деревья до 1 м стоят 12 руб., до 2 м - 26,60 руб., до 3 м - 41 руб. Заготовку их производят на лесных участках, подлежащих расчистке (просеки, минерализованные полосы, участки под ЛЭП и другие).

Выписать разрешение можно в новодвинском лесничестве до 28 декабря по адресу: ул. Советов, 18, 2 этаж (лесничий), в будние дни с 9.00 до 16.00, обед с 12.30 до 14.00.

При себе иметь паспорт.

Телефон для справок: 4-39-86.

Победа в Холмогорах

С 9 по 11 декабря в Холмогорах состоялись игры X турнира по флорболу «Кубок М.В. Ломоносова» среди детско-юношеских и молодежных команд.

Мероприятие проводилось под эгидой федерации флорбола России. В соревнованиях участвовало около 200 спортсменов из Москвы, Ленинградской, Московской, Вологодской и Архангельской областей.

На турнире две победы из трех возможных одержала команда «Двина» под руководством тренера Сергея Талдонова. Наши земляки стали первыми в номинациях «Мальчики 12-13 лет» и «Молодежные команды».

Отличились наши ребята и в индивидуальных призовых категориях. Так, лучшими игроками турнира признаны юные вратари Роман Комаров и Сергей Проняков, лучшими бомбардирами - новодвинцы Сергей Гребенчиков и Александр Талдонов. Уроженец города бумажников Роман Дружининский, игравший на этих соревнованиях за гатчинскую сборную «Арена», удостоился звания «Лучший нападающий».

ОАО «Архангельский ЦБК»

ТРЕБУЮТСЯ:

● **ЭЛЕКТРОМОНТЕРЫ**
по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-5 разрядов.

● **СЛЕСАРИ-РЕМОНТНИКИ**
4-6 разрядов.

Требования: мужчина, наличие диплома об образовании, желателен опыт работы.

● **СЛЕСАРИ КИП и А**

● **ЭЛЕКТРОСЛЕСАРИ**
по обслуживанию автоматики и средств измерений 4-6 разрядов.

● **ТОКАРИ**

Архангельский ЦБК объявляет о наборе учеников токаря на ремонтно-механическом производстве.

Требования: мужчина, среднее профессиональное техническое образование приветствуется, возраст - от 21 до 35 лет.

Обращаться в каб. 105 (управление АЦБК).

Справки по телефонам: 6-30-26, 6-31-06.

Коллективный договор ОАО «Архангельский ЦБК» на 2012-2014 гг.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в ОАО «Архангельский ЦБК», направленным на обеспечение согласования интересов сторон, эффективной работы общества, и заключается между работодателем и работниками в лице их представителей.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице генерального директора ОАО «Архангельский ЦБК» и работники ОАО «Архангельский ЦБК» в лице их представителя - профсоюзного комитета ОАО «Архангельский ЦБК». Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета полномочным представителем интересов всех работников при заключении, изменении и исполнении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров.

Настоящий Коллективный договор устанавливает взаимные обязанности сторон, трудовые и социально-экономические права работников, порядок удовлетворения их профессиональных, экономических, социально-бытовых и культурных интересов, гарантии социальной защиты и дополнительные льготы по сравнению с действующим законодательством.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Общества.

1. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Стороны договорились:

1.1.1. Содействовать формированию деловых, конструктивных отношений в коллективах, установлению стабильной, доброжелательной обстановки.

1.1.2. Считать выполнение условий Коллективного договора и своих обязанностей неотъемлемым условием повышения эффективности работы Общества и социальной защищенности его работников.

1.1.3. Строить взаимоотношения в соответствии с основными принципами социального партнёрства.

1.1.4. Прилагать усилия для поддержания социального мира и согласия, исходя из того, что лучшим средством достижения целей являются переговоры.

1.1.5. Информировать на совместных заседаниях, проводимых по инициативе одной из сторон, о ближайших перспективах развития и итогах работы Общества.

1.1.6. Обеспечивать реализацию Политики ОАО «Архангельский ЦБК» в области качества, экологии, охраны труда и здоровья, Политики ОАО «Архангельский ЦБК» в области социальной ответственности.

1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Принимать необходимые меры к повышению эффективности производства продукции, получению прибыли и обеспечению выполнения обязательств, установленных Коллективным договором.

1.2.2. Обеспечивать работников исправными средствами производства, необходимым сырьём, материалами и другими ресурсами.

1.2.3. Создавать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных и опасных производственных факторов на здоровье работающих, улучшать условия труда и санитарно-бытовое обслуживание.

1.2.4. Выполнять природоохранные мероприятия, направленные на уменьшение воздействия на окружающую среду: сокращение выбросов и сбросов загрязняющих веществ, уменьшение количества отходов.

1.2.5. Создавать условия для профессионального роста, развития творческой инициативы работников.

1.2.6. Проводить рабочие собрания с целью информирования о производственно-экономической деятельности Общества. Итоги работы постоянно освещать в средствах массовой информации.

1.2.7. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

1.2.8. При реализации стратегии развития предприятия в первоочередном порядке принимать меры возможного

сохранения занятости работников.

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. Работать добросовестно, выполнять производственные задания, соблюдать производственную и трудовую дисциплину, выполнять требования пожарной безопасности, охраны труда, содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, выполнять Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), соблюдать нормы поведения, уважать права друг друга.

1.3.2. Обеспечивать сохранность имущества, сохранение коммерческой тайны Общества в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами, действующими в обществе.

1.3.3. Систематически совершенствовать свои знания по вопросам гражданской обороны, выполнять мероприятия в соответствии с планами предупреждения, ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций и планом гражданской обороны на военное время.

1.3.4. Вести технологические процессы в соответствии с требованиями действующей нормативной и технологической документации, соблюдать нормы и стандарты по охране окружающей среды.

1.3.5. Стремиться к совершенствованию своих знаний, квалификации, профессионального мастерства, ключевых компетенций, вносить свой личный вклад в дальнейшее развитие предприятия.

1.4. Представитель работников - профсоюзный комитет - обязуется:

1.4.1. Содействовать реализации стратегии развития ОАО «Архангельский ЦБК».

1.4.2. Защищать права и интересы работников в области их социально-трудовых и экономических отношений. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем условий Коллективного договора, трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Принимать письменные обращения работников о разъяснении действующих на ОАО «Архангельский ЦБК» локальных нормативных актов, нарушениях прав работников, недостатках в деятельности Общества.

1.4.3. Содействовать снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, улучшению охраны труда и культуры производства.

1.4.4. В период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новых требований и воздерживаться от объявления забастовок при условии его выполнения.

1.4.5. Требовать от каждого работника добросовестного отношения к труду, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и пожарной безопасности.

1.4.6. Участвовать в разрешении конфликтов, возникающих между работодателем и работниками.

1.4.7. Бесплатно оказывать юридическую помощь работникам, представ-

лять их интересы при рассмотрении трудовых споров.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что каждому работнику гарантируется выплата справедливой заработной платы за труд в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда, условиями выполняемой работы и личным трудовым вкладом.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Архангельской области.

Минимальная месячная тарифная ставка работника первого разряда (по временщику ЦБП), полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливается в размере 3692 рубля.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оплату труда рабочих производить по утвержденным на ОАО «Архангельский ЦБК» тарифным ставкам (окладам).

Для определения размера ставок (окладов), дифференцированных по видам работ, применять действующие тарифные коэффициенты и соотношения, отражающие различия по сложности и условиям труда каждой профессионально-квалификационной группы. Размеры тарифных ставок по состоянию на 1 января 2012 года являются неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение №2).

2.1.2. Тарификацию работ и присвоение разрядов работникам осуществлять в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.1.3. Оплату труда руководителей, специалистов и служащих производить на основании должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, утвержденным на ОАО «Архангельский ЦБК», или трудовым договором, заключенным между работодателем и работником.

2.1.4. Положения об оплате труда, премировании, стимулирующих выплатах (доплатах и надбавках стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплатах), нормах труда и другие локальные нормативные акты устанавливать с учетом мнения профсоюзного органа.

2.1.5. Производить дифференцированную доплату за особые условия труда (на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда):

- рабочим в соответствии с Перечнем рабочих мест по ОАО «Архангельский ЦБК», на которые устанавливаются доплаты за условия труда (Приложение №3);

- руководителям, специалистам и служащим в соответствии со штатным расписанием.

Производить доплаты за высокую квалификацию, расширение зоны обслуживания в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке.

2.1.6. Производить оплату в повышенном размере за работу в ночное время: Работникам промышленно-производственного персонала:

- за работу в ночное время: с 10 часов вечера до 6 часов утра - в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- при многосменном режиме работы с продолжительностью смены 8 и менее часов: в вечернюю смену - 20 процентов, в ночную смену - 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада); с продолжительностью смены более 8 часов в ночную смену - 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в смене.

Работникам непромышленного персонала, службы безопасности и пожарно-газоспасательной службы:

- за работу в ночное время: с 10 часов вечера до 6 часов утра - в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- при многосменном режиме работы с продолжительностью смены более 8 часов в ночную смену - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночной смене.

2.1.7. Оплату труда за сверхурочную работу производить за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере или, по желанию работника, предоставлять дополнительное время отдыха.

2.1.8. Оплату труда за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производить в двойном размере или, по желанию работника, предоставлять другой день отдыха.

2.1.9. Оплачивать время простоя: - по вине работодателя в размере 2/3 средней заработной платы работника; - по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

2.1.10. Сохранить за работниками на период освоения нового производства (продукции) его прежнюю заработную плату.

2.1.11. Для исчисления средней заработной платы работника расчетным периодом считать 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

2.1.12. Расчетным периодом за заработной плате устанавливается месяц.

2.1.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц через банк, с которым Обществом заключен договор обслуживания банковских пластиковых карт, или кассу ОАО «Архангельский ЦБК»:

- аванс - до 30 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет - до 18 числа

месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.14. За задержку выплаты окончательного расчета заработной платы выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

2.1.15. Ежегодно обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по Архангельской области на основании данных Госкомстата.

В случае ухудшения условий хозяйственной деятельности работодателя по причинам, не зависящим от его действий, по требованию последнего в недельный срок стороны настоящего Коллективного договора могут приостановить действие данного пункта до стабилизации финансового положения организации. В этом случае составляется и подписывается дополнительное соглашение к Коллективному договору.

2.1.16. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению в пределах суммы, предусмотренной в бюджетном плане, утвержденном Советом директоров.

2.1.17. В целях повышения производительности труда, ответственности за качество выполняемых работ и стимулирования материальной заинтересованности рабочим устанавливать над-

бавку за профессиональное мастерство согласно Положению «О порядке выплаты надбавок рабочим ОАО «Архангельский ЦБК» за профессиональное мастерство» (Приложение №4).

3. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников Общества.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

3.1.2. Выполнять мероприятия по исключению возможности возникновения и развития пожара и воздействия на людей его опасных факторов.

3.1.3. Своевременно приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, согласно утвержденным нормам, согласованным с профсоюзным комитетом.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Обеспечивать специально оборудованными помещениями (раздевалками) для хранения работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Производить стирку, химчистку, ремонт выдаваемой работникам спецодежды.

3.1.4. Выдавать бесплатно молоко или другие равноценные продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с требованиями, установленными нормативными документами Минздравсоцразвития РФ и разработанным «Перечнем работ, профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов» (Приложение №5).

Выдача молока и других равноценных пищевых продуктов не может быть заменена компенсационной выплатой.

Бесплатно предоставлять работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, по установленным нормам лечебно-профилактическое питание в соответствии с требованиями, установленными нормативными документами Минздравсоцразвития РФ и разработанным «Перечнем профессий и должностей работников ОАО «Архангельский ЦБК», которым выдается лечебно-профилактическое питание в связи с особыми условиями труда» (Приложение №6).

3.1.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, а также переекспертацию рабочих мест при внесении изменений в условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов, с последующим ознакомлением работников с картами аттестации.

3.1.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №7) в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

3.1.7. Обеспечивать работников подразделений газированной соленой водой (Приложение №13).

3.1.8. Осуществлять производственный контроль за уровнем вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах, принимать меры для устранения причин, вызывающих их повышенный уровень.

3.1.9. Проводить обучение по охране труда и технике безопасности, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приё-

мам выполнения работ и оказания первой помощи в сроки и порядке, установленные законодательством.

3.1.10. Создавать условия для работы уполномоченным по охране труда согласно Положению «Об уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации ОАО «Архангельский ЦБК».

3.1.11. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль в соответствии с Положением «О системе контроля за состоянием охраны труда на ОАО «Архангельский ЦБК».

3.1.12. Отстранять (не допускать к работе) лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков по охране труда и технике безопасности, а также лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязуются:

3.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

3.2.2. Применять в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности выдаваемые средства индивидуальной защиты установленного образца (в полном объеме по выполняемой работе); бережно относиться к средствам, своевременно сдавать спецодежду в стирку, чистку и ремонт, а также обеспечить сдачу в утиль использованной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Предъявлять средства индивидуальной защиты для замены в случае их преждевременного износа.

Правильно применять средства коллективной защиты.

Хранить специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в специально отведенных местах.

3.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и технике безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и технике безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и техники безопасности.

Проходить в установленные сроки обязательные медицинские осмотры.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

3.3.2. Принимать участие и представлять интересы работников в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

3.3.3. Осуществлять, в том числе через уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда, проверку состояния условий охраны труда и техники безопасности, применение специальной одежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3.3.4. Принимать участие в разработке нормативных документов по охране труда и технике безопасности.

3.3.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью людей.

3.4. Стороны договорились: вносить в действующий Коллективный договор изменения и дополнения, связанные с установлением (снятием) компенсаций за особые условия труда (на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда) на основании требований нормативных документов и результатов аттестации (переаттестации) рабочих мест по условиям тру-

да, с последующим внесением изменений и дополнением в трудовой договор работника.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Определять продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, перерыва для отдыха и приема пищи графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом, с соблюдением установленной нормальной продолжительности рабочей недели - 40 часов и сокращенной рабочей недели - 36 часов.

Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- работникам согласно Перечню профессий и должностей ОАО «Архангельский ЦБК» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю (Приложение №8);

- женщинам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Установить на непрерывно действующем производстве для сменного персонала суммированный учёт рабочего времени за месяц, квартал, год.

4.1.2. Предоставлять возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя.

4.1.3. Предоставлять всем работникам основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Кроме основного отпуска предоставлять дополнительный:

- 16 календарных дней - в соответствии с Трудовым кодексом РФ за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- работникам, занятым в цехах с вредными условиями труда, согласно Перечню профессий и должностей ОАО «Архангельский ЦБК» с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенную рабочую неделю (Приложение №8).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в данных условиях время.

4.1.4. Предоставлять ежегодные отпуска в соответствии с утверждёнными графиками, согласованными с профсоюзным комитетом, в летний и зимний периоды; границами летнего времени считать период с 15 мая по 15 сентября.

Работникам, награжденным знаком «Почетный донор России», ежегодный оплачиваемый отпуск по графику предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.1.5. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, брата, сестры, детей, родителей своих и жены (мужа)) продолжительностью 3 рабочих дня.

4.1.6. Работникам, обучающимся в средних и высших учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.1.7. При увольнении работника по сокращению численности или штата предоставлять по его заявлению 5-дневный отпуск для поиска новой работы.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПООЩРЕНИЯ

5.1. Оплачивать один раз в 2 года проезд к месту проведения отпуска и обратно в пределах РФ любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), работникам общества и их детям в возрасте до 18 лет включительно в соответствии с утвержденным Положением по ОАО «Архангельский ЦБК» (Приложение №9).

5.1.1. При самостоятельном следовании детей в возрасте до 18 лет, находящихся на иждивении у работника, к ме-

сту отдыха и обратно, расходы на их проезд возмещаются работнику независимо от времени и места использования отпуска самого работника.

5.1.2. В случае, если работник не воспользовался льготой по оплате проезда к месту отдыха, взамен он имеет право на получение один раз в два года материальной помощи в размере 3000 руб.

5.2. Поощрять и вручать знаки поощрения работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, за высокие производственные показатели, за внесенный вклад в развитие и достижения Общества, образцовое руководство производственным участком, долготную и безупречную работу в соответствии с Положением о поощрении работников ОАО «Архангельский ЦБК» (Приложение №10):

5.2.1. Присваивать звание «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК» работникам общества, внесшим особый личный вклад в развитие производства, и выплачивать единовременное вознаграждение в размере 20000 рублей.

Работникам, удостоенным звания «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК», один раз в два года выделять путевку в санаторий-профилакторий «Жемчужина Севера» бесплатно.

5.2.2. Присваивать звание «Ветеран ОАО «Архангельский ЦБК».

Работникам, удостоенным звания «Ветеран ОАО «Архангельский ЦБК», выплачивать единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей.

5.2.3. Заносить на Доску почёта ОАО «Архангельский ЦБК» передовиков производства ко дню образования комбината и выплачивать им единовременное вознаграждение в размере 10000 рублей.

5.2.4. Работникам, награжденным Почетной грамотой, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей. Благодарственным письмом – 3000 рублей.

5.2.5. Вручать приветственный адрес и единовременное вознаграждение за многолетний и добросовестный труд работникам при достижении возраста 50 лет в размере 5000 рублей при непрерывном стаже работы в подразделениях ОАО «Архангельский ЦБК» не менее 5 лет.

5.3. За особые трудовые заслуги представлять, по согласованию с профсоюзным комитетом, кандидатуры работников Общества к награждению государственными наградами, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий в органы государственной власти федерального, регионального и муниципального уровней.

5.4. Работодатель осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение своих работников через некоммерческую организацию Негосударственный пенсионный фонд ВТБ Пенсионный фонд (Фонд) на основании Договора негосударственного пенсионного обеспечения, заключенного между работодателем и Фондом, и Положения «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Архангельский ЦБК» (Приложение №11), определяющего условия финансирования работников и работодателя в системе негосударственного пенсионного обеспечения.

5.5. Оказывать разовую материальную помощь:

5.5.1. В случае смерти работника Общества, его близких родственников (мужа, жены, детей, своих родителей), пенсионера, вышедшего на пенсию с ОАО «Архангельский ЦБК», по личному заявлению одного из членов семьи (заявление визируется руководителем подразделения) в размере 7000 рублей, при предъявлении свидетельства о смерти в подлиннике с последующей в нём отметкой о выделенной сумме.

В случае смерти работника или пенсионера Общества, не имеющего родственников, материальная помощь оказывается лицу, взявшему на себя расходы по похоронам.

5.5.2. При необходимости проведения платной операции или обследования работнику Общества или его детям, находящимся на иждивении, в размере 50% произведенных расходов.

Выплата производится по личному заявлению работника на основании копии направления лечебного учреждения или договора на оказание медицинских услуг и копии платёжных документов (чеков,

квитанций об оплате). Косметические и стоматологические операции к оплате не принимаются.

5.5.3. Многодетным семьям (трое и более детей в возрасте до 18 лет) - в размере 8500 рублей.

5.5.4. Одному из родителей в связи с рождением каждого ребенка – в размере 6000 рублей на основании копии свидетельства о рождении.

5.6. Компенсировать работникам и членам их семей расходы, связанные с переездом к новому постоянному месту жительства в другую местность, в соответствии с Положением (Приложение №12).

5.7. На работающих по совместительству социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, а также для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не распространяются.

6. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

6.1. Работодатель обязуется обеспечить финансирование расходов:

6.1.1. на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно;

6.1.2. на отдых и оздоровление детей в период летних каникул с обеспечением трансферта, питания и сопровождения детей в пути к месту отдыха за счет прибыли и средств областного и муниципального бюджетов;

6.1.3. на оказание медицинской помощи, оздоровление и санаторно-курортное лечение работников на территории РФ за счет средств ФСС, добровольного медицинского страхования и прибыли в пределах сумм, предусмотренных в бюджетном плане;

6.1.4. выделять для неработающих пенсионеров не менее 20 льготных путевок в санаторий-профилакторий «Жемчужина Севера» на каждый заезд (один заезд – 21 день).

6.1.5. Выделять для обеспечения работы Совета ветеранов и Молодежного совета ОАО «Архангельский ЦБК» в соответствии с Положениями о Совете ветеранов и Молодежном совете ОАО «Архангельский ЦБК» денежные средства на целевые нужды по согласованным сметам расходов, предусмотренных бюджетом предприятия.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Производить для членов профсоюза компенсацию родительского взноса за путевки в детские оздоровительные центры, лагеря труда и отдыха, спортивные и профильные лагеря, за путевки в санаторий-профилакторий и приобретать путевки для членов профсоюза на базы и в дома отдыха.

7. ОТНОШЕНИЯ С ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

7.1. Работодатель признает:

7.1.1. Профсоюзный комитет независим в своей деятельности от хозяйственных органов, политических и других общественных организаций и движений, им не подотчетен и не подконтролен.

Свою деятельность осуществляет в рамках законодательства РФ, Устава профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и настоящего договора.

7.1.2. Профсоюзный комитет заслушивает доклады руководителей ОАО

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2012 года и действует на 2012-2014 годы.

8.2. Коллективный договор действует в случае реорганизации общества в форме слияния, присоединения, преобразования.

Общество обязуется сохранить в течение года льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором, для лиц, уволенных по переводу (пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса) на вновь созданные открытыми акционерным обществом «Архангельский ЦБК» акционерные общества или общества с ограниченной ответственностью. Один год исчисляется с момента регистрации нового акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью.

8.3. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению сторон. Право внесения изменения и дополнения в Коллективный договор от имени работников предоставляется профсоюзному комитету.

8.4. Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОАО «Архангельский ЦБК» вывешиваются на информационных стендах в каждом структурном подразделении.

8.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, которые ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции коллектива работников, не позднее 1 апреля.

«Архангельский ЦБК» и структурных подразделений о выполнении обязательств по договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, бытового и культурного обслуживания работников и требует устранения выявленных недостатков.

7.1.3. Освобожденным профсоюзным работникам (избранным) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 2.1.16 Раздела 2 «Оплата труда» и Разделом 5 «Социальные гарантии и поощрения» Коллективного договора (кроме пункта 5.1), за счет средств ОАО «Архангельский ЦБК».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, мебель, средства связи, печатания и тиражирования, обслуживающие оргтехники, необходимые для работы профкома, и (по заявкам) услуги транспорта.

Предоставить профсоюзному комитету возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.2.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

7.2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета и обкома профсоюза работников лесных отраслей членские взносы (денежные средства) в размере 1% из заработной платы работников одновременно с ее выплатой.

7.2.4. Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов съезда, конференции, созываемых профсоюзами, в заседаниях профкома и профсоюзной учебе, а также для участия в работе их выборных органов, но не более чем на 10 рабочих дней в году. Освобождение производится приказом генерального директора.

7.2.5. Освобождать уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзной организации от работы с сохранением средней заработной платы до 8 часов в месяц на основании Положения об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации ОАО «Архангельский ЦБК».

Освобождение от работы производится на основании приказа генерального директора по представлению профсоюзного комитета.

7.2.6. Гарантировать работникам, освобожденным от работы на ОАО «Архангельский ЦБК» в связи с избранием их в состав профсоюзного комитета, предоставление после прекращения их полномочий прежней работы (должности), а при её отсутствии - другой равноценной работы (должности).

7.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе:

7.3.1. Направить работодателю в течение срока действия настоящего Коллективного договора письменное заявление о ежемесячном удержании из их заработной платы денежных средств в размере одного процента и перечислении их на счёт профсоюзной организации.

В целях ведения учёта, осуществления функций представительства и защиты, осуществления контроля за перечислением денежных средств копию заявления об их удержании направлять в профсоюзный комитет.

Приложение №1

к Коллективному договору ОАО «Архангельский ЦБК»

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников ОАО «Архангельский ЦБК»

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане России имеют право на труд с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, с учетом потребностей ОАО «Архангельский ЦБК» (далее – Общества).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда, эффективности производства и являются обязательными для исполнения всеми работниками Общества.

2. Порядок приема, перевода и увольнения

2.1. Работники принимаются на работу путем заключения трудового договора, который составляется в письменной форме в двух экземплярах. Трудовой договор может быть заключен на определенный и неопределенный срок.

2.2. Поступающий на работу обязан предъявить работодателю следующие документы:

- трудовую книжку;
 - паспорт или документ, удостоверяющий личность гражданина;
 - военный билет или приписное свидетельство (для военнообязанных и призывников);
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
 - диплом или другие документы об образовании и квалификации или наличии специальных знаний.
- 2.3.** Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме работника на работу работодатель обязан:

- ознакомить под роспись работника с должностной, рабочей инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Инструкцией о пропускном и внутриобъектовом режиме, Коллективным договором, действующими в Обществе;
 - провести инструктаж в соответствии с требованиями охраны труда, пожарной безопасности, а также о действиях при возможных чрезвычайных ситуациях, возникающих на комбинате.
- При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить под роспись работника с должностной (рабочей) инструкцией, провести инструктаж в соответствии с требованиями охраны труда на рабочем месте.

2.5. Лицам, впервые поступившим на работу, оформляется трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.6. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, а в случаях, предусмотренных законом, в срок, о котором просит работник.

Сокращение указанного срока возможно по согласию работника с работодателем. Заявление о расторжении трудового договора передается руководителю подразделения через инспектора по кадрам, который регистрирует его в специальном журнале.

Срок предупреждения работодателя о расторжении трудового договора исчисляется со дня следующего после подачи заявления. По истечении двух недель работник вправе прекратить работу.

2.8. Днем увольнения работника является последний день его работы.

В последний день работы работник обязан сдать выданные: пропуск, полис обязательного медицинского страхования, специальную одежду и специальную обувь, инструмент, SIM-карту, книги в библиотеку.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения должны производиться в соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статьи и пункт закона.

3. Основные обязанности работников

Работники обязаны:

3.1. Выполнять условия трудового договора, Коллективного договора, должностной, рабочей инструкций.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалифи-

кации или должности, определяется должностными (рабочими) инструкциями, положениями, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (ЕТКС), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Инструкцию о пропускном и внутриобъектовом режиме, соблюдать дисциплину труда и установленную продолжительность рабочего времени, использовать рабочее время для производительного труда. Не заниматься посторонними делами, не связанными с должностными или рабочими обязанностями.

3.3. Знать и соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими инструкциями. Работать в выданной специальной одежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты. Выполнять установленные правила и возложенные дополнительные обязанности при угрозе и возникновении чрезвычайной ситуации (ЧС) техногенного характера. Проводить флюорографическое обследование и периодический медосмотр в соответствии с графиком.

3.4. Не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Не допускать появления на рабочем месте, территории, КПП Общества в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, как в рабочее, так и в нерабочее время.

3.5. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, передавать сменяющему работнику оборудование и инструмент в исправном состоянии.

Соблюдать чистоту в цехе и на территории Общества и установленный порядок хранения материальных ценностей.

3.6. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к собственности Общества, инструментам, измерительным приборам, специальной одежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, следить за экономным и рациональным расходом сырья, материалов, энергии, топлива и других материальных ресурсов.

Не допускать случаев хищения имущества общества. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю и службе безопасности о возникновении ситуаций, представляющих угрозу сохранности имущества Общества.

3.7. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работ (простой, авария). В случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами, немедленно сообщать об этом непосредственному или вышестоящему руководителю.

3.8. Не оставлять рабочее место без разрешения непосредственного руководителя. В случае пожара, аварии или ЧС действовать согласно утвержденным планам и инструкциям.

3.9. Хранить коммерческую тайну Общества в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами, действующими в Обществе.

4. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать ТК РФ и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место.

4.2. Ознакомить работников с установленным заданием на рабочий день до начала поручаемой работы, обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние оборудования, инструмента, снабдить сырьем, материалами и другими ресурсами, необходимыми для бесперебойной и ритмичной работы.

4.3. Создавать условия для роста производительности труда.

4.3.1. Совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест; механизировать тяжелые и трудоемкие работы, совершенствовать нормирование труда, внедрять технически обоснованные и перспективные устаревшие нормы выработки (времени, обслуживания).

4.3.2. Улучшать условия труда, обеспечивать техническое оснащение рабочих мест.

4.4. Своевременно доводить до производственных подразделений, бригад и звеньев плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно обоснованного нормирования сырья, материалов, энергии, топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства, улучшая другие плановые показатели работы.

4.5. Извещать работника не позднее, чем за 2 месяца о введении новых условий труда, изменении условий оплаты труда или изменении условий трудового договора.

4.6. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на её укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины.

4.7. Планировать и осуществлять необходимые мероприятия в области защиты работников от чрезвычайных ситуаций.

Обеспечивать создание, подготовку и поддержание в готовности к применению сил и средств по предупреждению и ликвидации ЧС. Обучать работников способам защиты и действиям в ЧС.

Создавать и поддерживать в постоянной готовности локальные системы оповещения.

Своевременно оповещать работников об угрозе возникновения или о возникновении чрезвычайных ситуаций.

4.8. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников; обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одежды и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами.

4.9. Совершенствовать систему оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников.

4.10. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

4.11. Обеспечивать сохранность одежды и обуви работников в раздевалках. Ответственность за ущерб, причиненный имуществу, которое не является необходимым для выполнения трудового договора: украшения, мобильные телефоны, часы, бытовая техника, средства передвижения и их части и прочее имущество, - работодатель не несет.

4.12. Содержать в надлежащем состоянии бытовые помещения и осуществлять в них ремонт.

4.13. Следить за состоянием освещения и своевременно оборудовать знаками безопасности и указателями места, опасные для жизни и здоровья работников Общества.

4.14. Осуществлять свои обязанности в полном соответствии с законодательством РФ, Коллективным договором и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Определять необходимость и проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, исходя из потребности Общества.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Время начала, окончания работы и обеденного перерыва устанавливается генеральным директором по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

5.1.1. Работникам Общества, работающим при 40 часовой рабочей неделе с двумя выходными днями: суббота и воскресенье - установить начало рабочего дня в 8.00 часов, окончание в 17.00 часов с перерывом с 12.00 часов до 13.00 часов.

5.1.2. Работникам Общества, работающим при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями: суббота и воскресенье - установить начало рабочего дня в 8.00 часов, окончание в 16 часов 12 минут с перерывом с 12.00 часов до 13.00 часов.

5.1.3. Для сменных работников применяемая графика выхода на работу с установленной продолжительностью рабочего времени и выходным днем, которые утверждаются генеральным директором по согласованию с профкомом.

5.2. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.3. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.4. Работник, появившийся на работе в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении, к работе в данный рабочий день (смену) не допускается.

5.5. В подразделениях с непрерывным режимом работы при неявке сменяющего работника сменяемый работник обязан об этом доложить непосредственному руководителю, который немедленно принимает меры по замене сменщика другим работником.

Работником запрещается меняться сменами, а также работать две смены подряд.

5.6. Применение сверхурочных работ может производиться в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Учет сверхурочных часов ведется по каждому работ-

нику отдельно. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Работникам Общества с установленной 40-часовой и 36-часовой рабочей неделей, рабочие дни которых приходятся на субботу и воскресенье, выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии со статьей 111 ТК РФ.

6. Время отдыха

6.1. График предоставления очередных отпусков утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.2. Работодатель за две недели извещает работника о начале отпуска.

6.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, за высокие производственные показатели, за внесенный вклад в развитие и достижения Общества, образцовое руководство производственным участком, долготельную и беспрецедентную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- вручение Благодарственного письма;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение на Доску почета комбината;
- присвоение звания «Ветеран ОАО «Архангельский ЦБК»;
- присвоение звания «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК»;
- вручение Приветственного адреса (юбилару).

7.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к награждению государственными наградами, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий в органы государственной власти федерального, регионального и муниципального уровня.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины и действующих Правил внутреннего трудового распорядка руководитель Общества может применить одно из следующих дисциплинарных взысканий:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

8.3. Работодатель вправе не принимать на работу лиц, уволенных по инициативе работодателя за виновные действия в течение года после его увольнения.

8.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.5. Дисциплинарные взыскания, налагаемые приказом работодателя, объявляются работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания.

8.6. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству непосредственного руководителя, или по просьбе самого работника может издать приказ о снятии взыскания до истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

ПРИМЕЧАНИЯ.

Требования пунктов 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.; 3.7. настоящих Правил в полном объеме относятся к работникам организаций всех форм собственности, выполняющих работы по договорам подряда (субподряда), оказывающих услуги и арендуемых в производственной зоне предприятия здания, помещения или сооружения.

Приложение №4
к Коллективному договору
ОАО «Архангельский ЦБК»

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке выплаты надбавок рабочим ОАО «Архангельский ЦБК» за профессиональное мастерство

Настоящее положение определяет размер и порядок установления, отмены и выплаты надбавок рабочим за профессиональное мастерство и вводится в целях их материальной заинтересованности, повышения производительности труда и усиления ответственности за качество выполняемых работ (услуг).

1. Размер надбавки

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается в размере **до 40%** тарифной ставки (оклада).

2. Показатели, определяющие профессиональное мастерство:

- 2.1. Выполнение работ по смежным профессиям.
- 2.2. Освоение передовых приемов труда.
- 2.3. Передача профессионального опыта.
- 2.4. Высокая культура производства.
- 2.5. Решение отдельных задач в интересах производства.

3. Порядок установления, отмены и выплаты надбавок рабочим за профессиональное мастерство

3.1. Надбавка за профессиональное мастерство рабочим устанавливается **на квартал**.

3.2. Фонд на выплату надбавок предусматривается в бюджетном плане, утвержденном Советом директоров. Фонд распределяется по производствам (цехам) пропорционально тарифному фонду рабочих (с учетом времени по графику) и направляется руководителю производства (цеха) **до 10 числа месяца, предшествующего кварталу**.

Фонд на выплату надбавок рабочим ОАО «Архангельский ЦБК» за профессиональное мастерство на 2012 год установлен в размере 66 500 тыс. руб., включая премию, согласно положению «О премировании работников ОАО «Архангельский ЦБК» за результаты хозяйственной деятельности», районный коэффициент и северную надбавку (с равномерным распределением по кварталам).

3.3. Руководитель производства (цеха) направляет в отдел организации труда и заработной платы **до 20 числа месяца, предшествующего кварталу**, предложения на установление надбав-

ки за профессиональное мастерство рабочим с указанием размера надбавки и показателей, определяющих профессиональное мастерство по каждому рабочему, согласно прилагаемой формы (Приложение №1).

Сумма надбавок по производству (цеху) в денежном выражении не должна превышать выделенный лимит.

3.4. Выплата надбавки производится на основании приказа директора по экономике и финансам ОАО «Архангельский ЦБК», подписанного **не позднее 30 (31) числа месяца, предшествующего кварталу**.

3.5. Учет выполнения показателей, определяющих профессиональное мастерство рабочего, ведется мастером цеха (участка, смены).

3.6. На надбавки начисляются премия, согласно Положению «О премировании работников ОАО «Архангельский ЦБК» за результаты хозяйственной деятельности», районный коэффициент и северная надбавка.

3.7. Надбавка носит индивидуальный характер, связанный с личной квалификацией рабочего, и выплачивается за фактически отработанное время в отчетном периоде персонально тем рабочим, которым она назначена.

3.8. Надбавка за профессиональное мастерство не включает в расчет сдельных расценок и в общий бригадный заработок.

3.9. Рабочий теряет право на получение надбавки за профессиональное мастерство в следующих случаях:

- **без оформления приказа директора по экономике и финансам о снятии надбавки (автоматически):**

3.9.1. при переходе на работу по другой профессии, должности;

3.9.2. при переходе на работу в другое подразделение;

- **с оформлением приказа директора по экономике и финансам о снятии надбавки по представлению руководителя структурного подразделения:**

3.9.3. при ухудшении или невыполнении показателей, определяющих профессиональное мастерство;

3.9.4. за нарушение технологической дисциплины;

3.9.5. при выпуске некачественной продукции;

3.9.6. за нарушения трудовой дисциплины: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.9.7. за хищение.

Примечание: За нарушения, перечисленные в пунктах 3.9.6 и 3.9.7, работник теряет право на получение надбавки в течение календарного года.

4. Контроль за эффективностью действия надбавок

Контроль за эффективностью действия надбавок рабочим за профессиональное мастерство возложить на комиссию, созданную приказом №362 от 29.11.2011 года.

5. Вступление в силу настоящего Положения

Настоящее Положение вводится в действие **с 1 января 2012 года**.

Положение от 25.06.2001 г считать утратившим силу,.

Приложение №1

к Положению о порядке выплаты надбавок рабочим ОАО «Архангельский ЦБК» за профессиональное мастерство

Предложения на установление надбавок рабочим за профессиональное мастерство по производству _____ на __ квартал 20__ года

№ п/п	Таб. №	ФИО	Профессия	% надбавки	Показатели, определяющие профессиональное мастерство
1	2	3	4	5	6

Приложение №11
к Коллективному договору
ОАО «Архангельский ЦБК»

ПОЛОЖЕНИЕ о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Архангельский ЦБК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирует отношения между ОАО «Архангельский ЦБК» (далее – Предприятие) и работниками Предприятия (далее – работники), возникающие в процессе функционирования корпоративного плана негосударственного пенсионного обеспечения на Предприятии (далее – корпоративный пенсионный план), и определяет условия возникновения и порядок реализации права работников на корпоративную пенсию.

1.2. Негосударственное пенсионное обеспечение работников осуществляется некоммерческой организацией Негосударственный пенсионный фонд ВТБ Пенсионный фонд (далее – Фонд).

1.3. Предприятие выступает гарантом негосударственного пенсионного обеспечения работников в части финансирования корпоративных пенсий до их назначения, а Фонд – в части выплаты назначенных корпоративных пенсий.

1.4. Для решения всех вопросов, связанных с организацией корпоративного пенсионного плана работников, приказом генерального директора Предприятия создается постоянно действующая комиссия по вопросам НПО. В состав комиссии включается представитель профсоюзного органа.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- работник – штатный работник Предприятия, за исключением лиц, работающих по совместительству;
- участник-работник (уплачивающий пенсионные взносы в свою пользу по личному пенсионному договору), вступивший в корпоративный пенсионный план и заключивший пенсионный до-

говор в свою пользу;

- личный пенсионный договор – договор негосударственного пенсионного обеспечения, в соответствии с которым участник обязуется уплачивать пенсионные взносы в Фонд в свою пользу, а Фонд обязуется выплачивать участнику пенсию;
- корпоративный пенсионный договор – договор негосударственного пенсионного обеспечения, в соответствии с которым Предприятие обязуется уплачивать пенсионные взносы в Фонд, а Фонд обязуется выплачивать участникам корпоративные пенсии;
- дата вступления в корпоративный пенсионный план – дата присоединения участника к пенсионному договору при уплате им первого пенсионного взноса;
- дата выхода из корпоративного пенсионного плана – дата подачи Предприятием уведомления в Фонд о выходе участника из пенсионного договора, либо дата подачи заявления о прекращении удержания пенсионных взносов, либо дата исключения из числа участников на основании прекращения действия пенсионного договора;
- корпоративная пенсия – негосударственная пенсия, ежемесячно выплачиваемая Фондом участнику в соответствии с условиями настоящего Положения, корпоративного и личного пенсионного договора;
- стаж работы – суммарная продолжительность периодов работы на Предприятии, учитываемая для целей негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с настоящим Положением;
- заработная плата работника – предусмотренные системой оплаты труда или трудовым договором виды выплат, осуществляемые в связи с выполнением им работы на Предприятии;
- пенсионный взнос – денежные средства, уплачиваемые Предприятием в пользу участников или участником в

свою пользу в соответствии с условиями настоящего Положения, корпоративного и личного пенсионного договора;

- выкупная сумма – денежные средства, выплачиваемые Фондом участнику либо переводимые в другой негосударственный пенсионный фонд при расторжении личного пенсионного договора в соответствии с настоящим Положением и личным пенсионным договором;
- правопреемник – указанное участником физическое лицо (лица), в пользу которого в случае смерти участника переходят пенсионные обязательства, признанные Фондом перед участником по корпоративному и личному пенсионному договору, либо выплачиваются денежные средства в порядке, установленном корпоративным и личным пенсионным договором;
- пенсионные основания – условия приобретения участником права на получение корпоративной пенсии в соответствии с настоящим Положением;
- пенсионные правила Фонда – документ, определяющий порядок и условия исполнения Фондом обязательств по пенсионным договорам, разрабатываемый в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- пенсионная схема – совокупность условий, определяющих порядок уплаты пенсионных взносов, учета пенсионных обязательств и выплаты корпоративных пенсий. Пенсионная схема является составной частью пенсионных правил Фонда;
- дата назначения корпоративной пенсии – дата принятия Фондом положительного решения о назначении пенсионной выплаты;
- установление корпоративной пенсии – расчет Фондом своих обязательств по размеру пенсионной выплаты с учетом величины учтенных на именном пенсионном счете средств участника на дату

приобретения общеустановленных и дополнительных пенсионных оснований, но не раньше даты поступления заявления;

- дата обращения участника за назначением корпоративной пенсии – дата приема и регистрации Фондом заявления об установлении корпоративной пенсии.

1.6. Предприятие как корпоративный вкладчик выполняет следующие функции:

- устанавливает условия и нормы негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- информирует работников об условиях и нормах негосударственного пенсионного обеспечения;
- ежемесячно перечисляет в Фонд пенсионные взносы в пользу участников в порядке, предусмотренных настоящим Положением и корпоративным пенсионным договором;
- ежемесячно удерживает из заработной платы участников на основании их заявлений пенсионные взносы и перечисляет их в Фонд;
- представляет перед Фондом свои интересы и интересы участников, требует от Фонда исполнения обязательств по корпоративному пенсионному договору в полном объеме, обжалует действия Фонда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- в письменном виде информирует Фонд и участника о достижении участником дополнительных пенсионных оснований в течение 15 дней со дня наступления данных оснований.

1.7. Участник выполняет следующие функции:

- вносит в Фонд пенсионные взносы в свою пользу в соответствии с настоящим Положением и личным пенсионным договором;
- получает корпоративную пенсию в соответствии с настоящим Положением, корпоративным и личным пенсионным договором при выполнении усло-

вий для ее назначения;

- сообщает в Фонд или на Предприятие об изменении адреса своего проживания, банковских реквизитов для получения выплат и других обстоятельствах, влияющих на исполнение Фондом своих обязательств перед участником;
- ежегодно в течение периода выплат подтверждает Фонду реквизиты банковского счета, на который производится перечисление негосударственной пенсии, путем предоставления (направления почтой) в Фонд выписки по лицевому счету из Банка или заявления о подтверждении реквизитов банковского счета в случае личного обращения в Фонд.

приобретения общеустановленных и дополнительных пенсионных оснований, но не раньше даты поступления заявления;

• сообщает в Фонд или на Предприятие об изменении адреса своего проживания, банковских реквизитов для получения выплат и других обстоятельств, влияющих на исполнение Фондом своих обязательств перед участником;

• ежегодно в течение периода выплат подтверждает Фонду реквизиты банковского счета, на который производится перечисление негосударственной пенсии, путем предоставления (направления почтой) в Фонд выписки по лицевому счету из Банка или заявления о подтверждении реквизитов банковского счета в случае личного обращения в Фонд.

2. Параметры корпоративного пенсионного плана

2.1. Настоящее Положение распространяется на штатных линейных работников Предприятия, принятых на работу на Предприятие на основании трудового договора.

2.2. Участие работника в корпоративном пенсионном плане осуществляется на добровольных началах.

2.3. Финансирование будущей корпоративной пенсии осуществляется участником и Предприятием на паритетном основании.

2.4. Предприятие осуществляет персонализированную уплату пенсионных взносов в пользу участников.

2.5. Учет пенсионных взносов Предприятия, обязательств Предприятия перед участниками и обязательств Фонда перед Предприятием и участниками, формируемых за счет пенсионных взносов Предприятия, осуществляется Фондом на корпоративном именном пенсионном счете участника.

Продолжение на стр. 6

Приложение №11

к Коллективному договору
ОАО «Архангельский ЦБК»

ПОЛОЖЕНИЕ

о негосударственном пенсионном обеспечении работников

ОАО «Архангельский ЦБК»

Окончание.**Начало на стр. 5**

2.6. Учет пенсионных взносов участника и обязательств Фонда перед ним, формируемых за счет пенсионных взносов участника, осуществляется Фондом на личном именном пенсионном счете участника.

2.7. Работник обязан одновременно с оформлением личного пенсионного договора направить на Предприятие письменное заявление об удержании из его заработной платы пенсионных взносов.

2.8. Выплата корпоративной пенсии осуществляется на основании п.5 настоящего Положения.

2.9. Участник может быть лишен права на получение корпоративной части пенсии при следующих условиях:

2.9.1. увольнение работника по собственному желанию до истечения установленного 5-летнего стажа работы на Предприятии;

2.9.2. увольнение работника по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11, 14 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.10. При исключении участника из пенсионной программы на этапе накопления в соответствии с п.2.9 настоящего Положения пенсионные взносы, учтенные на корпоративном именном пенсионном счете участника, перераспределяются между корпоративными именными пенсионными счетами других участников-работников.

3. Финансирование корпоративного пенсионного плана

3.1. Размер пенсионного взноса участника составляет 1% от начисленной заработной платы участника за истекший месяц.

3.2. Предприятие уплачивает пенсионные взносы в пользу участников в размере 2% от начисленной заработной платы участника за истекший месяц.

3.3. Предприятие ежемесячно уплачивает пенсионные взносы в пользу каждого участника, вносящего пенсионные взносы в свою пользу.

3.4. Датой признания Предприятием своих обязательств по паритетному финансированию корпоративных пенсий перед работниками, ставшими участниками, является дата начисления им заработной платы после их вступления в корпоративный пенсионный план.

3.5. В случае, если участник возобновил работу на Предприятии и уплату пенсионных взносов в свою пользу после назначения корпоративной пенсии по инвалидности и прекращения ее выплаты в связи со снятием первой или второй группы инвалидности или установлением третьей группы инвалидности, Предприятие также возобновляет уплату паритетных пенсионных взносов в пользу указанного участника.

4. Права работников на корпоративную пенсию

4.1. Право участника на корпоративную пенсию определяется в порядке и на условиях, действующих в Фонде на день обращения за назначением корпоративной пенсии.

4.2. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие виды корпоративных пенсий:

4.2.1. корпоративная пенсия по старости:

- достижение участником возраста для назначения трудовой пенсии по старости на общих основаниях, предусмотренных законодательством РФ;
- досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

4.2.2. корпоративная пенсия по инвалидности:

- назначение трудовой пенсии по инвалидности.

4.3. Право на корпоративную пенсию по старости за счет средств Предприятия участник приобретает при увольнении с Предприятия и выполнении следующих условий:

4.3.1. наличие одного из следующих оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации для установления трудовой пенсии или пенсии по государственному пенсионному обеспечению:

- достижение общеустановленного пенсионного возраста, необходимого для назначения трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с требованиями пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с требованиями подпункта 6 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения досрочной трудовой пенсии по старости с учетом требований статьи 28.1 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- назначение досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктами 19 и 20 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», если работа на Предприятии выполнялась в соответствии с указанными подпунктами в течение 15 и более лет;
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктами 1-5 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения пенсии по старости по государственному пенсионному обеспечению в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», если работа в течение периодов, предусмотренных указанной статьей, выполнялась на Предприятии на территориях (в зонах), определенных в указанной статье Федерального закона (в том числе был временно направлен или командирован на данные территории в период работы на Предприятии), или в период работы на Предприятии постоянно проживал (проживает) на указанных территориях (в зонах);
- достижение пенсионного возраста, необходимого для назначения пенсии по государственному пенсионному обеспечению с учетом требований статьи 28.1 Закона Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- назначение трудовой пенсии или пенсии по государственному пенсионному обеспечению или пенсии в соответствии с федеральными законами, устанавливающими пенсионное обеспечение отдельным категориям граждан Российской Федерации ранее общеустановленного пенсионного возраста (за исключением случаев, предусмотренных абзацами с третьего по девятый);

4.3.2. при увольнении работника, проработавшего на Предприятии более 5 лет, Предприятие дает распоряжение Фонду о назначении корпоративной пенсии при наступлении пенсионных оснований.

4.4. Право на корпоративную пенсию по инвалидности участник приобретает при увольнении с Предприятия в случае установления I или II группы инвалидно-

сти в период работы на Предприятии.

4.5. Право на корпоративную пенсию сохраняется при увольнении участника с Предприятия до наступления основания, предусмотренного пунктом 4.3.1 или пунктом 4.4 настоящего Положения, при условии, что он не выходил из корпоративного пенсионного плана.

4.6. Право на корпоративную пенсию по старости за счет личных средств участник приобретает при выполнении условий, указанных в пункте 4.3.1.

5. Порядок выплаты корпоративной пенсии

5.1. Заявление о назначении корпоративной пенсии подается в Фонд для предварительной оценки права участника на корпоративную пенсию и принятия решения о назначении корпоративной пенсии либо об отказе в назначении.

5.2. Дата принятия решения об установлении корпоративной пенсии является датой признания Фондом своих обязательств перед соответствующим участником.

5.3. Размер корпоративной пенсии определяется на основании актуарных расчетов, исходя из величины пенсионной суммы, учтенной на именных пенсионных счетах участников и выбранной периодичности, периода выплаты пенсии.

5.4. Период выплаты пенсии, сформированной за счет средств Предприятия, должен быть не менее 5 лет.

5.5. Период выплаты пенсии, сформированной за счет личных пенсионных взносов участника, определяется исходя из заявления участника и суммы средств на именном пенсионном счете.

5.6. С заявлением о назначении корпоративной пенсии представляются подлинники или нотариально удостоверенные копии следующих документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, возраст и место жительства участника;
- личный пенсионный договор;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- государственное пенсионное удостоверение, подтверждающее досрочное назначение участнику трудовой пенсии по старости или трудовой пенсии по инвалидности или пенсии по государственному пенсионному обеспечению для подтверждения наступления у участника пенсионного основания, предусмотренного вторым абзацем п.4.2.1 и п.4.2.2 настоящего Положения;
- справку медико-социальной экспертизы о назначении инвалидности участнику для подтверждения пенсионного основания, предусмотренного п.4.2.2 настоящего Положения;

5.7. Первая выплата негосударственной пенсии осуществляется в течение 45 дней со дня поступления в Фонд заявления со всеми необходимыми документами.

5.8. Участнику, имеющему право на корпоративную часть пенсии за счет пенсионных взносов Предприятия, закрывается пенсионный счет, сформированный за счет корпоративных пенсионных взносов, с одновременным отзывом учтенных на счете средств, внесенных Предприятием ранее, в случае его увольнения по пунктам 2.9.1 и 2.9.2 настоящего Положения, а также в случае, если после расторжения с работником трудового договора (по инициативе работника) приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением компетентного органа будет установлено вина работника в совершении по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества.

5.9. Участникам, выплата корпоративной пенсии за счет пенсионных взносов Предприятия по инвалидности которых была прекращена в связи со сня-

тием первой или второй группы инвалидности или установлением третьей группы инвалидности, при наступлении пенсионных оснований, предусмотренных настоящим Положением, выплата корпоративной пенсии по новому пенсионному основанию устанавливается в размере, определенном на день прекращения выплаты корпоративной пенсии, и может быть пересчитана в порядке, предусмотренном пунктом 5.10 настоящего Положения.

5.10. Лицам, возобновившим работу на Предприятии после назначения корпоративной пенсии за счет пенсионных взносов Предприятия и уплачивающим пенсионные взносы в свою пользу после возобновления работы, указанная пенсия может быть пересчитана исходя из общей суммы пенсионных обязательств, сформированных на момент возобновления трудовой деятельности, и прироста пенсионных обязательств, сформированных за счет пенсионных взносов, уплаченных участником за последующий период работы на Предприятии, а также соответствующих сумм паритетных пенсионных взносов Предприятия (в случае, если в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения Предприятие уплачивало в пользу участника пенсионные взносы после назначения ему корпоративной пенсии) с учетом начисленного дохода. Перерасчет размера корпоративной пенсии производится по заявлению этих лиц в том же порядке, как и при ее назначении.

5.11. Размер назначенной корпоративной пенсии не может быть пересмотрен в меньшую сторону, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 5.9 настоящего Положения.

6. Выплата корпоративной пенсии

6.1. Корпоративная пенсия выплачивается Фондом участнику ежемесячно (ежеквартально, ежегодно) в сроки, предусмотренные пенсионными договорами.

6.2. Условия назначения корпоративной пенсии:

6.2.1. после наступления пенсионного основания, указанного в пп.4.3, 4.4 настоящего Положения, участник вправе обратиться в Фонд с заявлением о назначении и выплате корпоративной пенсии.

С заявлением представляются подлинники или нотариально удостоверенные копии следующих документов:

- паспорт участника или иной документ, удостоверяющий личность, возраст, место жительства участника;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- государственное пенсионное удостоверение, подтверждающее досрочное назначение участнику трудовой пенсии по старости или трудовой пенсии по инвалидности или пенсии по государственному пенсионному обеспечению для подтверждения наступления у участника пенсионного основания, предусмотренного абзацем со второго по восьмой п.4.3.1 настоящего Положения;
- справку медико-социальной экспертизы о назначении инвалидности участнику для подтверждения пенсионного основания, предусмотренного п.4.4 настоящего Положения;

6.2.2. участник может подать заявление о назначении и выплате пенсии и документы, указанные в п. 6.2.1 настоящего Положения, в Фонд (представителю Фонда) лично, через уполномоченного представителя или направить в Фонд по почте. В последнем случае копии документов должны быть заверены нотариально;

6.2.3. в течение 30 календарных дней после поступления в Фонд заявления о назначении и выплате корпоративной пенсии и всех необходимых документов Фонд выносит решение о назначе-

нии участнику корпоративной пенсии и выдает (направляет) участнику пенсионный сертификат, в котором указывается порядок выплаты корпоративной пенсии и ее размер;

6.2.4. первая выплата корпоративной пенсии осуществляется в течение 45 дней со дня поступления в Фонд заявления со всеми необходимыми документами.

6.3. Выплата корпоративной пенсии приостанавливается в случаях:

6.3.1. получения Фондом сообщения о смерти участника;

6.3.2. возвращения в Фонд пенсии, выплаченной переводом средств с расчетного счета Фонда на счет участника в Банке;

6.3.3. не предоставления участником, получающим корпоративную пенсию по инвалидности, надлежаще удостоверенной копии государственного пенсионного удостоверения о назначении пенсии по инвалидности на новый срок;

6.3.4. при возобновлении работы на Предприятии с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором участник возобновил работу.

6.4. Выплата корпоративной пенсии возобновляется в случаях:

6.4.1. поступления в Фонд подтвержденной информации об ошибочности ранее поступившей информации о смерти участника;

6.4.2. поступления в Фонд уточненных данных о расчетном счете участника в Банке;

6.4.3. предоставления участником, получающим корпоративную пенсию по инвалидности, надлежаще удостоверенной копии государственного пенсионного удостоверения о назначении пенсии по инвалидности на новый срок;

6.4.4. получение участником нового права на пенсию.

6.5. При возобновлении выплаты корпоративной пенсии участнику одновременно выплачиваются денежные средства в размере, равном сумме выплат, которые не были выплачены ему в течение периода, на который выплата корпоративной пенсии была приостановлена.

6.6. Выплата корпоративной пенсии прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем наступления следующего события:

6.6.1. в случае утраты участником пенсионного основания;

6.6.2. по истечении указанного в пенсионном сертификате периода выплаты пенсии в соответствии с условиями пенсионной схемы и пенсионного договора;

6.6.3. при исчерпании средств, отраженных в рамках именного пенсионного счета, если это предусмотрено условиями пенсионной схемы и пенсионного договора;

6.6.4. в случае смерти участника, подтвержденной в установленном порядке.

6.7. Начисленные суммы корпоративной пенсии, причитающиеся участнику за период, истекший после ее назначения и оставшиеся в связи с его смертью непополненными, выплачиваются правопреемникам, определенным законодательством Российской Федерации, при предъявлении соответствующих документов.

7. Заключительные положения

7.1. Фонд ежегодно информирует Предприятие об итогах деятельности по негосударственному пенсионному обеспечению.

7.2. Споры по негосударственному пенсионному обеспечению между Предприятием, Фондом и участниками разрешаются путем переговоров. В случае не достижения согласия указанные споры разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ РАЗНОГЛАСИЙ

по условиям Коллективного договора на 2012-2014 годы от 08.12.2011 года.

Номер пункта Коллективного договора	Редакция пункта договора стороны работников	Редакция пункта договора стороны работодателя	Принятое решение
Пункт 5.8 (в действующей редакции)	<p>5.8. Выплачивать в соответствии с Положением* (Приложение №10 пункт 7) работнику, непрерывно отработавшему на ОАО «Архангельский ЦБК» непосредственно перед выходом на пенсию не менее 5 лет, при увольнении его в связи с выходом на пенсию по возрасту, в том числе на льготных условиях, единовременное вознаграждение в размере при стаже работы:</p> <p>от 5 до 10 лет - пять среднемесячных заработных плат; от 10 до 15 лет - семь среднемесячных заработных плат; от 15 лет и более - восемь среднемесячных заработных плат; при наступлении пенсионного возраста (женщины - не позднее 55 лет, мужчины - не позднее 60 лет) при увольнении с ОАО «Архангельский ЦБК» в течение двух месяцев со дня наступления указанного возраста.</p> <p>Выплата вознаграждения (при наличии соответствующего стажа) также производится при увольнении работника по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (I, II, III степень утраты трудоспособности).</p> <p>5.8.1. Работники, не уволившиеся в связи с выходом на пенсию по возрасту в указанный срок, права на получение единовременного вознаграждения не имеют.</p> <p>5.8.2. Вознаграждение выплачивается работнику только один раз.</p> <p>5.8.3. Непрерывный стаж работы на ОАО «Архангельский ЦБК» исчисляется в соответствии с инструкцией «Исчисление непрерывного стажа работы на комбинате».</p>		
* Положение о поощрении работников ОАО «Архангельский ЦБК» (Приложение №10 к Коллективному договору)	<p>7. Вознаграждение при выходе на пенсию по возрасту.</p> <p>7.1. Работникам, уволившимся на пенсию по возрасту, в том числе на льготных условиях, в возрасте: женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет выплачивается единовременное денежное вознаграждение.</p> <p>7.2. Непрерывный стаж работы на комбинате должен составлять перед выходом работника на пенсию не менее 5 лет.</p> <p>7.3. Работники, достигшие пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и не уволившиеся в связи с выходом на пенсию по возрасту в течение 2 месяцев, права на получение единовременного вознаграждения не имеют.</p> <p>7.4. Вознаграждение выплачивается работнику только один раз.</p> <p>7.5. Работники, допустившие прогул, хищение, распитие спиртных напитков на территории комбината, появление на территории, КПП Общества в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения как в рабочее, так и в нерабочее время в течение трех последних лет, права на получение единовременного вознаграждения не имеют.</p>	Исключить	

Стороны согласились вынести вопрос по разногласиям на конференцию трудового коллектива 21 декабря 2011 года.

Корпоративная пенсия: стоит ли включаться в программу?



- Инна Александровна, как протекает работа?

- Сотрудники нашего фонда подготовили несколько сотен договорных комплектов для работников предприятия. Сейчас сотрудники фонда ведут работу непосредственно в отделах заводоуправления. А после новогодних праздников мы обязательно продолжим работу на производствах. Начальники производств уже побывали у нас. Они получили необходимую разъяснительную информацию для работников.

Кроме того, в пенсионном отделе администрации комбината есть профильный специалист. Мы предоставим договоры, оформленные со своей стороны. Желающим включиться в программу нужно только оформить документ со своей стороны.

- Вам доводится работать в регионах всего Северо-Запада страны. Выделяются ли чем-то наши работники на общем фоне?

- У нас уже был опыт работы с «Алвизом». В целом, в Архангельской области работать, пожалуй, приятнее всего. Здесь люди незлые, понимающие, умные, готовые разобраться в сути вопроса. Очень благоприятное впечатление.

- Какие вопросы звучат чаще всего на консультациях?

- Как правило, касающиеся Положения о негосударственном пенсионном обеспечении. Очень много вопросов по государственному финансированию трудовой пенсии, но это совершенно отдельная тема.

- Могут ли включиться в программу пенсионеры, вышедшие на заслуженный отдых?

- Нет, программа распространяется

На минувшей неделе на АЦБК начались консультации специалистов НПФ ВТБ Пенсионный фонд по вопросам заключения договоров участия в корпоративной пенсионной программе. О первых шагах по формированию на комбинате системы корпоративного пенсионного обеспечения мы беседуем с руководителем представительства фонда по Северо-Западному федеральному округу Инной Трофимовой.

только на работающих гражданах.

- Каким будет финансирование корпоративного пенсионного плана для работников АЦБК?

- Взнос участника пенсионной программы составит 1% от месячной заработной платы. Предприятие будет выплачивать пенсионные взносы в пользу участников в размере 2% от начисленной заработной платы. ВТБ Пенсионный фонд будет начислять доходность на счета работников.

- Как осуществляется управление перечисленными средствами?

- Мы работаем с управляющей компанией «ВТБ Управление активами». Она вкладывает средства в ценные бумаги, акции, корпоративные облигации с целью извлечения максимальной доходности. После сдачи годовой отчетности в марте, управляющая компания, занимающаяся размещением средств, ежегодно отчитывается перед нами о доходности. По закону из этого дохода управляющая компания может взять в качестве вознаграждения не более 10%. Все остальные средства распределяются на счета граждан.

Разумеется, людей интересует доходность и сохранность их средств. Независимые рейтинговые агентства составляют рейтинг доходности. ВТБ Пенсионный фонд стабильно входит в лидирующую пятерку (см. сайт www.investfunds.ru).

- То есть участник программы может реально накопить больше, чем, скажем, в Пенсионном фонде России, и быть спокойным за свои накопления?

- Конечно. Сохранность денег и надежность фондов, допущенных на рынок управления пенсионными накоплениями и корпоративных пенсий, контролируется государственными органами. В частности Федеральной службой по финансовым рынкам.

- Специалисты говорят, что Государственный пенсионный фонд не справляется в части управления средствами граждан.

- Проблема в том, что Государственный пенсионный фонд изначально был

призван выплачивать пенсии, но не увеличивать их за счет инвестирования средств граждан. Конечно, Пенсионный фонд России работает с управляющей компанией - Внешэкономбанком - и она управляет средствами «молчунов», вкладывая их в облигации государственного займа. Но, по сути, она перекладывает деньги из одного государственного кармана в другой. Такая доходность никогда не превысит уровня инфляции. Такое инвестирование неэффективно. И это признают все. Даже законодатели - авторы пенсионной реформы.

- Есть ли смысл торопиться со вступлением в корпоративную пенсионную программу?

- Мы призываем всех подписать договор на открытие нулевого счета.

- А как быть с накопительной частью пенсии?

- Если вы вступили в программу корпоративного пенсионного обеспечения, но пока не решились переводить накопительную часть пенсии из Пенсионного фонда России в НПФ ВТБ Пенсионный фонд, помните, что вы можете потерять инвестиционное время. Если вы переведете накопительную часть пенсии только в следующем году, то вы потеряете инвестиционный год.

По договорам, которые подписаны и зарегистрированы в текущем календарном году, средства поступят в марте будущего года. Если вы подписываете договор на обязательное пенсионное страхование в течение 2012 года, ваши средства по этим договорам поступят в ВТБ Пенсионный фонд только в марте 2013 года.

Есть наглядная статистика: за три года доходность накоплений в ВТБ Пенсионном фонде составила более 42%, в то время как в Пенсионном фонде России - около 17%. Фактически, откладывая решение на один день, вы теряете до 70 рублей своих пенсионных накоплений. Месяц вашего молчания стоит до 2 126 рублей, а год - 25 508 рублей.

Телефон для справок и консультаций: 41-40.

Обязательное пенсионное страхование граждан

С 2002 года для всех граждан России обязательным является формирование накопительной части пенсии в период трудовой деятельности. Это происходит за счет средств работодателя, то есть сам гражданин ничего не платит.

Ежемесячно выплачивая зарплату, работодатель в установленном законом порядке отчисляет в Пенсионный фонд Российской Федерации страховой взнос в размере 26% сверх суммы заработной платы.

20% из них расходуется на формирование страховой части будущей пенсии работника, за которого производятся взносы. Эта часть будущей пенсии индексируется государством в соответствии с данными официального уровня инфляции.

6% поступает на формирование накопительной части пенсии. Этой частью гражданин может управлять с целью увеличения.

***У лиц старше 1967 г.р. с 01.01.2005 г. накопительная часть пенсии не пополняется - все страховые взносы в размере 26% от фонда оплаты труда идут лишь на формирование страховой части. При этом данная категория граждан имеет право распоряжаться накопительной ча-

стью своей трудовой пенсии, сформированной за 2002-2004 гг.

По умолчанию средства, направляемые на формирование накопительной части пенсии, аккумулируются на индивидуальных пенсионных счетах граждан в Пенсионном фонде России (ПФР). За годы трудовой деятельности на этих счетах скопится сумма, достаточная для обеспеченной жизни в преклонные годы. Для этого необходимо уберечь средства от инфляции и приумножить.

С этой целью в стране созданы негосударственные пенсионные фонды (НПФ). Их задача - инвестирование средств пенсионных накоплений и начисление инвестиционного дохода с целью сохранения покупательной способности пенсионного капитала граждан. Основная разница между НПФ и ПФР - в возможностях и доходности инвестирования средств: НПФ гораздо эффективнее инвестируют средства накопительной части трудовой пенсии, чем ПФР.

В частности, среднегодовая доходность инвестирования средств пенсионных накоплений НПФ ВТБ Пенсионный фонд в 2010 году составила 15,37%, в ПФР за тот же период - 9,6%.

Пример расчета будущей пенсии для 30-летних работающих граждан с ежемесячной заработной платой 25000 рублей.

Пенсионная стратегия	Пенсия, руб./мес. мужчина	Пенсия, руб./мес. женщина
	Накопительная часть находится в ПФР	13 302 рублей
Накопительная часть переведена в НПФ	26 550 рублей	17 524 рублей

Также каждый гражданин независимо от возраста может принять участие в Государственной программе финансирования с целью дополнительно увеличения накопительной части будущей пенсии.

Объявление

В связи с прекращением ОАО «Архангельский ЦБК» постоянного (бессрочного) права пользования земельными участками 31.12.2011г.:

• земельный участок, разрешенное использование: «Для эксплуатации гаража», кадастровый номер 29:26:010202:201, площадь 684 м², расположен по адресу: г. Новодвинск, ул. Димитрова, 8;

• земельный участок, разрешенное использование: «Для эксплуатации гаража», кадастровый номер 29:26:010202:202, площадь 534 м², расположен по адресу: г. Новодвинск, ул. Димитрова, 8

просим в срок до 26.12.2011 г. владельцев гаражей на этих земельных участках направить в администрацию комбината документы, подтверждающие права владения объектами недвижимости. В случае непредоставления необходимых документов в соответствии с Земельным кодексом РФ, ст. 76 необходимо за свой счет снести незаконно построенные объекты недвижимости, освободить от мусора земельный участок.

Контактный телефон: 8(81852) 633-69.

Руководство АЦБК.

опрос

Какой должна быть городская власть?

Мы не случайно обратились с этим вопросом к работникам Архангельского ЦБК. Ведь комбинат и Новодвинск идут в будущее вместе. Это исторические партнеры. Недаром город вырос из небольшого рабочего поселка при строительстве Архбумкомбината. На нашем предприятии трудятся те, кто живет в Новодвинске, и даже сегодня в области Новодвинск уважительно величают городом бумажников. Так что его судьба нам не безразлична. Городская власть существует на деньги налогоплательщиков – нас с вами, и мы вправе высказать ей свои пожелания и даже требования.

Александр Черницын, охранник ООО «ЧОП Лидер»:



Я хочу, чтобы городская власть была доступной, чтобы ее решения были понятны простым обывателям. Люди судят по мелочам: как функционирует жилищно-коммунальное хозяйство, как отремонтированы дороги. Однако из этих мелочей складывается представление о работе мэрии.



Василий Драчев, начальник управления службы безопасности Архангельского ЦБК:

Власть должна быть одновременно и честной, и строгой. Необходимо построить такую систему, чтобы руководитель города мог всегда спросить с подчиненных.

Считаю, городской власти нужно в первую очередь сконцентрироваться на ремонте дорог.

Недавно мы собирались и анализировали, почему «Единая Россия» в нашем городе набрала так мало голосов. Мне кажется, во многом это обусловлено тем, что городская власть не могла взяться и отремонтировать небольшой участок автодорожки рядом с Мечкинским кладбищем. Хотя бы кирпичами там засыпали. Почти каждого новодвинца возмущает. Я об этом и написал секретарю регионального отделения «единороссов» Энерсту Белокооровну: не отремонтируйте, не проголосую за вас люди. Так и случилось.

Светлана Кузьмина, размольщик производства картона:



Мечтаю, чтобы городская власть, обещающая перед выборами много хорошего, не забывала о своих словах. А то получается – поговорили и забыли.

Муниципалитету сегодня не хватает открытости. Недавно заходила на сайт мэрии, почтала вопросы, которые адресуют ей горожане. И ответы на них порой просто не соответствовали заданным темам. Какие-то отписки. Если ли смысл обращаться за разъяснениями? Видимо, просто нечего сказать.



Ксения Стефанива, размольщик производства картона:

Я редко соприкасаюсь с городской властью. Хочется, чтобы она была в помощь людям. Чтобы она принимала выполнимые решения, которые помогали бы сделать жизнь горожан комфортнее.

Андрей Беляев, кислотчик производства картона:



Я уважаю ту власть, которая может быть полезной всем жителям Новодвинска. Пусть прокладываются хорошие дороги, пусть строятся новые детские сады, благоустраивается территория, пусть во дворах появляются красивые заборчики. Это наши пожелания местной мэрии.



Наталья Кривоногова, старший кладовщик блока цехов производства картона:

Люди должны доверять власти, чтобы горожане видели в ней помощника в решении своих дел, чтобы было интересно быть новодвинцем.

Сегодня в городе плохая ситуация с детскими садами. Для детей не хватает мест, чтобы туда попасть, приходится записывать ребенка за год. Воспитатели и нянечки получают мизерную зарплату за тяжелый труд. Так почти во всех муниципальных учреждениях. Люди с трудом сводят концы с концами.

Сергей Грошев: «Чувства рождают рифмы»

Автором еще одного текста гимна Архангельского ЦБК стал Сергей Грошев. Ритмика его слов основана на известной песне «Широка страна моя родная». Он ветеран нашего предприятия. Трудился на ТЭС-1, в отделе главного энергетика и производственного контроля, центральной диспетчерской комбината. Сегодня является диспетчером городских энергосетей.

Несмотря на то, что Сергей Алексеевич всю жизнь занимался энергетикой, его всегда тянуло к стихосложению. Часто рифмованной строкой он поздравлял своих коллег, писал короткие, но емкие четверостишья к праздничным датам.

Главное – первая строчка, – признается автор. – Она задает динамику всему стихотворению. Рифмы рождаются от всплеска чувств. Считаю, идея создания гимна Архангельского ЦБК правильная. У такого крупного предприятия области и Северо-Запада гимн обязательно должен быть.



ПОНЕДЕЛЬНИК, 19 декабря

Table of TV programs for Monday, Dec 19, including 'Судьба на выбор', 'Судебный детектив', 'Здравствуй, мама!', 'Сваты-5', etc.

ВТОРНИК, 20 декабря

Table of TV programs for Tuesday, Dec 20, including 'Маленькие гиганты', 'Терра Нова', 'Родство', 'Среды обитания', etc.

СРЕДА, 21 декабря

Table of TV programs for Wednesday, Dec 21, including 'Среды обитания', 'Граду праздники', 'Судебный детектив', etc.

ЧЕТВЕРГ, 22 декабря

Table of TV programs for Thursday, Dec 22, including 'На трезвую голову', 'Замри, воскресни!', 'Судебный детектив', etc.

ПЯТНИЦА, 23 декабря

Table of TV programs for Friday, Dec 23, including 'Прожекторперисхилтон', 'Что? Где? Когда?', 'Золото Макенны', etc.

СУББОТА, 24 декабря

Table of TV programs for Saturday, Dec 24, including 'Таро, сын Дракона', 'Ангелы Чарли: Только вперед', 'Микс', etc.

ВОСКРЕСЕНЬЕ, 25 декабря

Table of TV programs for Sunday, Dec 25, including 'За двумя зайцами', 'Служу Отчизне!', 'Дисней-клуб: Джейк и пираты из Нетландии', etc.

