

Соцгарантии и капобязательства

БУМАЖНИК

Еженедельная газета ОАО «Архангельский ЦБК»

Выходит с 7 апреля 1946 года

СУББОТА,
3 декабря
2005 года
№49 (4053)

КОРОТКО @ Важном

Конференция

10-я традиционная международная конференция «Целлюлозно-бумажная промышленность России и СНГ», организатором которой является Институт Адама Смита, прошла в Вене 28-30 ноября. В её работе участвовали представители крупнейших компаний – «Mondi Business Paper», «Илим Палп Энтерпрайз», «International Paper» и другие. На ней выступили с докладами депутат Госдумы, председатель подкомитета по лесу Владимир Крупчак, председатель совета директоров ОАО «Архангельский ЦБК» доктор Хайнц Циннер, гендиректор АЦБК Владимир Белоглазов.

Подробнее – на 2 стр.

Очередной виток борьбы за комбинат

МВД Северо-Западного федерального округа наложило арест на 16% акций АЦБК, принадлежащих компании Pulp Mill. По словам члена совета директоров ОАО «Архангельский ЦБК» Тимура Соколова, теперь Pulp Mill может только голосовать этим пакетом, но не вправе его продать. В ближайшее время Pulp Mill собирается оспорить арест в суде.

Арест 16% акций АЦБК – пример отсутствия гарантий защиты прав иностранных инвесторов в России

На состоявшейся в Вене презентации Северо-Западного федерального округа, организованной Австрийской торгово-промышленной палатой, выступил председатель совета директоров Архангельского ЦБК д-р Хайнц Циннер, который является директором австрийской инвестиционной компании Палп Милл Холдинг ГмбХ, владеющей контрольным пакетом акций ОАО «АЦБК».

В состав делегации с российской стороны входили полномочный представитель президента РФ в СЗФО Илья Клебанов и губернаторы 9 субъектов федерации, в том числе глава администрации Архангельской области Николай Киселев.

В своем выступлении д-р Циннер выразил глубокую озабоченность по поводу нестабильности правоприменительной практики в РФ, не обеспечивающей надлежащую защиту прав собственности, и ухудшения инвестиционного климата. В частности, д-р Циннер отметил, что произошедший в начале текущей недели арест 16% акций АЦБК, произведенный в рамках расследования уголовного дела, возбужденного еще в 2000 году, до создания Палп Милл Холдинга, является примером отсутствия гарантий защиты прав иностранных инвесторов в РФ.

По словам Циннера, «налицо факты неприкрытого использования силовых органов – прокуратуры и милиции - в корпоративных конфликтах. В то время, как только один орган в цивилизованном государстве - суд - может участвовать в разрешении споров акционеров».

Пресс-служба ОАО «АЦБК».

Премии

По результатам работы за октябрь премиальные в размере 49% получают работники отделов снабжения, импорта, оформления документов, планирования и аналитики закупок. Все остальные подразделения АЦБК премируются по максимуму – 50%.

По ОАО «Архбум» размер премии сотрудников службы маркетинга составил 42,5% (в т.ч. отдел продвижения – 30%). 50% получат работники управления транспортной службы, ЖГП, АТП, хозслужбы, участка снабжения ГСМ, отделов сбыта и экспорта. Остальные отделы – 48,1%.



Сегодня в номере:

АДАМ СМИТ
и российская ЦБП
обменялись
опытом.

Стр. 2.

КОЛДОГОВОР

составлен и готов
к обсуждению.

Стр. 3-4.

К ПОРЯДКУ -

через правила
трудоустройства
распорядка.

Стр. 5.

КАК УПРАВЛЯТЬ

своим домом? Пришло
время
определиться.

Стр. 6.

На протяжении последних лет в ОАО «Архангельский ЦБК» идет разработка, внедрение и развитие современной системы менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов. Именно для этих целей на комбинате был создан отдел менеджмента качества (ОМК), коллектив которого 4 декабря, завтра, отмечает свой маленький юбилей – 5 лет с момента образования. Без сомнения можно утверждать, что специалисты ОМК по праву могут занести прошедшую пятилетку себе в актив, поскольку за указанный период комбинат достиг немалых результатов в данной области.

На снимке: инженеры отдела менеджмента качества Сергей ТОЛСТОРОЖИХ, Мария ВИКТОРОВА и Дмитрий КУЗНЕЦОВ.

Стр. 6.

Маски-шоу на Архангельском ЦБК

29 ноября 2005 года в офис ОАО «АЦБК» ворвалась группа милиционеров во главе со старшим следователем по особо важным делам следственного управления Следственного комитета МВД по Северо-Западному федеральному округу Юрием Децюком - всего 4 оперативных работника и 4 сотрудника специального отряда быстрого реагирования (СОБР) в масках и с автоматами. Ю.Децюк предъявил ордера на обыск помещений Архбума и кабинета директора по сбыту АЦБК Антона Лойтера.

Следователи вынесли из Архбума и кабинета Лойтера 12 коробок с контрактами, таможенными декларациями, сопровождающими грузы документами. В ходе обыска, по мнению юристов комбината, допущены грубейшие нарушения ст.166 и 182 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Фамилии оперуполномоченных УБОП, проводивших обыск, даже не были вписаны в протокол обыска и по окончании следственных действий его не подписали. Какой-то гражданин, пришедший со следователем, скачал всю информацию с компьютеров Архбума и АЦБК на свой внешний накопитель. Его фамилия тоже не была вписана в протокол обыска. В каких целях он будет использовать полученную информацию в ситуации, когда идет корпоративный конфликт с миноритарием – «Базэлом», можно только догадываться.

По словам члена совета директоров АЦБК Тимура Соколова, обыск прошел, по странному совпадению, именно тогда, когда весь топ-менеджмент предприятия находился на конференции Адама Смита в Вене, где как раз рассматривались вопросы инвестиционной привлекательности российской ЦБП.



Информация пресс-службы Архангельского ЦБК.



Владимир КРУПЧАК:

Для выработки наиболее совершенного варианта Лесного кодекса мы готовы учитывать мнения и зарубежных экспертов

Прием поправок в Госдуме для рассмотрения нового Лесного кодекса во втором чтении заканчивается в эти дни. Впереди - ответственная напряжённая работа по корректировке и доработке редакции законопроекта, которая была принята в первом чтении. Как заявил в Вене депутат Госдумы РФ, глава подкомитета по лесу Комитета по лесным ресурсам и природопользованию Владимир Крупчак, для выработки максимально согласованного, взвешенного варианта главной лесной конституции подкомитет готов учитывать мнения и отечественных, и зарубежных экспертов.

Выступая перед мировой отраслевой аудиторией, депутат еще раз напомнил, что российские леса с огромными девственными территориями имеют общемировое значение, так как обладают огромными запасами ликвидной древесины, биоразнообразием, ролью в углеродном обмене, влиянием на международную лесную торговлю. В отношении же бореальных лесов Россия является абсолютным монополистом, так как здесь сосредоточено более половины мировых ресурсов.

«Подкомитет Госдумы РФ по лесным ресурсам, который я возглавляю, постоянно проводит мониторинг и анализ проблем, сдерживающих развитие лесного сектора России, - отметил в своем выступлении Крупчак. - Это необходимо для более обоснованного формирования законодательной базы, обеспечивающей решение этих проблем и ускорение развития лесных отраслей».

В настоящее время одной из главных проблем является несовершенство лесного законодательства и его основы - Лесного кодекса РФ, который устарел и не соответствует условиям рыночной экономики. Депутат подчеркнул, что его положения содержат избыточное административное регулирование лесопользования. Процедура передачи леса в пользование не демократична и не прозрачна. В условиях недостаточного финансирования лесохозяйственных работ в действующем Кодексе отсутствуют механизмы стимулирования привлечения частных инвестиций в создание инфраструктуры в лесу, освоение новых сырьевых баз.

По словам Крупчака, установленные в Кодексе правила лесных аукционов создают условия для продажи лучшего, транспортно освоенного лесфонда непрофильным фирмам-однодневкам. В этой связи все участники лесных отношений с нетер-

пением ждали появления новой редакции Лесного кодекса, проект которого разрабатывается более трёх лет. «Однако подготовленный Минэкономразвития законопроект, кажется, 23-й по счёту, озадачил практически всех: лесопромышленников, экологов, руководителей субъектов федерации, общественность», - сказал депутат.

В своем выступлении глава подкомитета по лесу представил анализ трех основных вариантов Лесного кодекса: первого, который внесен Правительством в Госдуму и принят в первом чтении; второго - подготовленного Минэкономразвития ко второму чтению, и третьего - от подкомитета по лесным ресурсам, представленного рабочей группой с учетом замечаний общественности, бизнеса, субъектов РФ.

С его точки зрения, вариант Лесного кодекса, который представил в подкомитет Минэкономразвития, не решает проблему привлечения инвестиций в освоение новых лесосырьевых баз, создание инфраструктуры в лесу, улучшение охраны и восстановление леса. Он не создаёт условия для развития глубокой переработки древесины, а также провоцирует передел собственности в ЛПК и разрушение успешно работающих лесопромышленных компаний. Кроме того, данный вариант содержит единичный, не всегда оправданный механизм передачи лесфонда в аренду через аукционы любым, в том числе непрофильным фирмам-однодневкам. При этом лес там рассматривается не как неустойчивая экосистема, включающая животный и растительный мир, а только как товар, так как единственным критерием победы на аукционе является размер предложенных денег.

Кроме того, в законопроекте МЭРТ отсутствуют такие инструменты привлечения инвестиций, как предварительный квалификационный отбор для участия в аукционе, конкурс с инвестиционными обязательствами, органи-

зация целевых хозяйств, лесные концессии. Также отсутствуют положения, регламентирующие порядок строительства и финансирования лесных дорог.

В этом проекте вводится институт частной собственности на лес. При этом передача лесных участков из состава земель лесного фонда будет осуществляться в порядке, установленном федеральными законами. Такая формулировка позволяет уже сегодня передавать лес в частную собственность, опираясь на действующее земельное законодательство. Возникла опасность передачи огромных лесных территорий в частные руки без согласования с местным населением, что вызовет социальную напряжённость в многолесных регионах России.

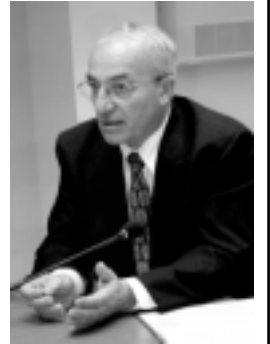
Остановившись на варианте подкомитета, Крупчак рассказал, что в нем преобладающей собственностью на лесные участки остаётся государственная, поскольку мировая практика показала, что эффективность лесопользования и лесопромышленного производства не зависит напрямую от форм собственности на лес. В Европе более половины лесных земель находится в частной собственности, доля общественных земель составляет от 15% в Исландии до 99% в Турции. В Канаде общественные леса составляют 94%, в США - 39%. Однако эффективность лесопользования и лесовосстановления в этих странах, занимающих лидирующие позиции на международном лесном рынке, примерно одного порядка.

Принципиальным положением законопроекта подкомитета стало также исключение необоснованного ограничения пребывания граждан в лесах. А порядок предоставления в аренду участков лесного фонда предусматривает в этом варианте проведение аукционов с предварительным квалификационным отбором участников, среди которых преимущественно должны быть арендаторы, имеющие лесозаготовительные мощности и производства по глубокой переработке древесины.

Как резюмировал депутат, такой сравнительный анализ имеющихся вариантов нового Лесного кодекса красноречиво говорит о несостоятельности редакции законопроекта, разработанной Минэкономразвития, которую не поддерживают ни члены рабочей группы, ни большинство заинтересованных участников лесных отношений.

Хайнц ЦИННЕР:

Инвестиционный климат в Китае гораздо лучше, чем в России



Почему, например, в Китае новые заводы растут как грибы, несмотря на отсутствие ресурсной базы, а инвестиции в российский предприятия такие небольшие? Ответ может быть только один - политика.

Вполне очевидно, что инвестиционный климат в Китае гораздо лучше, чем в России, - считает председатель совета директоров ОАО «Архангельский ЦБК» доктор Хайнц Циннер.

«Российские политики прекрасно знают, что необходимо сделать. И если когда-нибудь они это сделают, инвестиции не заставят себя долго ждать», - отметил Циннер. Это, по его словам, не только увеличит экспортные возможности для российской продукции в таких регионах, как Китай, Украина, Иран и Европа, но приведет к быстрому росту внутреннего рынка картона и бумаги, а также придется платить справедливую цену за качество.

В своем докладе доктор Циннер затронул тему влияния различных факторов на затраты, которые отличаются на каждом предприятии. Так, затраты на древесину и, как следствие, на целлюлозу являются наиболее важными, но это не уменьшает важности затрат, например, на фрахт, которые колеблются в зависимости от места. Энергозатраты также связаны с уровнем самообеспеченности предприятия энергетическими ресурсами и т.д. «Я покажу, как эти факторы изменились за последние несколько лет и почему, несмотря на постепенное увеличение почти каждого вида затрат, у российской ЦБП есть прекрасные шансы для развития», - отметил председатель совета директоров ЦБК.

Он проиллюстрировал свой тезис на базе данных с начала с 1998-го - года финансового кризиса и девальвации рубля на 300%.

Древесина - это важнейший фактор для любого целлюлозно-бумажного предприятия. Россия известна как страна низкой стоимости древесины. Наиболее привлекательна для предприятия сто-

имость хвойной, но она значительно выросла за последние годы. Начиная с 1998 года этот рост - в процентном соотношении - самый высокий во всем мире. Но рост цен на древесину даже умеренный по сравнению со стоимостью одной тонны угля (в 6 раз больше, чем в 1998 году), а рост цен на мазут не меньше, чем в 7,5 раза превышает данные 1998 года.

Среди других факторов затрат Циннер назвал, в частности, экспортные пошлины. «В результате бедственной ситуации с бюджетом и в отчаянном поиске дополнительных средств, Правительство России создало экспортные пошлины на ряд товаров. Среди них оказались бумага, картон и целлюлоза», - констатировал он. Однако, в противовес устоявшемуся мнению, что, однажды появившись, пошлины никогда не исчезнут, отрасль мало-помалу избавляется от них. Так, были отменены пошлины на некоторые виды бумаги, возможно, отменят экспортную пошлину на длинноволокнистую и коротковолокнистую целлюлозу, лоббирование может привести к отмене пошлины на картон. По мнению Циннера, снижение этих затрат благоприятно скажется на развитии отрасли.

В заключение председатель совета директоров одного из крупнейших в Европе целлюлозно-бумажных комбинатов отметил, что камень преткновения на пути бурного роста целлюлозно-бумажной и картонной промышленности в России не естественного характера, а создан самими людьми: «Как только люди избавятся от этих преград, мы увидим, как со всех уголков мира в Россию устремятся инвесторы (и русские тоже), чтобы использовать практически неограниченные ресурсы этой великой страны».

Владимир

БЕЛОГЛАЗОВ:

Сохраняя рыночные позиции, АЦБК должен увеличить выпуск товарной продукции до 1000-1170 тыс. тонн в год

Как заявил генеральный директор, на Архангельском ЦБК разрабатывается долгосрочная инвестиционная программа развития, которая ориентирована на повышение конкурентоспособности и увеличение прибыльности предприятия в результате снижения издержек. В условиях роста производства и потребления целлюлозно-бумажной продукции в России АЦБК должен пропорционально или опережающими темпами относительно общероссийских увеличивать производство товарной продукции с высокой рентабельностью. Стратегические направления АЦБК - производство белёной сульфатной товарной целлюлозы и тарного картона. Программа развития рассчитана на увеличение производства товарной продукции до 1 млн. т/год.

Он также назвал условия, влияющие на данную программу развития: рост спроса на бумагу и картон на внутреннем рынке, устойчивые экспортные позиции России на внешнем рынке, ужесточение требований к потребительским свойствам товарной продукции в условиях повышения конкуренции; сохранение и повышение рентабельности продукции за счёт снижения эксплуатационных затрат, роста производительности труда; снижение уровня энергоёмкости производства в результате совершенствования технологических процессов производства и технического уровня оборудования, выгодное географическое положение АЦБК относительно рынков сбыта и развитая транс-

портная инфраструктура, а также долгосрочная обеспеченность древесным сырьём в результате работы с лесозаготовителями (инвестиции, сертификация). Владимир Белоглазов особо остановился на вопросе производства предприятием тарного картона. В связи с ростом его потребления до 2010 г. в России для сохранения доли АЦБК необходимо увеличить производство тарного картона к 2010 г. до 580-640 тыс. тонн в год. Программой АЦБК предусмотрено увеличение производства тарного картона до 550 тыс. тонн, так как необходимо учитывать рост потребления макулатурных видов картона и топ-лайнера.

Касаясь сегмента товарной целлюлозы,



генеральный директор Архангельского ЦБК отметил, что при значительных объёмах выпуска товарной целлюлозы в 2015 году, согласно прогнозам аналитиков, доля экспортных поставок сохранится на уровне 2/3 от выпуска. Для того чтобы сохранить рыночные позиции, АЦБК должен увеличить объём выпуска товарной целлюлозы до 432 тыс. тонн.

Обобщая состояние отрасли и перспективы развития производства и потребления целлюлозно-бумажной продукции по России и в целом по миру, Владимир Белоглазов отметил, что целлюлозно-бумажная отрасль развивается динамично. Прогнозируется значительный рост потребления бумаги и картона в России, что стимулирует развитие производства.

Спрос и рост потребления бумаги и картона на внутреннем рынке, стабильные экономические показатели развития России определяют положительную динамику цен на основные виды целлюлозно-бумажной продукции на внутреннем рынке. При этом, по его словам, основным инструментом сохранения и повышения рентабельности целлюлозно-бумажной продукции является совершенствование технологических процессов и повышение технического уровня в результате модернизации производства.

Короткой строкой

Престижная НАГРАДА

Депутат Госдумы РФ, глава подкомитета по лесным ресурсам и природопользованию В.Я. Крупчак награжден престижной международной наградой Института Адама Смита (Лондон) в номинации «Лучший политический деятель, внесший значительный вклад в российскую целлюлозно-бумажную промышленность за последнее десятилетие». Награда представляет собой хрустальный кубок авторской работы. Церемония награждения состоялась 29 ноября на гала-вечере празднования 10-й юбилейной конференции Адама Смита «Целлюлозно-бумажная промышленность России и СНГ» (г.Вена, Австрия).

На VI съезде партии

Депутат Госдумы РФ по 61-му одномандатному округу Архангельской области Владимир Крупчак принял участие в VI съезде Всероссийской политической партии «Единая Россия», который проходил 26 ноября 2005 года в Красноярске. В его работе приняли участие более 1600 делегатов.

На IV съезде ПРОФСОЮЗА

30 ноября 2005 года в Подмоскowie прошел IV съезд профсоюза работников лесной и деревообрабатывающей промышленности России. ОАО «Архангельский ЦБК» на мероприятии представлял председатель профсоюза Нина Кузнецова. По ее словам, на съезде шла речь о целом блоке проблем. О низкой заработной плате на тех предприятиях, которыми владеют недобросовестные собственники, и о состоянии соцсферы поселкообразующих и градообразующих предприятий в целом, о Лесном кодексе и о перспективах заключения договоров между профсоюзными организациями предприятий ЛПК и администрациями субъектов РФ.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОАО «Архангельский ЦБК» на 2006-2007 г.г.

ПРОЕКТ

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 представителей - 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 партнерства.

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.

1.2. 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 информацией 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.

1.3. 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.

1.4. Представитель работников - профсоюзный комитет обязуется:

1.4.1. 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.

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

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

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

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

1.4.6. Бесплатно оказывать юридическую помощь работникам, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что каждому работнику гарантируется выплата справедливой заработной платы за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества, условий выполняемой работы и личного вклада.

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 (оклад) работника первого разряда, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливается в размере 1677 рублей.

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 2006 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 руково-

дителей, специалистов, 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, иных поощрительных выплатах, нормах труда устанавливаются с учетом мнения профсоюзного органа.

2.1.5. Производить дифференцированную доплату работникам за особые условия труда (на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда) в соответствии с Перечнем рабочих мест по ОАО «Архангельский ЦБК», на которые устанавливаются доплаты за условия труда (Приложение №3).

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, охраны и службы безопасности:

- 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 про-

изводить за первые два часа в полуполном размере, а за последующие часы - в двойном размере.

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 расчетный периодом считать три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

2.1.12. Расчетным периодом по заработной плате устанавливается месяц.

2.1.13. Выдачу заработной платы производить два раза в месяц в денежном выражении:

- аванс - до 30 числа текущего месяца;

- окончательный расчет - до 18 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днём перечисление заработной платы производить накануне этого дня.

2.1.14. За задержку выплаты окончательно 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. Ежеквартально рассматривать вопросы повышения тарифов и окладов с учетом финансового состояния комбината.

2.1.16. Вносить предложения на совет директоров о выплате вознаграждения по итогам работы за год, при условии перевыполнения плана по прибыли.

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. Создавать на рабочих местах работников условия, соответствующие требованиям санитарно-гигиенических норм и правил.

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

3.1.3. Своевременно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты надлежащего качества в соответствии с утвержденными нормами по ОАО «Архангельский ЦБК», согласованными с Государственной инспекцией по труду в Архангельской области.

Своевременно производить замену указанных средств защиты в случае их преждевременного износа не по вине работника.

Обеспечить хранение (в специально отведенных местах) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Обеспечить стирку, чистку, ремонт выдаваемой работникам спецодежды.

Информацию о нормах выдачи средств индивидуальной защиты вывешивать на досках объявлений цехов, производств.

3.1.4. Выдавать бесплатно работникам молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам на работах с вредными условиями труда (Приложение №4).

На работах с особо вредными условиями труда предоставлять бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (Приложение №5).

3.1.5. Обеспечивать проведение аттестации рабочих мест при внесении изменений в условия работы, а также при открытии новых рабочих мест, с последующим ознакомлением работников с картами аттестации.

3.1.6. Осуществлять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в обществе.

3.1.7. Обеспечивать работников подразделений газированной соленой водой (Приложение №6).

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

Информировать профсоюзный комитет обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве.

3.1.9. Проводить обучение по охране труда и

проверку знаний требований охраны труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи в сроки и порядке, установленные законодательством.

3.1.10. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов по охране труда. Обеспечивать их нормативной документацией.

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, 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 пожарной безопасности.

3.2.2. Применять в соответствии с требованиями охраны труда 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 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).

Продолжение на 4 стр.

Окончание.
Начало на 3 стр.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «Архангельский ЦБК» на 2006-2007 г.г. • ПРОЕКТ

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

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.

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 №7**);

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

Установить на непрерывно действующем производстве для сменного персонала суммированный учет рабочего времени за 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 основную ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Кроме основного отпуска предоставлять дополнительный:

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

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПОЩЕРЕНИЯ

5.1. Оплачивать один раз в 2 года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), работникам общества и неработающим членам их семей, включая детей-студентов в возрасте до 24 лет, обучающихся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, в соответствии с Трудовым кодексом и утвержденным Положением по ОАО «Архангельский ЦБК».

Предварительная оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей производится перед отъездом работника в отпуск из расчета примерной стоимости проезда кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

5.2. Вручать ко дню образования Архангельского ЦБК (28 августа) за высокие производственные показатели, выполнение особо важных работ, совершенствование техники и технологии производства, образцовое руководство вверенным участком, долголетнюю и безупречную работу знаки социального признания в соответствии с Положением о поощрении работников ОАО «Архангельский ЦБК» (**Приложение №8**). При награждении знаками социального признания к праздничным датам выплачивать единовременное вознаграждение.

Кандидатуры на поощрение по решению руководства и профкомов подразделений представляются в отдел кадров ОАО «Архангельский ЦБК» до 1 июля.

5.3. Заносить в соответствии с Положением (**Приложение №8**) на Доску Почета ОАО «Архангельский ЦБК» передовиков производства к Дню работника леса и выплачивать им единовременное вознаграждение в размере 5000 руб.

5.4. Вручать поздравления и единовременное вознаграждение за многолетний и добросовестный труд работникам при достижении возраста 50 лет в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки, рассчитанной исходя из среднемесячного количества рабочих часов по производственному календарю и часовой тарифной ставки присвоенного разряда), при непрерывном стаже работы в подразделении ОАО «Архангельский ЦБК» не менее 5 лет, в соответствии с Положением (**Приложение №8**).

5.5. Присваивать в соответствии с Положе-

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

3.3.4. Принимать участие в разработке нормативных документов по охране труда.

3.3.5. Участвовать в работе комиссии по приемке поступившей на склад специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3.3.6. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья людей.

- работникам, занятым в цехах с вредными условиями труда 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 №7**).

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 утвержденными 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.

нием (**Приложение №8**) звание «Ветеран Архангельского ЦБК».

Работникам, удостоенным звания «Ветеран Архангельского ЦБК», выплачивать единовременное вознаграждение.

5.6. Присваивать в соответствии с Положением (**Приложение №8**) звание «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК» работникам общества, внесшим особый личный вклад в развитие производства, и выплачивать единовременное вознаграждение в размере 10000 рублей.

Удостоенным звания «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК» один раз в два года выделять путевку в санаторий-профилакторий бесплатно.

5.7. Предоставлять по согласованию с профсоюзным комитетом кандидатуры работников общества за особые заслуги к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий.

5.8. Выплачивать в соответствии с Положением (**Приложение №8**) 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:
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.

Выплата вознаграждения (при наличии соответствующего стажа) также производится при увольнении работника по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (I, II, III степень утраты трудоспособности).

5.8.1. Работники, не уволившись в связи с выходом на пенсию по возрасту в указанный срок, права на получение единовременного вознаграждения не имеют.

5.8.2. Вознаграждение выплачивается работнику только один раз.

5.8.3. Непрерывный стаж работы на ОАО «Архангельский ЦБК» исчисляется в соответствии с инструкцией «Исчисление непрерывного стажа работы на комбинате».

5.9. Оказывать разовую материальную помощь:

5.9.1. В случае смерти работника общества, его близкого родственника (мужа, жены, детей, брата, сестры, родителей своих или жены (мужа)), пенсионера, вышедшего на пенсию с ОАО «Архангельский ЦБК», по личному заявлению одного из членов семьи (заявление визируется руководителем подразделения) в размере 5000 рублей, при предъявлении свидетельства о смерти в подлиннике с последующей в нем отметкой о выделенной сумме.

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

5.9.2. При необходимости проведения платной операции и платного обследования, не включенных в Программу государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи на территории Архангельской области, работнику общества или члену семьи работника, находящемуся на иждивении, в размере 50 процентов 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.

5.9.3. Многодетным семьям (трое и более детей в возрасте до 18 лет) - в размере 7000 рублей.

5.9.4. Одному из родителей в связи с рождением каждого ребенка - в размере 5000 рублей на основании копии свидетельства о рождении.

5.9.5. Неработающим пенсионерам при достижении возраста 50, 55, 60 и т.д. - через пять лет - в размере 600 рублей.

5.9.6. Неработающим пенсионерам в соответствии с Положением, разработанным советом ветеранов ОАО «Архангельский ЦБК», согласованным с советом директоров, выделять 30 тысяч рублей ежемесячно.

5.10. Неработающим пенсионерам - ветеранам Архангельского ЦБК, которым в текущем году исполняется 70 лет и старше, выплачивать ежеквартально материальную помощь в размере 450 рублей.

5.11. 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:

6.1.1. Обеспечивать финансирование расходов:
- на отдых и оздоровление детей за счет средств социального страхования, прибыли общества и родительской платы;

- на оздоровление и лечение работников за счет прибыли или средств добровольного медицинского страхования.

6.1.2. Выделять для неработающих пенсионеров 20 льготных путевок в санаторий-профилакторий на каждый заезд (один заезд - 21 день).

6.1.3. Оказывать содействие в развитии садо-

водческих товариществ «Зори Севера», «Маяк» и «Надежда» с учетом финансового состояния комбината.

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 «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. На работников профсоюзного комитета распространяются льготы, предусмотренные для членов трудового коллектива общества.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, мебель, средства связи и (по заявкам) услуги транспорта. Обеспечивать печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома.

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) 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, создаваемых 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 с согласия 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 ее 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 счет профсоюзной организации.

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 2006-2007 год, вступает в силу с 1 января 2006 года и действует до заключения нового Коллективного договора.

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 открытым 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 согласию сторон. Право вносить 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 видном месте в каждом структурном подразделении.

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

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 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».

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;
- 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 подписания трудового договора.

2.4. 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 долж-

ностной (рабочей) инструкцией, провести инструктаж в соответствии с требованиями охраны труда на рабочем месте.

2.5. Лицам, впервые поступившим на работу, работодателем 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 соглашению работника с работодателем. Заявление о расторжении трудового договора передается руководителю подразделения через службу кадров, где оно регистрируется в специальном журнале.

Срок предупреждения администрации 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 администрация обязана 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) инструкции.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации 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, а также техническими правилами, утвержденными в установленном порядке.

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, технике безопасности, противопожарной охране, 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. Проходить флюорографическое обследование и периодический медосмотр в соответствии с графиком.

3.4. Не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязан-

ности. Не допускать появления на рабочем месте, территории, контрольно-пропускном пункте (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 хищения имущества общества. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю и работнику службы 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, немедленными сообщить 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.

4. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать Трудовой кодекс РФ и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правильно организовать труд работников, чтобы каждый работник 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 произво-

дительности труда.

4.3.1. Совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест, механизировать тяжелые и трудоемкие работы, совершенствовать нормирование труда, внедрять технически обоснованные и пересматривать 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 использова-

ние 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 норм труда или изменении условий оплаты труда.

4.6. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя 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 обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний

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, окончание в 17.00 с перерывом с 12.00 до 13.00.

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, окончание в 16 часов 12 минут с перерывом с 12.00 до 13.00.

5.1.3. Для сменных работников применяются графики 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; обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и специальной обувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, организовывать 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, м/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 потребностей общества.

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 работнику запрещается оставлять свое рабочее место при неявке сменяющего работника, о чем он обязан доложить непосредственному руководителю, который немедленно принимает меры по организации замены работника.

Работником запрещается меняться сменами без письменного разрешения руководителя подразделения (цеха).

5.6. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Учет сверхурочных часов ведется по каждому работнику 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. Администрация за две недели извещает работника о начале отпуска.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества труда и продукции, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- вручение Благодарственного письма;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение на Доску Почета комбината;
- присвоение звания «Ветеран ОАО «Архангель-

ский ЦБК»;

- присвоение звания «Почетный работник ОАО «Архангельский ЦБК»;
- вручение Приветственных адресов (юбилеям и ветеранам).

7.2. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным и другим наградам и званиям городского, областного и отраслевого 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. Общество вправе не принимать на работу лиц, уволенных по инициативе администрации 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 расписку в течение трех 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 сотрудник.

9. Работникам подрядных организаций

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

Задачи им ПО ПЛЕЧУ

В настоящее время отдел менеджмента качества на АЦБК возглавляет Галина Николаевна Лисовцева, имеющая большой опыт работы как на производстве, так и в системе управления. Под руководством Галины Николаевны трудятся три молодых специалиста. По словам начальника отдела, они очень ответственные, грамотные, инициативные, и поэтому выполнение поставленных задач по плечу коллективу ОМК.

Мы не раз писали о том, какие действия предпринимает ОАО «Архангельский ЦБК», стремясь соответствовать требованиям международных стандартов (МС). Напомним основные этапы их внедрения на комбинате, а также роль ОМК в данном процессе.

В период с 2001 по 2003 г. на комбинате внедряется система менеджмента качества в соответствии с требованиями МС ИСО серии 9000. Результатом стало получение в мае 2003 года сертификата соответствия.

Уже в июне 2004-го получен сертификат на систему экологического менеджмента по МС ИСО серии 14000.

В 2002 году специалисты ОМК инициировали и возглавили деятельность рабочей группы по внедрению принципов устойчивого лесопромышленных предприятий группы компаний «Титан». В результате три лесозаготовительных предприятия ГК «Титан» в 2005 г. получили сертификаты соответствия системы лесопромышленных предприятий международным принципам и критериям ведения устойчивого лесопользования (FSC). Логичным продолжением явилась разработка и внедрение системы выработки и отгрузки потребителям сертифицированной белой лиственной сульфатной целлюлозы со 100%-ным содержанием FSC-сертифицированного лиственного древесного сырья.

Работы в данном направлении начались уже в ноябре текущего года.

С ноября 2004-го по настоящее время деятельность отдела скон-

центрирована на внедрении на комбинате системы менеджмента безопасности труда в соответствии с требованиями МС OHSAS 18001:1999 «Система менеджмента в области профессиональной безопасности и охраны труда», оно запланировано на март 2006 года.

В настоящее время с полной уверенностью можно сказать, что на комбинате функционирует интегрированная система менеджмента (ИСМ) на базе указанных международных стандартов. При ее внедрении ОМК выступает в роли своеобразного координационно-методического центра. Необходимо упомянуть, что представители органа по сертификации по результатам каждого своего визита в ОАО «Архангельский ЦБК» отмечают высокий уровень организации менеджмента на предприятии. По словам директора по качеству Владимира Павловича Елькина, в непосредственном подчинении которого находится ОМК, данные результаты были бы недостижимы без активного участия специалистов всех функциональных и производственных подразделений комбината. При этом роль своеобразного проводника между ОМК и подразделениями играют уполномоченные представители по вопросам функционирования ИСМ, которые помогают поддерживать в рабочем состоянии и развивать ИСМ на местах.

На Архангельском ЦБК все уже давно привыкли к проведению внутренних аудитов, в ходе которых эксперты по внутренним проверкам оценивают выполнение требований ИСМ. Они проводятся в очень доб-

рожелательной форме, поскольку их цель – не выявить как можно больше нарушений, а, напротив, помочь их избежать. И здесь ОМК руководит работой по планированию, проведению и анализу, а в случае необходимости предлагает рекомендации по планированию корректирующих мероприятий.

По инициативе ОМК введена практика анонимного анкетирования персонала для оценки его удовлетворенности и эффективности процесса доведения информации о деятельности комбината. По результатам анкетирования проводятся мероприятия, направленные на улучшение существующей ситуации.

Силами ОМК с привлечением специалистов других подразделений комбината организована работа по проведению внешних аудитов поставщиков, целью которых является оценка того, насколько система качества у поставщиков находится в управляемых условиях, а качество поступающей на комбинат продукции стабильно и гарантировано.

В ближайшее время перед ОМК поставлены следующие задачи:

- 1) провести в марте 2006 г. сертификацию системы менеджмента безопасности труда и ресертификацию (повторную сертификацию) системы экологического менеджмента и системы менеджмента качества;
- 2) в I квартале 2006 г. сертифицировать систему выработки и отгрузки потребителям FSC-сертифицированной белой лиственной сульфатной целлюлозы.

Искренне поздравляем коллектив ОМК с праздничной датой и желаем успехов в дальнейшей трудовой деятельности на благо предприятия!

Взяли власть В СВОИ РУКИ



Сегодня средствами массовой информации большое внимание уделяется тому, как новый Жилищный кодекс входит в нашу жизнь. А так как мы в нашем доме №19 корп.1 по ул.Южной первыми в городе провели общее собрание собственников жилья и определились с формой управления своим домом, то считаем, что получили право высказаться на страницах газеты некоторые соображения на вышеозначенную тему.

Итак, на этапе подготовки к собранию много споров вызвал вопрос: «В какой форме мы будем управлять общим имуществом дома?» Сначала выбрали способ через управляющую компанию. Но так как правила проведения конкурсов по выбору их не определены федеральным центром (а это только его право), то в нашем городе такие конкурсы не проводятся, и, соответственно, управляющей компании у нас на тот момент не было. Второй способ – через товарищество собственников жилья (ТСЖ) – был отклонен подавляющим большинством собственников нашего дома по ряду существенных недостатков:

1. В Новодвинске не создана конкурентная среда в сфере ЖКХ, хотя жилищная реформа задумывалась именно с целью демонополизировать эту отрасль. Указом Президента РФ от 28.04.97 №425 в Концепции реформы жилищно-коммунального хозяйства в РФ сказано, что одна из основных целей реформирования – «развитие конкурентной среды...» И именно органам местного самоуправления Указом Президента РФ от 29 марта 1996 года №432 «О развитии конкуренции при предоставлении услуг по эксплуатации и ремонту государственного и муниципального жилищных фондов» предписано давным-давно заниматься этой работой. При отсутствии конкуренции у ТСЖ не будет выбора при заключении договора на ремонт и обслуживание имущества, оно вынуждено обратиться в тот же «Жилкомсервис». Утопично думать, что, наняв одного слесаря или лифтера, можно провести весь комплекс работ по ремонту и обслуживанию дома. К тому же аварийное его обслуживание через аварийную диспетчерскую правлению ТСЖ все равно не обеспечить. А когда будет здоровая конкуренция, то и тарифы на услуги упадут, и качество выполнения возрастет. И на сегодняшний день в Новодвинске существуют структуры, которые при создании муниципалитетом определенных условий и одинаковых правил игры на жилищном рынке смогли бы составить конкуренцию МУП «Жилкомсервис». Это и ОАО «Быт», и подразделения нашего градообразующего предприятия. Конкретные шаги в этом направлении общественным движением «Мое жилье» уже предприняты.

2. Определенные трудности могут возникнуть у ТСЖ с теми собственниками, которые имеют льготы по оплате за жилье. Выплачивать разницу таким собственникам будет муниципалитет, но существуют опасения, что он будет делать это несвоевременно и не в полном объеме. А если в ТСЖ, не дай бог, появятся неплательщики, то судебные разбирательства с ними будет вести правление ТСЖ во главе с председателем, и при выселении такого собственника председателю ни муниципалитет, ни «Жилкомсервис» помочь не будут.

3. Так как ТСЖ – юридическое лицо, то поставщик ТЭР будет относиться к такому дому совсем по-другому, чем к жильцам других домов. А именно, при задолженности по оплате за теплоресурсы МУП «Жилкомсервис» как поставщик ТЭР закроет все задвижки на дом до полного погашения задолженности. А там наряду с неплательщиками живут и добросовестные люди. Смогут ли правление ТСЖ достойно выходить из сложившейся ситуации?

4. Слово «товарищество» подразумевает, что в составе этого объединения будут только товарищи; в многоквартирном доме живут люди с разными интересами, разными взглядами на жизнь, разными принципами, разным уровнем дохода, наконец. Удастся ли правлению

объединить всех их одной целью – тоже вопрос далеко не праздный. И это при том, что многие жители приватизированных квартир до сих пор еще не осознавали, что лестничные марши, крыша, подвал, лифт, канализация и трубы отопления – тоже их собственность и необходимо за все это нести ответственность своим кошельком так же, как и за свою квартиру.

5. При отсутствии конкурирующих фирм МУП «Жилкомсервис» все свои платежи (и за ремонт, и за обслуживание, и за ТЭР) все равно возьмет. У членов ТСЖ сверх того появляются обязательные платежи по регистрации ТСЖ, открытию счетов, по оплате труда правления товарищества и другие обязательства, возникающие у юридического лица.

6. Накопление средств на проведение ремонтов на специальном счете страдает от инфляции. Никто не может в нашей стране предположить, на какую величину обесценится вклад к моменту проведения ремонта.

Подводя итог, хочется сказать, что в будущем такая форма, как ТСЖ, может, и будет определяющей на рынке жилищно-коммунальных услуг, но не сегодня. Сегодня это кабан и высокая плата. Плюсому ТСЖ может отчасти являться наличие в доме помещений, которые можно сдать в аренду. Хотя и в этом случае все не так просто. Очень большую роль и в этом, и во всех предыдущих примерах будут играть личные качества председателя ТСЖ: честность, порядочность, высокий профессионализм, коммуникабельность, обязательно должен быть освобожденным от других профессиональных обязанностей, должен иметь глубокие знания законодательства, эксплуатации жилого фонда, экономические знания, разбираться в финансах.

Поэтому на сегодня мы в своем доме выбрали единственную приемлемую форму управления домом – это непосредственное управление. Главным органом у нас является общее собрание собственников. Согласно Жилищному кодексу мы сами определяем объем работ и услуг, размер платы по договору на содержание и ремонт общего имущества дома, осуществляем контроль за расходованием денежных средств, ресурсосбережение, можем произвести перерасчет оплаты за услуги и работы, выполненные несвоевременно или некачественно. Можем накапливать средства на проведение ремонта, но не накапливаем, так как боимся, что инфляция съест наши накопления. Можем заключать договоры с теми, кто выполнит работу дешевле, качественнее и быстрее, но не заключаем, потому как пока кроме «Жилкомсервиса» на рынке услуг никого нет, и такая ситуация может продлиться сколь угодно долго.

Да, вопросов с введением нового Жилищного кодекса достаточно много, но могу заявить с полной ответственностью, что при определенных условиях их можно решить в рамках существующего правового поля. Для этого нужны:

1) заинтересованность самих собственников жилья (нужно выбрать инициативную группу, которая будет заниматься этими вопросами),

2) выполнение всего, что предписано законом, со стороны администрации МО г.Новодвинск (большую роль здесь должны играть депутаты городского Совета),

3) понимание со стороны МУП «Жилкомсервис» того, что только конкуренция – это прогресс, а монополизм, каким бы естественным он ни был, – это регресс (со всеми вытекающими из этого условиями).

Андрей ФЕДЬКИН.

Отдел кадров ОАО «Архангельский ЦБК» производит отбор кандидатур на вакантную должность:

ПРОГРАММИСТ управления АСУП

Обращаться в отдел кадров, каб. 101, 105 управления комбината, тел.: 6-30-26, 6-30-24.

ТРЕБОВАНИЯ к КАНДИДАТАМ:

Образование:

высшее профессиональное (техническое или экономическое).

Профессиональный опыт:

практический опыт в области разработки программных систем обработки экономической информации; сопровождение учетных систем R/3, Oracle Applications, «Галактика», других (банковских, «1С Предприятие»); владение несколькими языками программирования, знание SQL.

Атака на олигарха

Область пообещала обанкротить главный калужский актив Дерипаски. Сегодня им, как известно, является Кондровская бумажная компания (КБК)

На этой неделе областная власть поклялась обанкротить КБК. Причина – более чем 5-миллионная задолженность предприятия по заработной плате, 22-миллионная – в бюджет, наконец рекордные для калужской промышленности убытки – 46 млн. за год. И все это на фоне многочисленных рейдов прокуратуры и заведенных на генерального директора компании административных дел.

– Я бы попросил правоохранительные органы, – обрисовал дальнейшие перспективы предприятия замгубернатора Е.Кениг, – обратиться еще более пристальное внимание на этот объект. У таких руководителей должна земля гореть под ногами. КБК на протяжении длительного времени компрометирует область...

Материальную базу «горения земли» обязались подготовить калужские налоговики.

– Мы уже арестовали имущества на 10 млн., – отразортовал глава областного управления МЧС В.Воло-

дин. – Будем подавать на банкротство... Столь мощного прессинга на крупный бизнес область давно уже не осуществляла, и готовящееся банкротство одного из крупнейших промышленных предприятий области – Кондровской бумажной компании (если, конечно, область не передумает вступать в конфликт с олигархом) вполне может затмить по своей скандальности хозяйственные разборки на той же КБК 5-7-летней давности, передел «Калужанки», «ЛТЗ», «Сукремльского чугунолитейного» или Калужского аэропорта.

– Мы пришли на КБК три года назад, – рассказывает генеральный директор компании В.Писарев, – когда у нее было всего лишь 17 млн. рублей ежемесячного оборота. А для безубыточного существования требовалось как минимум миллионы 47. Сегодня мы подняли производство до 32 млн. в месяц. Но все равно этого мало...

Как выяснилось, структуры Дерипаски оставили КБК на голодном ин-

вестиционном пайке – за три года не приняли ни одного инвестиционного плана. Единственное, чем помогли, – погасили старый 40-миллионный долг в казну. На большее не идут. Скорее всего, из-за сохраняющейся неуверенности: а правильно ли сделали, что купили по дешевке (всего за 6 млн. долларов) в принципе не нужный объект? В смысле – непрофильный. К тому же – хронически проблемный...

– Нам сегодня трудно конкурировать со своей продукцией (туалетная бумага, салфетки, гофротара) на российском рынке, – признался В.Писарев. – Очень тяжела заводская инфраструктура. От этого – и себестоимость... Объединяться с Троицкой фабрикой? Не самый удачный вариант. Ни нас, ни Троицкую он не устраивает. Впрочем, хозяева не мы, а Дерипаска... Возможно, область хочет, чтобы был кто-то другой. Кто именно – покажет время.

(«Деловая провинция», Калуга).