

Информационный
выпуск газеты
«Магнитогорский металл»
и
профсоюзного комитета
ОАО «ММК»

единение



День рождения профкома

26 июня профсоюзная организация ОАО «ММК» отметила 73 года со дня рождения. Будущий мощный профсоюзный отряд металлургов начинался с создания в июне 1931 года в результате разукрупнения союза строителей оргбюро с правами президиума общезаводского комитета профсоюза. Тогда он имел в своем составе около пяти тысяч человек. Это было вызвано необходимостью подготовки кадров для работы на строящемся тогда промышленном гиганте. Сегодня членами первичной профсоюзной организации Магнитогорского металлургического комбината являются более десяти тысяч работников ОАО «ММК», дочерних обществ и учреждений, пенсионеров, учащихся. Она объединяет семь профкомов производств, 14 профкомов дочерних обществ и учреждений, два профкома городских организаций и 146 цеховых комитетов профсоюза. Это самая крупная организация в горно-металлургическом профсоюзе России, объединяющем предприятия металлургической, горной, золотодобывающей, ювелирной промышленности и насчитывающем более 1 миллиона 300 тысяч работников. ГМПР входит в Федерацию независимых профсоюзов России, а в ее составе уже 38 миллионов человек. Таким образом, профсоюзный комитет ОАО «ММК» — участник самого крупного профсоюзного объединения страны, и роль Магнитки в его деятельности значительна.

Высокий уровень социального партнерства, который сложился в ОАО «ММК» в последние годы, опыт взаимодействия администрации и профсоюзного комитета показал, что и в сложнейших экономических условиях можно находить эффективные пути заботы о работниках комбината, повышения их благосостояния.

Успехов и благополучия!

Профсоюзной организации ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат».

Дорогие товарищи! Комитет Челябинской областной организации сердечно поздравляет всех членов профсоюза, профсоюзный актив, работников профсоюзного комитета с днем рождения профсоюзной организации Магнитогорского металлургического комбината. Она всегда была и остается самой крупной, ведущей, закаленной в повседневной защите социально-экономических прав и интересов трудящихся. Вашими совместными усилиями на комбинате достигнут высочайший уровень социального партнерства.

Объединяя более 90 тысяч членов профсоюза вы, как и сам комбинат, являетесь флагманом профсоюзного движения не только в Челябинской области, но и в России. Примите от нас наилучшие пожелания процветания вашей профсоюзной организации. Доброго вам здоровья, успехов, благополучия, вдохновения и сил для осуществления всех ваших планов и начинаний. С уважением

Николай БУЯКОВ, председатель комитета областной организации ГМПР.

Николай БУЯКОВ, председатель комитета областной организации ГМПР.

Лучшие из лучших

СОРЕВНОВАНИЕ

В профкоме ММК подведены итоги трудового соревнования металлургов в мае. Коллективы цехов и производств, молодежно-трудовые коллективы соревнуются за повышение экономической эффективности производства, за своевременное и качественное завершение реконструкций и капитальных ремонтов крупных металлургических агрегатов, за достижение высоких производственных, качественных и экономических результатов работы. Особо отличившимся работникам присуждают звания «Лучший рабочий ОАО «ММК», «Лучший мастер ОАО «ММК». По положению, результаты соревнования оценивают после 25-го числа следующего месяца.

Увольнение за нарушения трудовой дисциплины

КОНСУЛЬТИРУЕТ ЮРИСТ

Трудовые законодательства дает право работодателю расторгнуть трудовой договор в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей умышленно или по неосторожности. За грубое нарушение трудовой дисциплины — прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения — в том числе мелкого, чужого имущества и другие нарушения, указанные в пункте 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, — возможно увольнение работника за однократное нарушение. Некоторые из этих оснований установлены впервые. Например, увольнение работника за нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия — несчастный случай на производстве, авария, катастрофа, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, за разглашение охраняемой законом тайны — государственной, коммерческой, служебной и иной, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в то время как он обязался не разглашать такие сведения.

Беззаботное лето — заботами взрослых

Компенсация покрывает большую часть стоимости путевок

Традиционно лето, наверное, самое любимое время года у детей. И необходимо заботиться, чтобы оно для малышей и девочек, отдыхающих в оздоровительных лагерях ОАО «ММК», получилось действительно интересным и запоминающимся.

В этом году для детей металлургов открылся лагерь «Горное ущелье», «Уральские зори» и спортивно-туристический лагерь старшекласников «Скиф». Уже заканчиваются первые смены. Почти месяц насыщенной событиями жизни, природа и свежий воздух. В лагерь комфортно, сытно и весело. А ребятишкам неведомо, как взрослым достались их счастливые каникулы. Работа проведена большая. Комиссия оценивала готовность детских оздоровительных центров к летнему сезону: состояние жилых корпусов, бытовых помещений, столовых и пищеблоков, укомплектованность педагогическими кадрами и обслуживающим персоналом. Параллельно разрабатывали программу детского оздоровления и меры по снижению стоимости путевок.

Более четырех тысяч детей металлургов побывают в загородных лагерях

В мае администрация комбината и профсоюзный комитет утвердили совместное постановление, согласовав стоимость, размеры компенсации и материальной помощи за путевки, приобретаемые в детские оздоровительные лагеря. В итоге стоимость путевки в «Горное ущелье» установлена в размере 10500 рублей, в «Уральские зори» — 10000 рублей, в спортивно-туристический лагерь для старшекласников «Скиф» — 4600 рублей. Компенсация за счет средств комбината для лагерей «Горное ущелье» и «Уральские зори» на каждого ребенка составила 6 тысяч рублей, для лагеря «Скиф» — 2600 рублей. Материальная помощь за счет

средств профкома ОАО «ММК», кроме лагеря «Скиф», — 2 тысячи рублей. Материальная помощь членам профсоюзной организации комбината перечисляется на расчетный счет учреждения ОАО «ММК» «Детский оздоровительно-образовательный комплекс», непосредственно осуществляющего продажу путевок. Для этого председатель профкома ОАО «ММК» В. Близнюк заключил договор с руководством ДООК, где оговорен механизм оказания помощи работникам комбината, дочерних обществ и учреждений для частичной компенсации стоимости путевки.

Итак, летняя пора в разгаре. В оздоровительных лагерях отдохнут и поправят здоровье более четырех тысяч детей металлургов. И задача взрослых — сделать летние каникулы беззаботными, подарить массу приятных впечатлений, чтобы потом можно было смело сказать: детское лето на загородных базах отдыха комбината состоялось!

Виктор СЕРГЕЕВ.



График заездов в детские оздоровительные лагеря. Часть 2

Скиф 1		Скиф 2	
июль	август	июль	август
4	1	2	2
8	5	6	6
12	9	10	10
16	13	14	14
20	17	18	
24		22	
28		26	
		30	

По примеру Магнитки

В ОБКОМЕ ГМПР

23 июня состоялось заседание президиума Челябинской областной организации горно-металлургического профсоюза России. В его работе участвовала делегация профкома ОАО «ММК».

Основной вопрос повестки — рассмотрение итогов работы по заключению и проверке выполнения коллективных договоров на предприятиях области. Действие коллективных договоров распространяется более чем на 174 тысячи работающих. Члены президиума областного комитета ГМПР поддержали предложение делегатов профкома ОАО «ММК» о разработке единого порядка проведения колдоговорной компании, подобного тому, который сейчас действует на Магнитогорском металлургическом комбинате.

Кроме того, рассмотрены практические мероприятия по выполнению решений V съезда ГМПР и утвержден план работы областной организации ГМПР на III квартал текущего года.

График заездов в детские оздоровительные лагеря. Часть 1

Горное ущелье			
2 смена		3 смена	4 смена
родительское собрание (заезд 21 день)	с 25 июня по 15 июля	15 июля	6 августа
		с 17 июля по 6 августа	с 8 августа по 28 августа
«Уральские зори»			
2 смена		3 смена	
родительское собрание (заезд 21 день)	30 июня	23 июля	
	с 4 июля по 24 июля	с 27 июля по 16 августа	

Если работодатель расторгает трудовой договор за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию может быть произведено: за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места; за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения; за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора; за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законодательством обязанности отказал в их предоставлении и время исполь-

зования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Например, отказ работнику, являющемуся в соответствии с Законом «О донорстве крови и ее компонентов» для отдачи непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

При увольнении работника по подпункту «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса — появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения — следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время на месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным обстоятельством. Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

При расторжении трудового договора по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса необходимо учитывать,

что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое), чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

За другие нарушения работодатель может уволить работника, если только он совершил их неоднократно. Повторное нарушение трудовой дисциплины в течение двенадцати месяцев дает основание для увольнения при условии, что за первое нарушение на работника было наложено дисциплинарное взыскание, и оно не снято досрочно. Применение к работнику нового

дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

В случае расторжения трудового договора по пункту 5 статьи 81 ТК РФ, необходимо учитывать что:

совершение работником нарушения, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что: месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; днем обнаружения проступка, с которого начинается течение

месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, его пребывания в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ) не прерывает течение указанного срока;

к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

При увольнении по пункту 5 статьи 81 Кодекса, следует учитывать, что неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнением или ненадлежащим исполнением по вине работника возложенных на него

трудовых обязанностей — нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. К таким нарушениям, в частности, относятся:

отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо в локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового

распорядка (статья 56 ТК РФ). Отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 73 ТК РФ;

отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

До применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения, работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа от объяснения необходимо составить соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания, в том числе и о расторжении трудового договора, должен быть объявлен работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

Ирина БАБИЧ, юрист профкома ОАО «ММК».