

ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОАО «ММК» на 2004-2005 годы

Начало на 2-й стр.

Социальный заказ по оздоровлению работников и членов их семей формируется в пределах средств бюджета ОАО «ММК».

Совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета ежеквартально (при необходимости с другой периодичностью) утверждать размер частичной оплаты работником стоимости путевки с учетом сезонности, роста «реального» дохода работников и наличия средств, предусмотренных бюджетом на оздоровление.

Распределение путевок на оздоровление работников и членов их семей по подразделениям производится согласно разрядкам, составленной управлением социальной сферы. Разрядка составляется с учетом условий труда и численности работников в подразделениях в пределах социального заказа на оздоровление работников в 2004 году. Работодатель и профсоюзный комитет через начальников БОТиЗ и председателей профсоюзных комитетов подразделений организуют выполнение разрядки на оздоровление в полном объеме.

7.4.4. Профсоюзный комитет ОАО «ММК» с целью обеспечения доступности оздоровления оказывает за счет средств профбюджета материальную помощь работникам на оздоровление в учреждениях социальной сферы ОАО «ММК» в соответствии с Положением.

7.4.5. Осуществлять добровольное медицинское страхование работников ОАО «ММК» сроком не менее 1 года.

Предоставлять лечебные услуги работникам в рамках добровольного медицинского страхования через компанию «СКМ» в соответствии с социальным заказом, Положением об условиях и порядке предоставления платной медицинской помощи работникам ОАО «ММК», Положением о предоставлении работникам ОАО «ММК» стоматологических услуг (ПД ММК 3-УСС-09-2003) и в пределах средств, предусмотренных бюджетом на эти цели.

7.5. Гарантии и льготы работникам. Работодатель обязуется:

7.5.1. В случае смерти работника (пенсия) семье умершего производить предоставление ритуальных услуг через учреждение «Услуги» ОАО «ММК» согласно Положению. Семье умершего неработающего пенсионера оказывать единоразовную материальную помощь в размере 1000 рублей через БОФ «Металлург».

7.5.2. Осуществлять социальную поддержку работающей женщины, направленную на стимулирование рождаемости и укрепление здоровья будущих матерей и их детей.

Установить 6-часовой рабочий день по графику работы 5/6-1 для беременных женщин с сохранением заработной платы за «неполное» рабочее время. Беременных женщин в соответствии с медицинским заключением по распоряжению руководителя структурно подразделения переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов (шум «Здоровье»), с сохранением среднего заработка по прежней работе. Перевод осуществляется по желанию женщины. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок.

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

С учетом производственных возможностей по желанию работающей женщины устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени.

Женщинам, работницам ОАО «ММК», имеющим детей-первоклассников, предоставлять, по их заявлению, дополнительный оплачиваемый «социальный» отпуск в первый день учебного года.

Женщинам, работницам ОАО «ММК», оказывать материальную помощь в размере 1500 рублей при рождении ребенка на приобретение комплекта детских вещей за счет средств ОАО «ММК» через БОФ «Металлург» в соответствии с социальным заказом.

Женщинам, работницам ОАО «ММК», находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, производить оказание ежемесячной материальной помощи в размере 400 рублей через БОФ «Металлург». Назначение выплат производится на основании поданного заявления женщины при условии, если доход на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума по Челябинской области на момент назначения выплаты.

7.5.3. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой молодых работников и их семей, стороны договорились проводить работу в соответствии с программой «Молодежь» ОАО «ММК» и комплексной системой работы с молодежью.

Предоставлять приоритетное право при приеме на работу в ОАО «ММК» в течение одного месяца после увольнения с военной службы гражданам, работавшим до призыва на военную службу в подразделениях ОАО «ММК». Прием данной категории производится с учетом потребностей производства.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 1394 от 25.11.1998 предоставлять материальную помощь в размере 1000 рублей молодым работникам, принятым на работу в ОАО «ММК» после увольнения с военной службы и до призыва работавшим в подразделениях ОАО «ММК». Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника, обратившемуся не позднее трех месяцев со дня найма на работу.

7.5.4. Осуществлять поощрение лучших работников в соответствии с Положением «О трудовых династиях», «О грамоте ОАО «ММК» и «Почетной грамоте ОАО «ММК»». 7.5.5. Выделять работникам с оплатой за счет личных средств, в том числе по безличному расчету в счет зарплаты, строительные и другие материалы для строительства индивидуальных домов, садовых домиков, гаражей, а также грузовой автотранспорт.

Обеспечивать работников и пенсионеров объективной землей под коллективные огороды.

7.5.6. Вместо оказания ежемесячной материальной помощи через БОФ «Металлург» неработающим пенсионерам, увольняющимся на пенсию в период с 01.04.2001 по 30.10.2002, выплачивать дополнительную государственную пенсию в соответствии с Положением о дополнительном государственном пенсионном обеспечении работников ОАО «ММК» в негосударственном пенсионном фонде «Социальная защита старости».

7.5.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать поддержку деятельности кассы взаимопомощи и кредитного кооператива «Ключ-Капитал».

7.5.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляется гарантия и компенсация при получении образования соответствующего уровня впервые и в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ только в случае поступления и обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

7.5.9. Организовать систему негосударственного пенсионного обеспечения работников на основании договора с негосударственным пенсионным фондом «Социальная защита старости».

7.6. Социальная защита неработающих пенсионеров и инвалидов. Стороны договорились:

7.6.1. Проводить социальную поддержку неработающих (согласно трудовой книжке) пенсионеров и инвалидов (имеющих статус пенсионера ОАО «ММК» в соответствии с

Положением) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям в соответствии с социальным заказом через БОФ «Металлург» и профком в пределах средств, предусмотренных бюджетами.

Социальным заказом для БОФ «Металлург» предусмотреть следующие основные направления поддержки: ежемесячная материальная помощь неработающим пенсионерам с учетом стажа работы в ОАО «ММК» и наличия заслуг (награждение государственными наградами в период работы в ОАО «ММК», наличие звания «Почетный пенсионер ОАО «ММК»), уволенных на пенсию до 01.04.2001;

ежеквартальная «адресная» помощь остро нуждающимся неработающим пенсионерам согласно заявлениям и ходатайству совета ветеранов;

единовременная материальная помощь в экстренных случаях согласно их заявлениям и ходатайствам цехов;

лечебные и оздоровительные услуги ветеранам (лечение в ЧМСЗ БОФ «Металлург» — 480 чел.; лечение и протезирование в ЦС «Агат» — 144 чел.; предоставление путевок в период с октября по май в оздоровительные учреждения ОАО «ММК» — 650 чел. и другие). Предоставление данной помощи производится по направлениям совета ветеранов ОАО «ММК»;

проведение вечеров отдыха и других культурных мероприятий для ветеранов и инвалидов в праздничные и знаменательные даты, подписка на газету «Магнитогорский металл», дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

Кроме того, профсоюзный комитет за счет средств профсоюзного бюджета, в пределах утвержденной сметы, производит оказание материальной помощи и социальной поддержки данной категории.

7.6.2. При прекращении участия ОАО «ММК» в дочернем акционерном обществе или учреждении за неработающими пенсионерами и инвалидами данной организации, уволенными на пенсию до 01.04.2001, сохраняется одно направление социальной поддержки — оказание ежемесячной материальной помощи через БОФ «Металлург» в размерах, существовавших на момент прекращения участия ОАО «ММК» в конкретном дочернем акционерном обществе или учреждении.

Бывшим работникам общества и учреждений, указанных в приложении к Положению о статусе пенсионера ОАО «ММК», принятых на работу после выделения данного общества из состава ОАО «ММК» и уволившихся на пенсию по возрасту, ОАО «ММК» не производит оказание социальной помощи. Оказание помощи данной категории могут производить общества и учреждения, из которых они уволились на пенсию по возрасту, при наличии у них средств на эти цели.

Отдельным категориям неработающих пенсионеров: проживающим в пределах Челябинской области и близлежащих районах Башкортостана, на которых не распространяется статус пенсионера ОАО «ММК» в связи с выездом из г. Магнитогорска; проработавшим непрерывно в ОАО «ММК» не менее 35-ти лет и на которых не распространяется статус пенсионера ОАО «ММК» по различным причинам; один раз в три года может быть оказана разовая помощь при обращении с заявлением в совет ветеранов ОАО «ММК».

7.6.3. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный пенсионер ММК» и награжденным государственными наградами, предоставлять социальную поддержку согласно Положениям.

7.6.4. По ходатайству совета ветеранов силами подразделений (цехов) производить текущие ремонтные работы 2-5 пенсионерам в течение года (однимок, одному проживающим, больным и преклонного возраста неработающим пенсионерам своего подразделения).

7.7. Социальная защита инвалидов труда

и профзаболевания, семей, потерявших кормильца по вине работодателя.

Работодатель обязуется

7.7.1. Своевременно производить: перечисление средств ФСС по утвержденному тарифу в соответствии с действующим законом РФ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; выплаты работающим в ОАО «ММК» пострадавшим на производстве в соответствии с приказами ФСС;

сбор и оформление необходимых документов для комплектования новых дел пострадавших и передачу их в ФСС. Обеспечить проведение профилактических мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний среди рабочих, занятых на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, за счет части средств по тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положением.

Кроме того, постоянно оказывать консультативную помощь пострадавшим на производстве в реализации их прав, предусмотренных ФЗ № 125 от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в том числе в их взаимоотношениях с органами ФСС.

Осуществлять добровольное личное страхование работников от несчастных случаев во время исполнения ими производственных обязанностей с выплатой страхового возмещения при наступлении смерти и инвалидности 1-й и 2-й групп.

7.7.2. Оказывать дополнительную социальную и материальную поддержку данной категории в соответствии с социальным заказом по поддержке пострадавших на производстве (неработающих инвалидов труда и профессионального заболевания, потерявших кормильца) через БОФ «Металлург», предусмотрев следующие основные направления:

ежемесячная материальная помощь в зависимости от группы инвалидности; лечебные и реабилитационные услуги инвалидам в ЦМСЗ БОФ «Металлург»; бесплатные путевки в ДООЛ в летний период детям до 16-ти лет из семей, потерявших кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

материальная помощь в счет частичной оплаты за жилье и коммунальные услуги, дополнительное питание в кафе «Ветеран» и другие.

7.7.3. В связи с несчастным случаем на производстве со смертельным исходом или утратой профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (подтвержденного актом) выплачивать компенсацию морального вреда:

при утрате кормильца супругу (супруге) и на каждого нетрудоспособного члена семьи в размере годового заработка погибшего;

при утрате профессиональной трудоспособности — в размере годового заработка работника, умноженного на процент утраты профессиональной трудоспособности на момент подачи заявления.

7.8. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

Стороны договорились проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом из учреждений этого профиля за счет средств ОАО «ММК», средств профсоюзного бюджета и собственных средств работников.

Предусмотреть в социальном заказе: проведение во Дворцах культуры торже-

ственных вечеров подразделений комбината, посвященных их юбилейным датам, профессиональным праздникам и значимым событиям, а также выступления в цехах творческих коллективов; проведение 6-ти вечеров отдыха для ветеранов и инвалидов; проведение мероприятий по программе «Молодежь»;

проведение в спортивном клубе «Металлург-Магнитогорск» спортивных праздников цехов и подразделений комбината; массовых соревнований по программам зимней и летней спартакиад среди подразделений комбината; соревнований по массовым видам спорта по программе «Молодежь», индивидуальных и групповых занятий спортом работников ОАО «ММК».

Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролирует выполнение социального заказа.

8. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзных органов

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителем работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

8.2. Социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проекта коллективных договоров, соглашений и их заключению;

важных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участие работников и их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

8.3. Работодатель, руководствуясь Законом РФ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, не вмешивается в деятельность профсоюзных органов, не издаёт приказов и распоряжений, ограничивающих их права, и обязуется обеспечить условия для законной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов:

выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов ОАО «ММК» и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов ОАО «ММК» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также мебель, связь, компьютерную технику, освещение, отопление, уборку помещений и их охрану, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, транспортную технику (один легковой автомобиль) и ее обслуживание, изготовление необходимой для работы профсоюзных органов печатной продукции;

предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, а также уполномоченным по охране труда и членам комиссии по трудовым спорам, времени для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также освобождение от работы делегатов для участия в работе съездов, пленумов, конференций;

ежеквартальное перечисление профкомом средств на проведение культурно-массовой

и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;

предоставление необходимой информации по социально-трудовым вопросам;

функционирование системы безличной уплаты членских профсоюзных взносов (при наличии письменных заявлений работников). Перечисление профсоюзных взносов производится ежемесячно и бесплатно на расчетный счет профсоюзного комитета. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Заявления работника на удержание членских профсоюзных взносов сохраняют свою силу при смене работодателя.

8.4. Работодатель признает, что:

8.4.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, а также уполномоченные по охране труда и члены комиссии по охране труда, члены комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, комиссии по трудовым спорам, членами которых они являются.

8.4.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности и профсоюзные органы, предоставляется после окончания выборных полномочий прежняя работа (должность), а при отсутствии — другая равноценная работа (должность) в том или другом (с согласия работника) подразделении ОАО «ММК». На выборных и наемных работников профсоюзного комитета распространяются социальные льготы и гарантии согласно данному коллективному договору.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается в трудовой стаж в соответствии с законодательством РФ.

8.4.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, п.п. 6 п. 3 и п. 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда, членов комиссии по трудовым спорам, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершенияร้ายнейших действий, за которые Федеральным законодательством предусмотрено увольнение.

8.5. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнением коллективного договора, торговли и жилищно-бытового обслуживания работников профсоюзным органом предоставляется право: беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;

проверять работу предприятий торговли и общественного питания, а также работу поликлиник, здравпунктов, общежитий и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников ОАО «ММК»;

получать от работодателя все необходимые документы.

8.6. Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

Виктор РАШНИКОВ,
генеральный директор ОАО «ММК»;
Владимир БЛИЗНЮК,
председатель профсоюзного комитета ОАО «ММК».

Приложения и документы, регламентирующие реализацию положений коллективного договора ОАО «ММК» на 2004-2005 годы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

СТРУКТУРА планов социального развития подразделений ОАО «ММК»

1. Руководители цехов и председатели цеховых комитетов профсоюза разрабатывают и реализуют в 2004-2005 годах для своих подразделений планы социального развития, предусматривающие решение следующих вопросов:

- 1.1. Улучшение экологии, условий труда, производственного быта, содержание столовых, здравпунктов, душевых, рабочих мест.
- 1.2. Снижение заболеваемости, оздоровление работников и членов их семей, развитие активного отдыха и физической культуры, формирование здорового образа жизни.
- 1.3. Работу с молодежью, проведение конференций и встреч с молодыми специалистами, конкурсов мастерства, создание молодежных коллективов, развитие между ними трудового соперничества.
- 1.4. Оказание помощи пенсионерам, инвалидам ВОВ, семьям, потерявшим кормильца вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевшим, травмированным на производстве, шефской помощи школам, ПТУ, детским оздоровительным центрам.
2. Мероприятия обсуждаются на ежемесячных собраниях, оформляются распоряжением по цеху, подразделению, подписываются руководителем и председателем профкома или цехового комитета профсоюза.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.1

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке увольнения, трудоустройства работников, предоставления гарантий и компенсаций в случае сокращения численности или штата работников

Кандидатуры работников, подлежащих увольнению, определяются администрацией цеха совместно с цеховым профсоюзным комитетом.

О предстоящем увольнении каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением руководителя структурного подразделения. Распоряжение должно быть объявлено работнику под расписку. В случае отказа от подписи факт предупреждения удостоверяется актом, составленным комиссией из 2-3 человек, с указанием даты составления акта, должности, фамилии лиц, его составивших. В распоряжении работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность), соответствующая квалификации работника. При отсутствии вакантной должности работнику выдается направление в управление кадров, где ему предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в той же организации, соответствующая квалификации работника. В случае отказа работника от предложенной работы этот факт должен быть удостоверен актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе администрации по указанному основанию не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При принятии решения о сокращении численности

или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным — при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- Не допускается увольнение в случае сокращения численности или штата работников следующих лиц:
- беременных женщин;
 - женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
 - других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.
- Не допускается увольнение работника по инициа-

тиве работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При решении вопроса об увольнении работника учитываются его отношение к работе, дисциплинированность и предельный возраст.

Увольнение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается после получения согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей и членов профсоюзных органов в организации — с согласия высшего профсоюзного органа. Увольнение по сокращению численности или штата работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Увольнение по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

Увольнение по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ депутатов, осуществляющих полномочия на профессиональной непостоянной основе, в течение срока полномочий не допускается без согласия представительного органа местного самоуправления.

Увольнение работников по сокращению численности или штата производится с учетом мнения профсоюзного комитета ОАО «ММК». Директор по персоналу и социальным программам обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету ОАО «ММК» не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в профсоюзный комитет ОАО

«ММК» направляется проект приказа, а также следующие копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения:

- приказ генерального директора об изменении структуры;
 - штатные расписания (при сокращении штата работников), утратившие силу и вновь утвержденные; распоряжение начальника цеха о предстоящем высвобождении;
 - информация о предложенных работах;
 - документы, подтверждающие отсутствие у высвобождаемого работника преимущественных прав на оставление на работе (об образовании, семейном положении и т.д.);
 - справка о том, является ли кандидат на высвобождение членом выборного профсоюзного органа ОАО «ММК».
- Профсоюзный комитет ОАО «ММК» в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет директору по персоналу и социальным программам свое мотивированное мнение в письменной форме. Мотивированное мнение, не представляющее профсоюзным комитетом в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предлагаемым решением директора по персоналу и социальным программам, он в течение трех рабочих дней проводит с представителем работодателя дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При отсутствии общего согласия по результатам консультации директор по персоналу и социальным программам ОАО «ММК» по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Продолжение на 4-й стр.