

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников открытого акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат»

Окончание. Начало на 4-й стр.

31. Дисциплинарные взыскания могут налагаться генеральным директором ОАО «ММК», а также другими лицами, согласно перечню должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

32. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания, однако отказ должен быть зафиксирован в акте за подписью трех лиц.

33. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

34. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в 10-дневный срок.

35. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

36. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Работник вправе до истечения срока предупреждения отозвать заявление об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

37. Заявление об увольнении подается секретарю начальника структурного подразделения.

38. Заявление должно быть зарегистрировано в специальном журнале с указанием даты подачи заявления и должно быть передано начальнику структурного подразделения для рассмотрения по существу.

Отсутствие на заявлении чьих-либо виз и иные обстоятельства не могут являться основанием для отказа в принятии заявления.

39. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору

(контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

40. Расторжение трудового договора по инициативе администрации производится без согласия соответствующего профсоюзного органа за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

41. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации, который объявляется работнику под подпись.

42. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Днем увольнения считается последний день работы.

43. Записи о причинах увольнения в трудовые книжки должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ, ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКОВ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА

Кандидатуры работников, подлежащих высвобождению, определяются администрацией цеха совместно с цеховым профсоюзным комитетом. Каждая кандидатура рассматривается отдельно с учетом мнения трудового коллектива, которое излагается в протоколе общего собрания работников цеха, в котором работает высвобождаемый работник. О предстоящем высвобождении каждый работник персонально предупреждается не менее чем за два месяца письменным распоряжением начальника цеха. В распоряжении работнику предлагается работа по его профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии таковой — другая работа в данном структурном подразделении, либо дается направление в отдел кадров для трудоустройства, в том числе с предварительным переобучением или повышением квалификации. Распоряжение должно быть объявлено работнику под подпись, с указанием даты предупреждения. В случае отказа от подписи факт предупреждения удостоверяется актом, составленным комиссией из 2-3 человек, с указанием даты составления акта, должности, фамилий лиц, его составлявших.

В случае отказа от предложенных работ в отделе кадров это также удостоверяется актом.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнение работника по инициативе администрации по указанному основанию без его согласия не допускается. В течение этого срока работник должен выполнять свои обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Одновременно с предупреждением об увольнении администрация представляет в службу занятости сведения о высвобождаемых работниках с указанием их фамилий, профессий, специальности, квалификации, занимаемой должности, размеров заработной платы и даты предстоящего увольнения.

При высвобождении 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;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный непрерывный стаж в данной организации;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР;
- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные послед-

ствиями Чернобыльской катастрофы, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с Чернобыльской катастрофой, участниками ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986–1990 г.г., а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам;

- гражданам, принимавшим в составе подразделений особого риска участие в испытаниях ядерного и термоядерного оружия, ликвидации аварий ядерных установок на средствах вооружения и объектах;
- изобретателям;
- женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы.

При решении вопроса о высвобождении работника учитываются его отношение к работе, дисциплинированность и предпенсионный возраст.

Не допускается увольнение по данному основанию беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиночки матерей, при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет).

Депутат выборного органа местного самоуправления, осуществляющий депутатскую деятельность на непостоянной основе, не может быть уволен по сокращению численности или штата в период своих полномочий.

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 вышестоящего 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 работников по сокращению численности или штата производится по согласованию с профсоюзным комитетом ОАО «ММК». С ходатайством о даче согласия на увольнение работника в профсоюзный комитет обращается директор по персоналу и социальным программам.

На заседании приглашаются работники, в отношении которых решается вопрос об увольнении.

На заседании профсоюзного комитета администрации должна предоставить следующие документы, подтверждающие обоснованность увольнения:

- штатное расписание (утратившее силу и вновь утвержденное);
- протокол общего собрания трудового коллектива, в котором работает высвобождаемый работник (обсуждение каждой кандидатуры на

высвобождение должно производиться в отдельности);

— распоряжение начальника цеха о предстоящем высвобождении и подтверждение из Отдела кадров с указанием предлагаемых работ;

- сообщение в службу занятости населения о предстоящем высвобождении работника;
- документы, подтверждающие у высвобождаемого работника отсутствие преимущественных прав на оставление на работе (выводы квалификационной комиссии, семейном положении, образовании, непрерывном стаже работы, возрасте);
- ходатайство в президиум профсоюзного комитета о даче согласия на увольнение;
- справка о том, является ли кандидат на высвобождение депутатом выборного органа местного самоуправления, членом или председателем профсоюзного органа, членом комиссии по трудовым спорам;

Работникам, увольняемым из организации в связи с сокращением численности или штата:

1. Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
2. Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия.

Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства (в порядке исключения) и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству, при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по месту работы. Двухнедельный срок со дня обращения в орган по трудоустройству продлевается в случае болезни или наличия других, не зависящих от него уважительных причин. В соответствии с принятым решением орган по трудоустройству выдает работнику справку, которая является основанием сохранения за ним средней заработной платы за 3-й месяц со дня увольнения. Выплата сохраненного среднего заработка за период трудоустройства производится после увольнения работника по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения — по предъявлению паспорта, справки органа по трудоустройству. Основанием для производства выплат являются распоряжения директора по персоналу и социальным программам.

В случае потери рабочего места вследствие сокращения штатов работников при отсутствии возможности предоставления им работы по прежней специальности могут выплачиваться единовременные пособия за потерю рабочего места сверх установленных законодательством выплат. Высвобождаемые работники имеют право, по предложению службы занятости, на досрочный, но не ранее чем за два года до установленного законодательством срока, выход на пенсию. Работникам, высвобождаемым с предприятия, гарантируется в течение двух лет после увольнения сохранение очереди на получение жилья по прежнему месту работы.

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке доплаты за стаж работы в ОАО «ММК»

1. Настоящее положение предусматривает порядок доплаты к тарифным ставкам рабочих, руководителей, специалистов, служащих за стаж работы в ОАО «ММК».

2. Размер доплаты к тарифным ставкам устанавливается в процентах в зависимости от непрерывного стажа работы в АО «ММК»:
 - от 1 года до 3 лет — 5 % месячной тарифной ставки;
 - свыше 3 лет до 5 лет — 10 % месячной тарифной ставки;
 - свыше 5 лет до 10 лет — 15 % месячной тарифной ставки;
 - свыше 10 лет — 20 % месячной тарифной ставки;

Размер доплаты определяется и доплата выплачивается ежемесячно.

3. Непрерывный стаж работы определяется отделом кадров ОАО «ММК».

3.1. В непрерывный стаж работы, дающий право на получение доплаты, включается время работы на комбинате, в дальнейшем в ОАО «ММК», с учетом времени обучения на рабочих местах, на курсах в ЦПК «Персонал», в учебных заведениях по направлению ОАО «ММК».

3.2. Не прерывает и засчитывается в стаж работа в Госприемке, дочерних обществах и учреждениях со 100 % долей ОАО «ММК» в уставном капитале и время пребывания на выборной должности.

3.3. Не прерывает, но не засчитывается в стаж:

- военная служба в Вооруженных силах РФ по призыву;
- время нахождения в загранкомандировках;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- время лечения от алкоголизма, отбывания исправительных работ, время прогулов и нахождения под арестом.

4. При достижении работником пенсионного возраста для выхода на пенсию на общих основаниях доплата за стаж не производится.

5. За нарушения трудовой и производственной дисциплины доплата за стаж работы:

- 5.1. не выплачивается в течение всего года в случае привлечения к дисциплинарной ответственности за прогул, (в том числе отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня), появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения, совершения хищения имущества ОАО «ММК», установленного вступившим в законную силу приговором суда, отбывания исправительных работ;
- 5.2. уменьшается полностью или частично за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил).

Снижение (лишение) доплаты за стаж работы оформляется распоряжением руководителя структурного подразделения, согласованным с профсоюзной организацией.

6. Доплата включается во все виды оплаты для начисления среднего заработка (для пенсии, отпуска и т.д.). Шифр вида доплаты — 410.

7. Премия на доплату не начисляется.

8. При увольнении работника по собственному желанию, на пенсию, в связи с переводом в другое подразделение ОАО «ММК» и другим уважительным причинам доплата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.