

Объявление о стоимости новогоднего подарка и представления в ДКМ

	Полная стоимость, руб.	Компенсация завода для работников, руб.	Компенсация профкома для членов профсоюза, руб.	Итоговая стоимость для работников завода – членов профсоюза, руб.
Новогодний подарок «Дракончик с гребнем», (вес подарка 1000 гр.)	460-00	150-00	80-00	230-00
Билет на новогоднее представление в ДКМ	170-00	0-00	70-00	100-00
Итого стоимость новогоднего представления с подарком	630-00	150-00	150-00	330-00



Уважаемые работники!

По вопросам приобретения новогодних подарков и билетов на новогоднее представление в ДКМ обращайтесь к председателю цехового комитета.

Предзнаменовано судьбой

На нашем производстве с мужским характером есть женщины, которые помимо своей основной работы заботятся, чтобы их коллеги трудились в безопасных условиях. Одной из таких представительниц является старший уполномоченный по охране труда электросталеплавильного цеха Ольга Ивановна Шулева.



«Мне, наверное, было предзнаменовано судьбой, что свою жизнь я свяжу с заводом. Мой папа – Иван Васильевич мастер взрывных работ в прокатном цехе, мама – Людмила Пименовна

сейчас на пенсии, но раньше работала приемсдатчиком в мартене, да и брат Юрий трудится в службе ремонта инженером-конструктором», – говорит Ольга.

Как-то еще в детстве маленькая Оля побывала на работе у родителей, там она увидела громадные машины, много искр металла и особенно запомнились такие сильные и добрые люди. Все это завораживало. И когда подошло время выбирать профессию, сомнений не было. В 2000 году Ольга Ивановна устроилась в мартеновский цех подсобным рабочим, там же работала приемсдатчиком и контролером. При этом молодая и целеустремленная девушка окончила с красным дипломом УГТУ-УПИ по специальности инженер-металлург. По ее словам, работая на заводе, учиться ей было легче, чем ребятам, которые были далеки от производства.

Сообразительную, ответственную работницу в 2006 году назначили инженером по качеству цеха переработки металлолома, где она занималась еще и охраной труда. Когда небольшое подразделение вошло в состав основного цеха, Ольга Ивановна стала инженером по качеству ЭСПЦ.

Так как по своей работе ей часто приходится общаться с людьми и им помогать, коллеги из ЦПМ, а затем и из ЭСПЦ избирали ее профсоюзным уполномоченным по охране труда. В июне этого года на цеховой конференции Ольга Ивановна была награждена Благодарственным письмом профсоюзного комитета завода и по единогласному решению коллектива вошла в состав цехкома.

«У Ольги Ивановны есть замечательные качества: настойчивость, неравнодушное отношение к людям и их

вопросам, умение вникать в проблему, доскональное знание своего подразделения, которые помогают в нашей непростой общественной работе успешно решать поставленные трудовыми коллективами задачи», – так отзывается об Ольге председатель комиссии профкома по охране труда, технический инспектор труда ГМПР Павел Тилькун.

Как и у многих, у Ольги кроме работы хватает и домашних хлопот, и забот в саду. При этом без внимания не остается спорт: Оля любит плавать в бассейне, заниматься в тренажерном зале, она даже несколько раз защищала честь своего цеха на заводских соревнованиях.

Говорят, характер человека отражается в его глазах, наверно именно поэтому в удивительно голубых Олиных глазах нет ни одной льдинки, а только теплота, доброжелательность и искренность.

Елена Романова

Спрашивали - отвечаем

Правда ли, что для маленьких детей некоторые лекарства предоставляются в аптеках бесплатно?

Ольга Александровна, молодая мама

Разъяснения дает юрист профсоюзного комитета Ирина Зайченко.

Да, это действительно так. Существует Постановление Правительства Свердловской области от 16.11.2010 №1658-ПП «О порядке предоставления мер социальной поддержки по лекарственному обеспечению отдельных категорий граждан, проживающих в Свердловской области, за

счет средств областного бюджета», согласно которому с 1 января 2011 года дети первых трех лет жизни и дети из многодетных семей в возрасте до 6 лет обеспечиваются лекарствами бесплатно по рецептам врачей. При этом перечень предоставляемых медикаментов ограничен и определен этим же Поста-

новлением.

За более подробной информацией, особенно по поводу порядка предоставления лекарств, родителям нужно обращаться в медицинские учреждения желательнее перед оформлением рецепта.



ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОАО «МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД им. А.К. СЕРОВА»

СПЛАВ

Задачи на четырехлетнюю перспективу

27 октября состоялось плановое заседание профсоюзного комитета. Основной вопрос был посвящен исполнению Постановления отчетно-выборной конференции.

В Постановлении конференции были включены задачи на четырехлетнюю перспективу – наиболее актуальные и значимые для работников вопросы, а также замечания и предложения, озвученные делегатами конференции.

Профсоюзный комитет, руководствуясь Постановлением отчетно-выборной конференции, для выполнения поставленных задач в первую очередь утвердил 8 постоянных комиссий. Председатели комиссий совместно со специалистами профкома с учетом уже достигнутых результатов разработали Перспективный план реализации Постановления, охватывающий направления деятельности в сфере совершенствования коллективных договоров, вопросов заработной платы, аттестации

рабочих мест, оздоровления работников, организации питания, молодежной политики и спортивной работы.

В ходе обсуждения вопроса исполнения Постановления члены профкома отметили, что многое из намеченных целей уже успешно реализуется (в т.ч. в процессе подготовки проекта колдоговора была существенно пересмотрена его структура, внесено много предложений, совершенствуется организация работы по вопросам заработной платы, активно ведется разъяснение по аттестации рабочих мест и т.д.), а Перспективный план поможет устранить недостатки и повысить результативность профсоюзной деятельности.

Не остались без внимания и предложения, поступившие в ходе отчетно-выборной кампании в подразделениях. Некоторые вопросы находили решение



сразу во время собраний и конференций, а некоторые – требовали проработки. В связи с этим по решению профкома такие замечания переданы комиссиям и специалистам профкома для рассмотрения и контроля за их выполнением.

Для наиболее эффективного исполнения Постановления предложено цеховым профсоюзным организациям рассмотреть возможность проведения мероприятий по приоритетным направлениям на уровне подразделений.

Екатерина Мустацы

«За достойный труд!»

7 октября 2011 года в Екатеринбурге проводилось областное совещание профсоюзного актива Свердловской области в рамках Всемирного дня действий профсоюзов «За достойный труд!», организатором которого выступает Федерация независимых профсоюзов России. Эта акция проводится с 2007 года.

В ходе проведения совещания выступали Губернатор Свердловской области Александр Мишарин, председатель правительства области Анатолий Гредин, главный федеральный инспектор в Свердловской области аппарата полномочного представителя Президента РФ в Уральском федеральном округе Виктор Миненко, председатель Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области Елена Чечунова, а также председатели первичных профсоюзных организаций Свердловской области.

От нашего предприятия в

этом совещании принимали участие председатели цеховых профсоюзных комитетов электросталеплавильного, железнодорожного и аглодомного цехов А.В. Лапин, Н.А. Зыков и А.П. Белоус.

Достойный труд – это труд с достойной зарплатой в хороших производственных, социально-трудовых и безопасных условиях, позволяющий в полной мере проявить свои способности и мастерство. С этим согласны все три стороны социального партнерства – и власть, и работодатели, и профсоюзы.

Между тем, зарплата большинства наемных работников в нашей стране не отвечает тем параметрам, к которым призывает стремиться Международная конфедерация профсоюзов.

По итогам совещания участники подтвердили свою приверженность справедливым идеям международного профсоюзного движения, выразили поддержку требованиям в

защиту достойного труда, а также приняли резолюцию «Народная программа – достойный труд», в которую вошли основные требования профсоюзов к власти.

В резолюции областного собрания, посвященного Всемирному дню действий профсоюзов «За достойный труд!», определены задачи, стоящие перед всеми сторонами социального партнерства, такие как увеличение гарантий по зарплате, социальная поддержка молодых семей с детьми, записаны требования о гарантированном доступе профсоюзов к аттестации рабочих мест и расследованию несчастных случаев на производстве, финансировании санаторного лечения работающих граждан, сохранении доступности детского отдыха, замещении трудовыми пенсиями не менее 40 процентов утраченного заработка.

Андрей Лапин



№ 10/26

Октябрь, 2011

В номере:

Задачи на четырехлетнюю перспективу	1
«За достойный труд!»	1
Виды дисциплинарных взысканий	2
Контроль за охраной труда	2
«За вклад в развитие социального партнерства»	3
Направления определены	3
Возобновлена работа «круглого стола»	3
Объявление о стоимости новогоднего подарка и представления в ДКМ	4
Предзнаменовано судьбой	4
Спрашивали - отвечаем	4



Виды дисциплинарных взысканий

Исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые может применить работодатель, содержится в статье 192 Трудового кодекса РФ (далее ТК): замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Применение иных дисциплинарных взысканий не допускается.

Важно отметить, что не каждое увольнение работника по инициативе работодателя является дисциплинарным взысканием, а только увольнение по соответствующим основаниям и эти основания прямо прописаны в статье 192 ТК. В частности к ним относятся увольнение работника по пунктам 5, 6, а также пунктам 7 или 8 части первой статьи 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответствующим образом аморальны, либо проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Условия применения каждого основания увольнения разъясняет Пленум Верховного суда РФ в своем Постановлении N 2 от 17 марта 2004 года.

Увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей возможно при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если

неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Увольнение по подпункту "а" за прогул, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены), а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места может иметь место и в следующих случаях:

- за оставление работником без уважительной причины работы, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения срока предупреждения о расторжении договора;

- за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный), за исключением случаев, когда работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

- в связи с отказом работника, переведенного на

другую работу приступить к ней, если перевод осуществлен в соответствии с нормами Трудового кодекса.

Увольнение по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) возможно, если факт состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения зафиксирован в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что 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 данной организации либо он находился на территории 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, в том числе правильно составленным актом.

К однократным грубым нарушениям трудовых обязанностей Трудовой кодекс также относит разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; совершение по месту работы хищения, растраты; установленного нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо создавало их реальную угрозу.

Что касается невыплаты премии, это отдельный вопрос, рассмотрим его в следующем номере.

Ирина Зайченко, правовой инспектор труда ГМПР



Нужно учесть, что мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения является увольнением по инициативе работодателя, и, следовательно, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Дисциплинарные взыскания можно применять не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания, из числа предусмотренных законодательством, принадлежит работодателю, который должен учитывать степень тяжести проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника. Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание.

Привлечение к материальной ответственности и невыплата премии не являются дисциплинарным взысканием. Поэтому привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок не лишает работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание.

Что касается невыплаты премии, это отдельный вопрос, рассмотрим его в следующем номере.

комитета ГМПР планируется сделать регулярными, не реже одного раза в квартал.



Ольга Коновалова

«За вклад в развитие социального партнерства»

такая номинация была учреждена профсоюзным комитетом в конкурсе «Народный герой завода». Кандидат на победителя должен был быть связан с жизнью людей на предприятии, способствовать улучшению условий их труда и отдыха.

Таковыми качествами по мнению членов профкома наиболее полно обладает Виктор Петрович Рахманов, и на заседании профсоюзного комитета он единодушно был избран победителем в этой номинации.

15 лет назад Виктор Петрович возглавил социальную сферу предприятия. Под его руководством проводились ремонты Дворца культуры металлургов, Дворца водного спорта, детского оздоровительного лагеря «Веселый бор», корпусов санатория-профилактория «Чистые ключи» и других объектов социальной сферы. Он контролировал выполнение мероприятий по оздоровлению и снижению заболеваемости заводчан. Все эти мероприятия находили

отражение в главных документах, предусматривающих дополнительные гарантии, улучшающие положение работников, - коллективных договорах.

За активное участие в деятельности профсоюза по защите трудовых и социальных прав и гарантий работников в 1998 году Виктор Рахманов был награжден Почетной грамотой Центрального Совета ГМПР.

13 октября на торжественном вечере в ДКМ были озвучены итоги народного

конкурса и состоялось вручение наград победителям.



Председатель профкома В.Н. Тилькун вручает награду В.П. Рахманову

Анна Баранова

Направления определены

6 октября состоялось первое в новом отчетном периоде совещание молодежных профсоюзных лидеров подразделений.

Исполняющий обязанности заместителя председателя профкома Андрей Лапин рассказал участникам о Всемирном дне действий «За достойный труд!», который проводится 7 октября каждого года. Инициатором его проведения выступил Генеральный совет Международной конфедерации профсоюзов (МКП) в 2007 году. В 2011 году день профсоюзных действий проводится уже в четвертый раз. Участники этой акции требуют от российских органов власти полный запрет заемного труда,

обеспечения достойных условий труда, достойной заработной платы и ее своевременной индексации, соблюдения трудовых прав.

Андрей Владимирович пояснил как повышение социальных гарантий для работников реализуется на нашем предприятии. В первую очередь, конечно, через заключение коллектив-



ного договора, в котором учитываются предложения заводчан. Выступающий рассказал о работе согласительной комиссии при формировании проекта колдоговора предприятия на следующий период.

Так как на совещании присутствовали не только повторно избранные молодежные лидеры, но и новички, специалист по организационной работе Екатерина Мустьяца рассказала о сформированных по направлениям деятельности профкома, пояснила к кому можно обратиться при возникновении вопросов.

В завершении ребята определили ряд интересую-



щих их направлений (спортивные мероприятия, приобретение жилья, модернизация оборудования, социальные гарантии для молодежи на предприятии и др.), для разъяснения которых было решено пригласить на очередные совещания соответствующих специалистов.

Анна Баранова

Возобновлена работа «круглого стола»

12 октября 2011 года состоялся первый после отчетно-выборной конференции «круглый стол» профгруппиров.

В работе «круглого стола» приняли участие 19 представителей подразделений, лидеров профсоюзных групп на участках.

Председатель профкома Вера Тилькун проинформировала всех присутствующих о работе профсоюзного комитета, в том числе о наиболее актуальной задаче на сегодня - проведении переговоров с администрацией завода по согласованию проекта нового коллективного договора.

При этом был сделан акцент на то, что важную роль



в составлении разделов колдоговора сыграли протоколы рабочих собраний подразделений завода, в которых были сформулированы предложения работников.

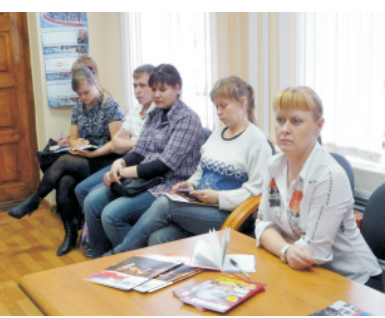
Затем в режиме «вопрос - ответ» профгруппиров совместно с председателем и специалистами профкома обсудили такие темы, как

ситуация на предприятии (в том числе неизменность режима работы и отсутствие причин для кардинальных мер), виды материальной помощи, повышение заработной платы и система ее начисления, санаторно-курортное лечение работников и их детей, лечебно-профилактическое питание и обеспечение новогодними подарками детей заводчан. На все вопросы участники получили ответы или комментарии по решению высказанных проблем.

В завершении и профгруппиров получили брошюры профсоюзного комитета с указанием телефонов председателя,

правого инспектора труда ГМПР и председателей комиссий профкома.

Встречи за «круглым столом» будут проводиться традиционно ежемесячно, а с 9 ноября 2011 года начнется обучение вновь избранных профсоюзных лидеров участков подразделений.



Любовь Владимирова

Контроль за охраной труда

12 октября состоялось заседание комиссии по охране труда Свердловского областного комитета профсоюза. От нашего предприятия в заседании участвовал технический инспектор труда ГМПР Павел Иванович Тилькун.

Повестка дня была насыщенной. Участники оценили работу комиссии за отчетный период (2007-2011 года). Был сформирован перспективный план работы

на 2012 год. Он включает в себя проведение выездных заседаний технической инспекции ГМПР на предприятия горно-металлургического комплекса, организацию смотров-конкурсов на лучший плакат по охране труда и лучшего уполномоченного по охране труда, выпуск нового варианта памятки для рабочих по проведению аттестации рабочих мест и т.д.

Большое внимание было уделено расследованию

несчастных случаев на производстве. Были детально обсуждены обстоятельства и причины несчастных случаев, произошедших на предприятиях ГМПР в текущем году.

В план работы на 2012 год включена разработка алгоритма по расследованию несчастных случаев, произошедших от общего заболевания.

Заседания комиссии по охране труда областного

комитета ГМПР планируется сделать регулярными, не реже одного раза в квартал.



Ольга Коновалова