В ести

Ежеквартальное информационное издание Первичной профсоюзной организации ΜУΠ города Хабаровска «Водоканал» Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения

Позвольте представиться: профсоюзная газета!

Дорогие друзья, вы держите в руках первый номер собственного печатного издания Первичной профсоюзной организации МУП города Хабаровска «Водоканал». Эта газета выгодно отличается от всех других. Прежде всего, в ней нет, и не будет рекламы, кроме рекламы наших собственных достижений и профсоюзных успехов. Во-вторых, в ней будет самая необходимая и самая интересная информация из жизни профсоюзов и их членов. В-третьих, каждый из наших читателей сможет попасть на страницы этой газеты, рассказать о себе и своем профсоюзном опыте, поделиться радостью или обсудить проблемы.

«Профсоюзные вести» будет публиковать новости (надеемся, что хорошие), интервью с интересными людьми (а такими являются 100% профсоюзных лидеров), репортажи с мероприятий (с фотографиями), документы и справочную информацию (удобно вырезать и повесить на стенку) и многое-многое другое - важное и нужное, познавательное и развлекательное.

Делайте газету вместе с нами! Запишите наши координаты: тел. (4212) 56-03-07, (Аврамич Мария Романовна) или 8962-501-15-59, адрес электронной почты: ppo_vodocanalkhv@mail.ru

Пишите и звоните, рассказывайте о своих буднях и праздниках, присылайте пожелания и предложения. Пусть газета станет еще одним хорошим делом, которое всех нас объединяет!



15 оснований быть членом профсоюза Стр. 2 ЗАЧЕМ МНЕ ПРОФСОЮЗ? Стр. 4-5

А ДАВАЙ ВСЕ МИРНО РЕШИМ! Стр. 3

НА ЗАМЕТКУ ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА Стр. 6

> НАГРАДУ – ЛУЧШИМ! Стр. 8

Читайте в этом выпуске:

Прочти, обдумай, примени... О чем часто говорят люди? Что их волнует?

Правильно. Зарплата, условия отношения на работе Это естественно, ведь немалую часть жизни человек проводит на работе и каждому из нас не безразлично, как эта часть отражается на жизни в целом. Профсоюзы считают, что работа должна быть в радость и удовольствие, а работники - уважаемыми гражданами в обществе и на рабочем месте. Только став членом профсоюза, вы, вместе с другими работниками, сможете полноценно и эффективно защищать свои интересы. Профсоюз - ваш друг на работе и в жизни! Цель профсоюза - добиться лучшего для работников: зарплаты - выше, условий труда - безопаснее, отдыха - комфортнее, жизни - насыщеннее и успешнее. Вы и ваши коллеги первыми узнаете о новостях трудового законодательства и тонкостях практического применения тех или иных законов, получите юридические консультации, узнаете о работе коллег, сможете поделиться и своим опытом, прочитаете официальные сообщения профсоюзных органов, массу другой столь же полезной, сколь и занимательной информации.



(4212) 56-03-07



8 962 501 15 59

WhatsApp

ВОПРОС – ОТВЕТ стр.7



15 оснований быть членом профсоюза

- 1. Организованное взаимодействие работников является гарантией их защищенности.
- 2. Вы можете оказывать влияние на свои собственные трудовые отношения, условия труда и уровень зарплаты.
- 3. Бесплатная юридическая помощь по вопросам социальнотрудовых отношений, а также при необходимости представительство ваших интересов в суде.
- 4. Вы можете рассчитывать на предоставление информации и помощь в вопросах, касающихся заработной платы и условий труда, производственных травм, заключения коллективных договоров, социального обеспечения, незаконного перевода и увольнения, трудовых споров, коллективных действий работников.
- 5. Возможность на равных вести переговоры и заключать соглашения, коллективные договоры с представителями работодателя и власти.
- 6. Соглашения и коллективные договоры на практике обеспечивают более высокий уровень гарантий для работников по сравнению с действующим законодательством.
- 7. Профсоюз, правовая И техническая инспекции труда осуществляют контроль нал соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, восстанавливают нарушенные членов права профсоюзов.
- 8. Система профсоюзных уполномоченных по охране труда поможет обеспечить безопасность и улучшить условия труда работников.
- 9. Возможность отдыха и лечения на льготных условиях в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов.
- 10. Вы можете участвовать в спортивных, культурных и других мероприятиях, организуемых профсоюзами.
- 11. Бесплатное обучение профактивистов по вопросам социально-трудовых отношений и профсоюзной работе.

- 11. Право законодательной инициативы позволяет профсоюзам края разрабатывать проекты краевых законов, улучшающих положение работников.
- 12. Возможность проведения солидарных действий, забастовок и других акций в поддержку ваших прав и интересов.
- 13. Законодательство предоставляет работникам целый ряд прав, а членам профсоюзов немало других дополнительных преимуществ и гарантий.
- 14. Кроме того, в нашей первичной профсоюзной организации, есть свои дополнительные льготы членам профсоюзов.
- 15. И, наконец: у вас всегда есть поддержка нашей профсоюзной организации и Федерации независимых профсоюзов!



Вопросы, рассматриваемые на заседаний профсоюзного комитета за 1 полугодие 2018 года:

- 1. О членстве в ППО;
- 2. Об оказании материальной помощи и поощрении членов ППО;
- 3. О проведении собраний по рассмотрению коллективного договора в цеховых комитетах;
- 4. О мероприятиях по охране труда;
- 5. Об участии в расследовании несчастного случая со смертельным исходом;
- 6. Об участии в акциях протеста реформирования пенсионной системы;
- 7. О рассмотрении обращений работодателя о даче мотивированного мнения (ст. 371, 372, 373 ТК РФ);

8. Рассмотрение социально-трудовых вопросов:

- о соращении штатов;
- о подготовке ходатайства на выделение путевок в детские дошкольные учреждения;
- защита интересов работников при расширении обязанностей в должностных и рабочих инструкциях;
- об увеличении выплаты компенсации за использование личного автотранспорта в служебных целях;
- о проведении дополнительных измерений по методике СОУТ в СГМ в июле 2018 г.;
- о порядке поощрения ведомственными наградами работников предприятия;
- о привлечении работников к работе сверхурочно без предоставления права выбора оплаты;
- об оказании содействия в приобретении средств индивидуальной защиты (каскепок) для слесарей-ремонтников автомобилей;
- о внедрении профессиональных стандартов на предприятии;
- о флюорографическом обслуживании и работе рентгенкабинета в КГБУЗ «Центр клинической медицины и реабилитации»;
- о работе в выходные и праздничные дни работников АТЦ, привлекаемых для ограждения улиц города тяжелой техникой;
- о нарушении требований охраны труда в части выдачи спецодежды работникам;
- о пересмотре Положения об оплате труда работников МУП города Хабаровска «Водоканал»;
- об отмене приказа об изменении штатного расписания цеха «Водоотведение»;
- о рассмотрении трудовых споров (отмена приказа о дисциплинарном наказании);
- об оказании помощи в устройстве ветерана предприятия в психоневрологический интернат;
- 9. Об организации участия команды МУП города Хабаровска «Водоканал» в зимнем и летнем фестивале «Азарт. Здоровье. Отдых»;
- 10. О подготовке ходатайства на выделение льготных путевок для членов профсоюза на санаторно-курортное лечение;
- 11. О проведении Спартакиады-111;
- 12. О подготовке ко Дню защитника отечества, Международному женскому Дню, Дню ЖКХ, Дня Победы, Вечера встречи трех поколений, Дня города, Дня Молодежи;
- 13. О проведении конкурса «Молодой профсоюзный лидер года»;
- 14. Об организации летнего отдыха (компенсация стоимости путевки в ДОЛ, компенсация стоимости питания в лагерях с дневным пребыванием);
- 15. Об организации отдыха на море;

МИФ: профсоюз - это пакетик с конфетками на новый год



Индексация заработной платы: право или обязанность работодателя?

ВЫПИСКА ИЗ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУП города Хабаровска «Водоканал» от 07.08.2018 года (выпуск 2)

«п.5.5. Индексация заработной платы работникам предприятия производится не реже одного раза в год, при условии увеличения минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1-го разряда, в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска»

Периодическое повышение заработной платы работников называется индексацией. Экономическую сущность такой процедуры объяснить довольно просто — в России ежегодно растут цены на продукты, услуги ЖКХ, бензин и прочие товары и услуги, а увеличение зарплаты, по сути, компенсирует последствия инфляции. Некоторые работодатели считают, что достаточно того, чтобы зарплата была выше МРОТ, и поэтому не индексируют ее. Правомерна ли такая позиция или индексацию обязаны проводить все компании, рассмотрим ниже.

Нормы Трудового кодекса

Заработной плате посвящена глава 21 ТК РФ. Одной из гарантий по оплате труда служат меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 130 ТК РФ).

В ст. 134 ТК РФ идет речь о повышении заработной платы. В данной статье сказано, что в связи с ростом потребительских цен работодатель должен проводить индексацию заработной платы. Обратите внимание, что Трудовой кодекс не делает никаких исключений для малых предприятий или муниципальных — индексацию должны проводить все работодатели. ТК РФ не устанавливает порядок и сроки проведения индексации.

Муниципальные предприятия проводят индексацию согласно нормам трудового законодательства и правовым актам (Постановлениям администрации города).

МУП города Хабаровска «Водоканал» в 2018 году зафиксировал порядок проведения индексации заработной платы в Положении об оплате труда.

УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В целях эффективной защиты трудовых прав работников, профсоюзным организациям необходим значительный объем самой разной информации, находящейся в распоряжении работодателя. Но зачастую ее получение становится большой проблемой. В этой статье мы расскажем об особенностях правового регулирования предоставления информации профсоюзным организациям.

Наверняка каждый слышал известную фразу, приписываемую Н. Ротшильду: "Кто владеет информацией, тот владеет миром". И хотя профсоюзы не ставят перед собой задачу овладения миром, получение от работодателей информации необходимая часть работы профсоюзной организации, прежде всего первичной. Полные и достоверные сведения нужны профорганизации во многих случаях, прежде всего - при ведении коллективных переговоров. Ведь для того чтобы вносить обоснованные и реально выполнимые предложения по условиям колдоговора или соглашения, профсоюзная сторона должна четко представлять финансово-экономическое положение работодателя, владеть информацией по другим вопросам, связанным с деятельностью нанимателя. Также информация необходима, чтобы контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, выполнение условий коллективного договора и соглашения. Добросовестное предоставление сведений в соответствии с законодательством способствует лучшему взаимопониманию между представителями работников и работодателем и, в конечном счете, повышает результативность усилий социальных партнеров, направленных на регулирование социально-трудовых отношений.

Право профсоюзов на получение информации и, соответственно, обязанность работодателей предоставлять ее профсоюзам закреплены в различных нормативно-правовых актах. Право на информацию относится к основополагающим правам профсоюзов, поскольку если не обеспечена его реализация, затрудняется использование других профсоюзных прав.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), от органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также обсуждать эту информацию с приглашением представителей всех перечисленных органов.

Согласно ч. 1 ст. 53 ТК РФ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является одной из основных форм участия работников в управлении организацией. В ч. 2 указанной статьи приведен перечень этих вопросов. С 03.08.18 г. внесены изменения в ст.53 ТК РФ(Φ 3-315 от 03.08.2018г) дополнив формами участия работников в управлении организации. Так, с целью обеспечения участия представителей работников в управлении организации, представителям работников дано право участвовать в коллегиальных органах управления организацией с правом совешательного голоса.

Зачем мне профсоюз?

Вашему вниманию предлагается отчет о деятельности первичной профсоюзной организации МУП города Хабаровска «Водоканал» за период 2017 г.

В настоящее время на предприятии работают 1430 человек, из них членов профсоюза 870 человек. Таким образом, численность профсоюза составляет 61%. Снижение численности членов профсоюза связано с недостаточной работой профсоюзного комитета информированию об осуществляемых мероприятиях профсоюзной организации, с вязи с этим растет недоверие недопонимание И значимости профсоюза.

Поэтому возвращаемся к основным задачам профсоюзной организации, которыми является защита прав и интересов работников, подписание с Работодателем Коллективного договора для определения порядка и расширения работников, прав прописанных Трудовым кодексом, и включением дополнительных льгот и гарантий работников. После чего осуществление контроля исполнения статей Коллективного договора. И конечно за счет членских взносов оказание помощи в различных трудных жизненных ситуациях.

В 2016 году мы с вами приняли новый Коллективный договор на 2016-2019 гг., который включает следующие статьи:

- 1. Общие положения.
- 2. Обязанности сторон.
- 3. Процедура разрешения разногласий и индивидуальных конфликтов.
- 4. Рабочее время и время отдыха.
- 5. Оплата труда.
- 6. Финансирование договорных обязательств.
- 7. Обеспечение условий охраны труда.
- 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.
- 9. Работа с ветеранами.
- 10. Обеспечение льготами молодых работников.
- 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- 12. Занятость трудящихся.

Осуществляя контроль над исполнением коллективного договора, мы постоянно сталкиваемся с вопросами, требующими разъяснения, обоснования и четких действий по исполнению Трудового кодекса РФ применяемых на нашем предприятии. Так в 2017 году было проведено 4

Так в 2017 году было проведено 4 заседания двусторонней комиссии по рассмотрению изменений и дополнений к Коллективному договору.

Раздел 1. Рабочее время и время отдыха.

Трудовые договоры (ТД) заключаются с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывался работодателем работником. Должности работников соответствуют единому тарифноквалификационному справочнику. Работодатель знакомит работников под подпись, c указанием даты ознакомления, c приказами, распоряжениями, и иными нормативноправовыми актами, связанными трудовыми отношениями. Норма рабочего Работодателем времени исчисляется Производственному ПО календарю. Ведется суммированный Учитывается учет рабочего времени. мнение профсоюзного комитета при составлении графиков отпусков, графиков сменности.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников, и оформляется распоряжениями о привлечении работников к сверхурочной работе.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется согласно графику отпусков и производится своевременная выплата отпускных за три дня до отпуска.

Комментарий к изменениям:

В 2017 году изменено Положение, о порядке предоставления дополнительных дней к отпуску работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (пункт 6.7).

В связи с проведением Работодателем специальной оценки условий труда (СОУТ) исключены дополнительные дни к отпуску у ряда профессий. Данные изменения, к сожалению, связаны с изменением федеральных законодательных актов, позволяющих это Работодателю.

Принят пункт 6.17 устанавливающий в течение рабочей смены технологические перерывы при установлении температуры воздуха равной или свыше 28 градусов.

Дополнен пункт 6.6, устанавливающий порядок продления или перенесения на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска.

Пункт 6.6. Продление или перенесение на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска (отступления от графика отпусков) допускается по обоюдному согласию Работодателя и Работника, принятого на основании письменного заявления Работника, поданного им Работодателю не позднее 5 рабочих дней до даты начала отпуска.

Раздел 2. Оплата труда.

Оплата труда на предприятии производится в соответствии с ТК локальными нормативными актами, решающими вопросы оплаты труда, с учетом профессиональной квалификации, сложности выполняемых работ, количеством и качеством затраченного труда на основании Положений, утвержденных Работодателем согласованными управлениями администрации г. Хабаровска.

В 2017 году были подписаны соглашения от 20.02.2017. и 09.06.2017. о внесении изменений и дополнений в статью 7 Коллективного договора «Оплата труда».

Комментарий к изменениям:

Так в 2017 году претерпели изменения ряд Положений, носящих стимулирующий характер оплаты труда (пункт 7.1).

Приняты следующие Положения:

- О выплате ежемесячной надбавки за стаж работы на предприятии;
- О профессиональной надбавке рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;
- О порядке образования и использования экономии, полученной по конкретным видам ресурсов;
- О выплате вознаграждений по итогам работы за год работникам предприятия;

Новые выпуски Положений о выплатах, носящих стимулирующий характер, позволили не только сохранить заработную плату в 2017 году, но и с 01.04.2017 года за счет увеличения окладов и принятия новых положений, увеличить среднюю заработную плату на 4,5%. А также выплатить по итогам работы за год, как мы ее все с вами называем, «13 заработную плату».

В 2017 году изменились и даты выдачи заработной платы (пункт 7.2.) Согласно п.7.2. Заработная плата выплачивается согласно требованиям ст.136 ТК РФ два раза в месяц в следующие сроки:

29 числа текущего месяца – за первую половину месяца;

14 числа месяца, следующего за расчетным — заработная плата за вторую половину месяца.

Вновь принятым работникам в первый месяц работы — 14 числа текущего месяца за отработанное время.

По итогам работы за 2017 год нарушений по оплате труда профсоюзным комитетом не выявлено.

Раздел 3. Охрана труда.

Одним из основных направлений работы профсоюзного комитета является контроль соблюдения безопасных условий труда и техники безопасности. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм возникновение И профессиональных заболеваний работников, в полном соответствии со статьей 219 ТК РФ ежегодно заключается соглашение по охране труда c определением В нем организационных И технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, их ответственных должностных лиц.

За счет работодателя систематически проводятся профилактические осмотры, диспансеризация, плановые прививки сотрудников, их вакцинация, витаминизация, консультативная работа по профилактике различных заболеваний. Работодатель производит СОУТ на рабочих местах.

Составлен план мероприятий по устранению вредных факторов, выявленных в ходе СОУТ.

Для осуществления контроля исполнения требований охраны труда в трудовых коллективах выбрано 51 уполномоченный представитель по охране труда.

Представитель профсоюзного комитета принимает участие в днях «Охраны Труда» в цехах и подразделениях предприятия, в рамках которых выявляются нарушения по охране труда.

Раздел 4. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

Социальные льготы и гарантии.

Для социальной защищенности наших работников из прибыли предприятия на Бюджет расходов непроизводственной сферы на 2017 год, предприятием было выделено 37,2 млн. руб.

Оздоровление.

С целью дальнейшего сокращения заболеваемости и улучшения медицинского обслуживания, администрация продолжает работу с КГБУЗ «Центр восстановительной медицины и реабилитации».

Большую популярность набирает среди членов профсоюза отдых в санаториях с предоставлением скидки до 20%. Так в 2017 году скидку получило более 20 членов профсоюза и члены их семей.

В 2017 году оказывалась материальная помощь в связи с дорогостоящим лечением, компенсацией приобретения дорогостоящих медицинских лекарств членам профсоюза и ветеранам

Предприятия. Выделялась компенсация за санаторно-курортное лечение членам профсоюза и ветеранам предприятия.

Профсоюзным комитетом оказана помощь в оформлении декларации по налоговому вычету, представляемой в налоговые органы.

Физкультурно-спортивные мероприятия.

В 2017 году Администрация предприятия совместно с профсоюзным комитетом продолжила работу по проведению Спартакиады. Команды предприятия участвовали в краевых и городских мероприятиях, занимая достойные первые места.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации Всероссийском физкультурноспортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)» от 24.03.2014 года №172 активно проводилась внедрение ГТО на нашем предприятии. С этой целью были обучены судьи из числа работников предприятия, подготовлены площадки для сдачи тестов ГТО. Сегодня разработано и введено в действие Положения об организации Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО) в МУП города Хабаровска «Водоканал», на основании которого выработан порядок награждения выполнивших нормативы испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) система мотивации работников.

Культурно-массовые мероприятия.

Профсоюзный комитет продолжает развивать художественную самодеятельность на предприятии. Все больше молодежи принимает в ней активное участие. Профсоюзным комитетом, совместно администрацией, проводятся праздничные вечера: к Новому году, ко Дню работников жилищно коммунального хозяйства и пожилых людей. вечер «Встреча трех поколений», который стал хорошей традицией «Водоканала», спортивного вечера, Новогодних утренников для детей работников предприятия своими силами. И конечно надо отметить организацию мероприятий, посвященных 110-й годовшине предприятия, которые также совместными усилиями были проведены на высоком уровне.

Летний отдых.

Рассматривая вопросы детского оздоровления, надо отметить, что Профсоюзному комитету совместно с руководством предприятия удалось успешно организовать летний отдых детей 2017 году. Наши дети отдыхали в загородных оздоровительных лагерях Хабаровского края. В летний период отдых получили 91 ребенок в возрасте от 7 до 15 лет включительно.

В августе 2017г. профсоюзным комитетом было организовано три выезда на море, при этом члены профсоюза получили скидку на проживание не менее 30% от стоимости, если бы они купили тур самостоятельно.

Дети.

Продолжается работа ПО формированию и выдаче детских новогодних подарков, как Работодателя, так и от профсоюза. Профсоюзный комитет совместно с Работодателем возобновил работу с управлением образования города Хабаровска об оказании помощи в оформлении Детские детей В дошкольные учреждения.

Ветераны.

В Коллективном договоре не забыты ветераны предприятия. Работа Совета ветеранов поднялась на новый уровень, благодаря энтузиазму и авторитету председателя Головко С.М. ветераны, во главе с председателем Головко Светланой Михайловной, не и продолжают забыты, активны прославлять наше предприятие своими достижениями И успехами общественной жизни Хабаровска.

В 2017 году возобновлен:

- пункт 10.23 о выплате материальной помощи при рождении ребенка.
- пункт 10.25 о выплате материальной помощи многодетным семьям.
- возобновлен ранее утративший силу абзац пункта 10.24. о поощрении работников с юбилейными датами, который был приостановлен до конференции 2018 года.
- внесены изменения в пункт 10.6 (изменены даты непрерывного стажа с 10 лет и увеличены на 50% суммы денежных вознаграждений).

Профсоюзный комитет и Администрация предприятия постоянно ведут переговоры и находят точки прикосновения порешению вопросов, связанных с труловыми отношениями.

Читай Коллективный договор – узнай о своих правах, льготах и гарантиях

НА ЗАМЕТКУ

% скидки

на путёвки

в лучшие санатории страны

для членов профсоюза и членам его семьи

На заметку члену профсоюза:

1 шаг: Определиться с санаторием (входит ли он в состав «Список объектов АО "СКО ФНПР Профкурорт») на сайте: www.profkurort.ru — вкладка КЛИЕНТАМ, вкладка «Членам профсоюза» «Прейскуранты объектов России», а также со стоимостью, сроком отдыха, составом отдыхающих, с условиями проживания.

- 2 шаг: Написать заявление в профсоюзный комитет за 30 дней до планируемого отдыха с просьбой о предоставлении льготной путёвки в выбранный санаторий. В заявлении указывать: санаторий, дату заезда и срок пребывания в санатории, свои ФИО дату рождения, если выезжают родственники (муж, жена, дети, родители) их ФИО и даты рождения, и желательно сотовый телефон для оперативной связи. Номера предоставляются только стандартный и стандартный улучшенный, а также Мать и дитя.
- 3 шаг: Получить счет на оплату санаторно-курортного лечения.
- **4 шаг:** Работник оплачивает счет безналичным путем, и присылает в профсоюзный комитет сканированную квитанцию.





Если вы понесли расходы:

- на обучение, лечение и приобретение медикаментов,
- добровольное страхование жизни,
- покупку жилья, строительство жилья или приобретение земельного участка для этих целей,
- проценты по кредиту

Профсоюзный комитет окажет вам помощь в оформлении декларации 3-НДФЛ В налоговую инспекцию. Социальные налоговые вычеты можно получить при подаче напоговой декларации по НДФЛ в налоговую инспекцию месту жительства ПО налогоплательщика по окончании года с приложением копий документов, подтверждающих право на вычет.

Также вычеты (за исключением вычета по расходам на благотворительность) могут быть получены и до окончания года при обращении с соответствующим заявлением и комплектом документов непосредственно к работодателю.

Получил знак ВФСК ГТО – получил вознаграждение!

ВЫПИСКА ИЗ ПОЛОЖЕНИЯ О ФСК ГТО для сотрудников МУП города Хабаровска «Водоканал» от 20.06.2018г. «п.7.4.: Денежное вознаграждение в твердой сумме за получение знаков отличия Комплекса ФСК ГТО осуществляется единоразово в каждой возрастной категории:



Золотой значок – 5000 рублей!





вопрос-ответ

Вопрос: Меня лишили КТУ. Об этом я узнал, когда получил зарплату и расчетный лист. Правильно ли это?

Разъяснение по снижению КТУ:

КТУ это один из видов премии и распределение премии, условия и порядок премирования определены соответствующим Положением на предприятии. В Положении оплате труда в МУП города Хабаровска «Водоканал» омкцп указано. снижение КТУ осуществляется руководителем подразделения на основании распоряжения с указанием причины снижения КТУ, с последующим ознакомлением работника. Но перед изданием данного распоряжения, работодатель потребует ОТ письменное объяснение.

При каких условиях может быть снижен КТУ:

- 1. Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, самовольный уход с работы, прогул и т.д.).
- 2. Не выполнение распоряжений руководства, производственных заданий, обязанностей, согласно должностных инструкций).
- 3. Некачественное выполнение рабочих инструкций (с указанием пунктов инструкций).
- 4. Неудовлетворительное санитарное состояние бытовых помещений и рабочего места (в случаях, зависящих от ваших действий).
- 5. Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности.
- 6. Нарушение правил технической эксплуатации систем и сооружений.
- 7. Невыполнение требований локальных нормативных документов, (тех с которыми вы были письменно ознакомлены).

Первичная профсоюзная организация МУП города Хабаровска «Водоканал» г. Хабаровск, ул. Тихоокеанская, д.37, оф. 31, тел. 56-03-07, WhatsApp 8-962-501-15-59,

e-mail: ppo_vodocanalkhv@mail.ru

Порядок снижения КТУ:

- 1. Уведомление от работодателя о предоставлении объяснительной, в котором вам конкретно указано замечание.
- 2. Предоставление объяснительной работодателю в течение 2-х дней (лучше в 2-х экземплярах, один из которых остается у вас, с отметкой работодателя в получении).
- 3. Издание работодателем распоряжения о снижении КТУ.
- 4. Ознакомление работника с распоряжением.

В случае если Вы считаете, что работодатель необоснованно или незаконно снизил КТУ, Вы имеете право обратиться в профсоюзный комитет за оценкой законности действий работодателя, с письменным заявлением.



Вопрос: На период отпуска своего коллеги, я работал, совмещая его работу со своей, но никаких доплат не получил.

Статьей 151 ТК РФ «Оплата труда совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника» работнику, определено, что выполняющему у одного и того же работодателя наряду co своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) исполнение или обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) исполнение или обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению трудового договора сторон соответствии c локальнонормативным актом принятым на предприятии. Прежде чем оформить сотруднику временное замещение профессий (должностей), нужно получить его письменное согласие.

Вопрос: Я работал сверхурочно, но мне предложили подписать распоряжение с формулировкой «отгул», могу ли я выбрать оплату?

Работник не должен привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени систематически. Сверхурочная работа не может превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По общему правилу, сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: первые два часа — не менее чем в полуторном, последующие часы — не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ). Вместо повышенной оплаты работник может получить дополнительное время отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно статьи 7.9. Коллективного договора работнику предоставлено право выбора «оплаты» или «отгула».

Например, если сотрудник отработал сверхурочно два часа, ему предоставляется не менее двух часов для отдыха. Это допускается только по желанию работника и на основании его заявления. В этом случае зарплата за время, отработанное сверхурочно, начисляется в одинарном размере, а отгул не оплачивается.

НАГРАДУ – ЛУЧШИМ!



В мае 2018 года на заседании президиума Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения было принято решение организовать и провести конкурс «Лучший молодой профсоюзный лидер» для мотивации молодежи к активной профсоюзной деятельности и развития потенциала молодых профактивистов.

Рассмотрев материалы, предоставленные первичными профсоюзными организациями по участию в смотреконкурсе на звание «Молодой профсоюзный лидер года» Президиум краевого комитета постановил:

- 1. Наградить дипломом I степени президиума краевого комитета Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения победителя смотраконкурса на звание «Молодой профсоюзный лидер года» в номинации «Лучший председатель Молодежного совета первичной профсоюзной организации» Матюшину Алену Сергеевну, председателя Молодежного совета первичной профсоюзной организации МУП города Хабаровска «Водоканал».
- 2. Наградить дипломом **II степени** президиума краевого комитета Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения победителя смотраконкурса на звание «Молодой профсоюзный лидер года» в номинации «Лучший председатель Молодежного совета первичной профсоюзной организации» Григорьева Андрея Викторовича, председателя Молодежного совета первичной профсоюзной организации АО «Газпром газораспределение Дальний Восток».
- 3. Наградить дипломом **I степени** президиума краевого комитета Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения победителя смотраконкурса на звание «Молодой профсоюзный лидер года» в номинации «Лучший молодой председатель первичной профсоюзной организации» Зубенко Наталью Валерьевну, председателя первичной профсоюзной организации МУП г. Хабаровска «Север».
- 4. Наградить дипломом **I степени** президиума краевого комитета Хабаровской краевой организации профсоюза работников жизнеобеспечения победителя смотраконкурса на звание «Молодой профсоюзный лидер года» в номинации «Лучший активист Молодежного совета первичной профсоюзной организации» Леднева Александра Евгеньевича, секретаря куратора И спортивного сектора Молодежного совета первичной профсоюзной организации AO «Газпром газораспределение Дальний Восток».

Так держать, ребята! И – вперед, воплощать задуманное!



Согласно приказу № 403-п от 23.06.2018г. «О проведении Спартакиады среди трудовых коллективов МУП города Хабаровска «Водоканал», посвященной 111-й годовщине «Водоканала» с сентября 2017 года по июль 2018 года на предприятии проводилась спартакиада МУП города Хабаровска «Водоканал».

В рамках утвержденного положения о спартакиаде были проведены спортивные состязания среди команд 11-ти цеховых структур по 19-ти видам спорта, в которых приняло участие 1196 человек, что на 16,9% больше аналогичного периода прошлого года.

Наибольшую активность в спартакиаде проявили коллективы структурных подразделений: ЦВО, Управление, АТЦ, ОСК, ЦВС, Служба реализации, КИПиА, служба связи, СГЭ.

Традиционно команда «Водоканала» принимала участие в городских и краевых спортивных мероприятиях. В марте команда предприятия приняла участие в краевом фестивале "Азарт. Здоровье. Отдых", в котором заняла **I-е место**, также приняла участие в городском турнире на кубок мэра по русскому хоккею на валенках, где заняла **II-е и III-е место**. В июне сборная команда предприятия участвовала в 25-ом краевом спортивном фестивале «Азарт. Здоровье. Отдых» и заняла **I-е место**.

На основании решения оргкомитета спартакиады подведены итоги:

- кубком спартакиады и дипломом I степени награжден коллектив цеха «Водоотведение», занявший первое место в спартакиаде, посвященной 111-й годовщине «Водоканала».
- кубком спартакиады и дипломом II степени награжден коллектив Аппарата управления, занявший второе место в спартакиаде, посвященной 111-й годовщине «Водоканала».
- кубком спартакиады и дипломом III степени награжден коллектив Автотранспортного цеха, занявший третье место в спартакиаде, посвященной 111-й годовщине «Водоканала».

Лучшими спортсменами по итогам спартакиады признаны: **Кравцов Антон Юрьевич слесарь АВР ЦВО** и

Скотельник Стефания Валерьевна, инспекторобходчик ЦВО.

С сентября 2018 года стартует Спартакиада-112!