Профсоюзные Вести

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

www.profvodocanal27.ru

(4212) 56-03-07 WhatsApp 8-962-501-15-59

ppo_vodocanalkhv@mail.ru

Встреча губернатора Хабаровского края с профсоюзным активом.

В Доме официальных приемов Правительства края 14 августа 2019 года состоялась встреча губернатора Хабаровского края с профсоюзным активом региона. Участники встречи обсудили значимые вопросы в социально-экономической и социально-трудовой сфере. Также состоялась церемония награждения победителей и призеров традиционных соревнований физкультурно-спортивного фестиваля «Азарт. Здоровье. Отдых». В ходе встречи речь шла о погашении задолженности по заработной плате на промышленных предприятиях и работе пассажирских автотранспортных предприятий. Так на вопрос председателя Хабаровской краевой организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Светланы Мельниковой об обновлении автопарка транспортных предприятий Амурска и Комсомольска-на-Амуре губернатор Хабаровского края Сергей Фургал ответил, что на сегодняшний день находится на подписании соглашение с мэрией Москвы о передаче троллейбусов и трамваев в пользование краю. Также прорабатывается вопрос приобретения автобусов для ПАТП. Сейчас в министерстве транспорта и дорожного хозяйства края идет сбор заявок на необходимое количество подвижного состава.

Также был затронут вопрос реконструкции санатория «Уссури».

- «На сегодняшний день ведется проектирование котельной, чтобы в дальнейшем можно было перевести объект на более экономичное топливо. Разработана концепция реконструкции учреждения, с учетом требований, предъявляемых к санаторно-курортному лечению. Отдельную благодарность хочу выразить «Хабаровскому краевому объединению организаций профсоюзов». **«Был найден способ передачи акций санатория в собственность правительства региона, таким образом, удалось сохранить объект»**, - сказал Сергей Фургал.

Он также сообщил, что в настоящее время ведется разработка соглашения между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2020-2022 годы. В нем будет отражен широкий спектр мер и направлений совместной работы в сфере экономики, развития рынка труда, обеспечения социального развития и социальной защиты населения, гарантии деятельности профсоюзов на территории края и реализации принципов социального партнерства.

- «Представители профсоюзов каждый день работают с жителями края, защищая их права. Вы со своей стороны видите проблемы, которые возникают в социально-экономической сфере региона. Подобные соглашения уже действуют между профсоюзами и администрациями Хабаровска и Комсомольска-на-Амуре. Знаю, что такие соглашения готовы заключить с профсоюзами администрации Амурского, Верхнебуреинского и Вяземского районов. Считаю это хорошей практикой», - сказал губернатор Хабаровского края Сергей Иванович Фургал

Продолжение на стр.2

«Встреча губернатора Хабаровского края с профсоюзным активом региона.

В рамках встречи состоялась церемония награждения победителей и призеров традиционных соревнований физкультурно-спортивного фестиваля «Азарт. Здоровье. Отдых» среди команд Союза «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов». Кубки, грамоты и благодарственные письма вручены 70 приглашенным. Фестиваль «Азарт. Здоровье. Отдых» за 26 лет своего существования в этом году стал одним из крупнейших физкультурных мероприятий в регионе. Он прошел в рамках нацпроекта «Демография».

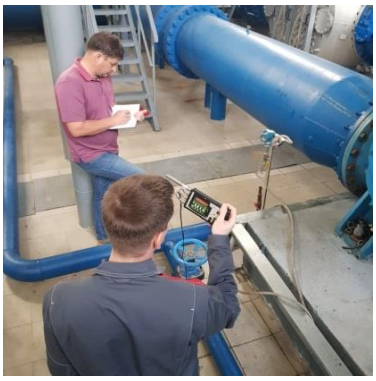
Участники соревновались в 11-ти видах спорта. В финальных состязаниях фестиваля приняли участие 1477 человек (362 команды) из 10 отраслей экономики края, 24 семейные команды. Главный **приз фестиваля «КУБОК ПОБЕДИТЕЛЯ»** среди организаций **получил МУП города Хабаровска "Водоканал"** и Хабаровская организация профсоюза работников жизнеобеспечения – среди отраслевых профсоюзов.

Сегодня «Водоканал» - это коллектив, который не только успешно выполняет производственные задачи, но и принимает активное участие в городских и краевых конкурсах, участвует в спортивных соревнованиях, реализует социальные программы города и края.

«Есть одна особенность, которая отличает наше предприятие от других крупных предприятий. Наш коллектив – эта слаженная команда. В коллективе при осуществлении совместной деятельности ответственность за результат несет руководитель коллектива, а в команде – ответственность за провал или победу несет каждый. Именно это и дает нам возможность добиваться успехов» - рассказала председатель профсоюзного комитета Аврамич Мария.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) проведена в одном из крупных подразделений МУП города Хабаровска «Водоканал»

Проведение СОУТ является обязанностью каждого работодателя в силу статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Спецоценка направлена на обеспечение безопасности и комфорта персонала на рабочих местах, определение гарантий и компенсаций работнику, которые предусмотрены ТК РФ за вредные и (или) опасные условия труда. С 2014 года МУП города Хабаровска «Водоканал» провел СОУТ на всех рабочих местах предприятия и при любом изменении штатного расписания или введении новых должностей также своевременно проводит СОУТ этих рабочих мест.



Спецоценка условий труда — обязательная процедура при введении новых рабочих мест, изменений в технологическом процессе или составе материалов (сырья), применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты. Так, после внедрения профстандартов в цехе «Головные очистные сооружения водопровода» (ГОСВ) и Испытательной химической лаборатории сточных вод (ИХЛСВ) и переименовании должностей согласно профстандарту и штатному расписанию цеха ГОСВ и ИХЛСВ, квалифицированные специалисты экспертной организации совместно с представителями администрации МУП города Хабаровска «Водоканал» и профсоюзным комитетом провели спецоценку условий труда на рабочих местах. Результаты проведения СОУТ в течение 30 календарных дней должны быть подготовлены и предоставлены созданной на предприятии комиссии для ознакомления и подписания.

К сведению!

К проведению СОУТ можно привлекать только организации, внесенные в соответствующий реестр и имеющие аккредитованную лабораторию.

Данные СОУТ могут использоваться в разрешении споров по поводу профессиональных заболеваний, несчастных случаев на производстве и др.

Время отдыха

В соответствии со *ст. 106 Трудового Кодекса РФ* под ***временем отдыха понимается период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению*** (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, для учебы, развлечений).

Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Это право, закрепленное в *ст. 37 Конституции РФ*, предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

Виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК и различаются в зависимости от времени и цели его предоставления:

— **перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания** (ст. 108 ТК РФ) **или для обогревания и отдыха** (ст. 109 ТК)**;**

Россияне назвали причины профессионального выгорания

Эмоциональная неустойчивость, рутина и неадекватное руководство – такие причины профессионального выгорания россияне отметили как наиболее частые. В качестве других причин опрошенные назвали незаинтересованность в работе и недостаток отдыха. Каждая из вышеперечисленных проблем набрала 11% в тематическом опросе, проведенном специалистами рекрутингового портала Superjob. В то же время по 9% респондентов назвали причинами эмоционального выгорания на работе низкую зарплату, большой объем работы и атмосферу в коллективе. В списке ответов, отмеченных участниками исследования как актуальные, но набравших по 5% и меньше, оказались также отсутствие мотивации, переработки, бесперспективность и недооцененность.

Стоит отметить, что в списке наиболее популярных способов борьбы с эмоциональным выгоранием на работе россияне назвали отпуск (18%), смену работы (10%) и самоконтроль (быть спокойным) (10%). Такие способы избавиться от профессионального выгорания, как заниматься спортом, гулять, путешествовать, добиваться повышения зарплаты и рационально использовать рабочее время – набрали меньше 10%. Опрос проводился 9–13 июля среди тысячи экономически активных граждан России старше 18 лет в 307 населенных пунктах по всей стране.

ЛЕТО НА ПОБЕРЕЖЬЕ

С целью организации летнего отдыха работников МУП города Хабаровска «Водоканал», профсоюзным комитетом было принято решение организовать заезды работников предприятия в пансионат «Восток», расположенный в бухте Врангель Приморского края. База находится на первой береговой линии побережья. Территория достаточно большая, ухоженная и насыщена зеленью, оснащена современными условиями проживания.

Приобрели путевки для отдыха более 50 работников предприятия, организовав выезд семьями.

Так, семья Шапошниковых, которые отдыхали с детьми, рассказали об отдыхе: «Очень все здорово: спортивная и детская площадки, три бассейна с морской водой, свой пляж, чистейший воздух, вкусное и полноценное трехразовое питание. Разместились мы в отличном номере».

Все, кто побывал в пансионате «Восток», возвращаются домой, получив огромное удовольствие и позитивные эмоции от отдыха. И за всю эту красоту член профсоюза платит на 30% меньше!

Кроме этого, в этом году, профсоюзный комитет принял решение оказывать материальную помощь членам профсоюза в виде компенсации стоимости проживания на летних базах Приморья. Данной компенсацией воспользовались более 60 членов профсоюза.

На эту актуальную тему мы поговорили с руководителем службы охраны труда МУП города Хабаровска «Водоканал» Авиловым Иваном Егоровичем.

- Иван, как Вы считаете, как повысить осознанность персонала при работе на производстве?

- Осознанность – это прежде всего понимание и осведомлённость о возможных рисках. В нашем случае, понимание каждым работником производственных условий и вредных факторов, в которых он трудится, их влияние на организм и способы защиты от них. Такой осознанности можно добиться, создав на предприятии четкую Систему управления охраной труда, о которой сегодня много говорят. Основные аспекты безопасности труда сформулированы в правилах по охране труда, действующих на территории Российской Федерации. Обычно сотрудники знают эти правила, но четко ли они им следуют в реальной жизни, на самом пяточке производства? Такие правила, за выполнением которых строго следит служба охраны труда, зачастую кажутся навязанными и спущенными сверху. Более того, в процессе работы могут возникать ситуации, предусмотреть которые заранее, и соответственно описать в инструкциях, невозможно. Здесь важную, а в некоторых случаях решающую роль может сыграть внутренняя установка работника, его подготовка, его знания и умения. Сформировать такую установку можно с помощью реализации различных обучающих и мотивационных программ, проведения необходимых инструктажей, разбора опасных ситуаций и поведенческих ошибок.

- Помогает ли обучение персонала при формировании культуры безопасности труда?

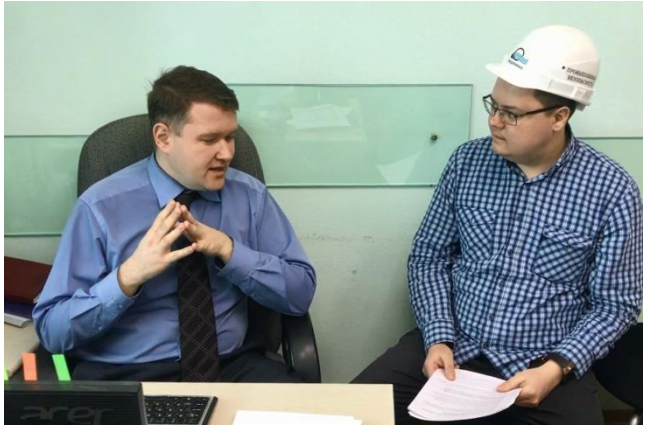
- Сформировать культуру безопасности труда на производстве без обучения персонала практически невозможно. При этом обучать необходимо как самих работников, так и руководителей работ. Появляются новые современные средства индивидуальной и коллективной защиты, методики оценки производственных рисков, методики безопасных способов и приёмов производства работ.

И еще один важный момент. Своевременная выдача работнику СИЗ, не всегда означает, что работник будет использовать СИЗ в тех случаях, когда это жизненно необходимо. Наша задача не только заставить работника всегда применять СИЗ, но и внушить ему, что СИЗ – это его жизнь, здоровье, это благополучие его семьи. Безопасность труда миллионов работников зависит именно от обеспеченности и правильного применения СИЗ в тех или иных производственных условиях, с учетом индивидуальных особенностей каждого человека.

Культура безопасности труда на производстве

Человеческий фактор играет значительную роль в возникновении аварий на производстве и проблемы, обусловленные этим фактором, требуют постоянного решения. Их актуальность привела к возникновению новой отрасли знания — культуры безопасности труда, направленной на повышение мотивационной надежности и заинтересованности персонала.

Культура безопасности труда предполагает высокую психологическую подготовленность всех лиц, участвующих в производственном процессе, при которой обеспечение безопасности производства, защищённости работников является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к самоосознанию ответственности и самоконтролю при выполнении всех работ.



- Почему явная угроза быть травмированным не останавливает работника от работы без СИЗ? Почему, даже зная о том, что может случиться, он не надевает каску, не соблюдает требования охраны труда и т.д.?

- Причин такого поведения работников несколько, но в качестве основных я бы выделил следующие:

1) Сложившийся стереотип о бесполезности СИЗ, которые только затрудняют работу, стесняют движения и т.д.

2) Недостаточность знаний о возможных негативных последствиях работы без СИЗ с нарушением требований безопасности труда.

3) Отсутствие достаточного контроля за соблюдением требований охраны труда со стороны непосредственного руководителя.

4) Отсутствие четкой системы поощрения и наказания за соблюдение или нарушение требований охраны труда в любом производственном процессе.

В области реализации мероприятий по снижению уровня производственного травматизма, на мой взгляд, хорошо работает метод «кнута и пряника», когда за сознательное нарушение требований охраны труда работник подвергается удержанию из заработной платы. Хочу отметь, что данный метод снижения производственного травматизма доказал свою эффективность за десятилетия развития производственных процессов.

С устоявшимися привычками бороться сложнее, мы зачастую думаем, что именно с нами ничего плохого не случится. Здесь помогает систематическое напоминание и инструктирование людей о необходимости соблюдать правила охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Важнейшим направлением в напоминании работникам о возможных рисках является систематическое ведение пропаганды охраны труда в трудовых коллективах.

К сожалению, самым действенным фактором к соблюдению требований охраны труда является факт уже случившегося несчастного случая.

Безопасный труд – это успех любого производства, к достижению которого должен стремиться весь трудовой коллектив!

- Назовите, на ваш взгляд, залог успеха будущего развития культуры безопасности труда в МУП города Хабаровска «Водоканал»?

Главным залогом успешного развития культуры безопасности труда, на мой взгляд, является комплексная совместная работа всех звеньев трудового коллектива предприятия, направленная на достижение результата – повышение общей культуры производства и недопущению несчастных случаев на производстве.

- Какие мероприятия культуры безопасности труда существуют в МУП города Хабаровска «Водоканал»?

Как я уже сказал выше, основным единым комплексом взаимосвязанных и взаимодействующих между собой мероприятий, обеспечивающих, в том числе и культуру безопасности труда является Система управления охраной труда, функционирующая в “Водоканале” с 2011 года. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий и охраны труда на всех рабочих местах, является безусловным приоритетом Политики предприятия в области охраны труда.

Отдельно отмечу, что организация охраны труда на производстве исходит из требований Российского законодательства, но им не ограничивается. Предприятие активно использует лучший опыт «Водоканалов» других развитых стран.

Начиная с 2011 года «Водоканал» работает по международному стандарту OHSAS 18001-2007, который обеспечивает применение системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда в многопрофильном производственном процессе предприятия.

Отдельно хочу отметить реализацию программы “Нулевого травматизма”, рассчитанную на три года.

ОХРАНА ТРУДА ДЛЯ ЖЕНЩИН

Последнее время экономисты всё больше внимания уделяют гендерному анализу, вопросам социально-экономических характеристик мужчин и женщин как субъектов рынка труда. Женщины имеют равные с мужчинами права на труд, но требования к условиям и видам труда женщин должны корректироваться с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма. Необходимо предотвратить негативные последствия применения труда женщин в условиях производства, создать безопасные условия труда, сохранить здоровье работающих женщин на основе комплексной оценки вредных факторов производственной среды и трудового процесса. Сегодня участники постоянной комиссии Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) по охране труда и экологической безопасности уделяют повышенное внимание этой категории работников. Особенности организации труда женщин законодательно определены в ТК РФ (глава 41). В соответствии со ст. 253 ограничивается применение труда женщин на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утверждён постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162. Однако работодатель наделен правом принимать решение о применении труда женщин на работах (в профессиях, должностях), включённых в указанный перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В частности, указанными нормами установлена следующая предельно допустимая масса груза:

– при подъёме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;

– при подъёме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг.

Кроме того, величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:

– с рабочей поверхности – 1750 кГм;

– с пола – 875 кГм.

При этом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. В ст. 254 ТК РФ регламентируется порядок перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, на более легкую работу. Для беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки либо нормы обслуживания. Кроме того, они могут быть переведены на другую работу, которая исключает воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счёт средств работодателя.

В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещается: направление беременных женщин в служебные командировки; привлечение беременных женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

.

СТРАХОВАНИЕ ЖИЛЬЯ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

В 2019 году многие россияне были удивлены тем, что в квитанции ЖКХ появилась новая строка — добровольное страхование, которая стала поводом для горячих обсуждений.

Добровольное региональное страхование жилья от чрезвычайных ситуаций введено в РФ с принятием Федерального закона от 03.08.2018. № 320-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», и согласно условию, указанному в тексте, вступает в силу спустя год после публикации, то есть в начале августа 2019 г.

Корректировки, которые внес в законодательство этот Федеральный закон, регулируют процедуру возмещения ущерба гражданам, чье жилье пострадало от последствий чрезвычайных ситуаций. Теперь при наличии страховки ущерб будет погашаться из трех источников:

- федерального бюджета;
- регионального бюджета;
- за счет средств страховой компании.

Новые нормы не означают, что владелец, не воспользовавшийся добровольной страховкой жилья, при его повреждениях или порче из-за стихийных бедствий, вообще ничего не получит от государства. Материальные компенсации ему будут причитаться и в будущем. Но действовавшая ранее норма о предоставлении жилья на условиях соцнайма в таких ситуациях отменена.

Закон облегчает государству решение важнейшей проблемы в сфере защиты имущественных интересов граждан путем использования рыночных механизмов страхования.

Власти субъектов РФ будут своими силами разрабатывать и утверждать программы реализации страхования, при этом размер страховых сумм будет регулироваться правительством.

Программы будут готовиться по единой методике, утвержденной Минфином, и иметь одинаковую структуру, которая приведена в Законе. Методику расчета страховых тарифов будет разрабатывать Центробанк, т. е. государство будет непосредственно участвовать в этом процессе. Создается единая государственная автоматизированная система страхования жилых помещений. Это существенно облегчит органам власти субъектов РФ организацию работы по внедрению нового порядка возмещения ущерба гражданам после ЧС.

Чтобы оценивать ущерб и принимать решения о назначении выплат, будут созданы специальные экспертные комиссии, в состав которых войдут представители администраций, страховщиков. Какая страховая компания станет участником этих новых правоотношениях, будет решаться на уровне субъектов. Всероссийский союз страховщиков сообщает, что именно он ведет разработку стандарта и единых правил страхования жилья, чтобы интересы граждан были защищены изначально, чтобы владельцы квартир сразу получали исчерпывающие сведения о страховке. Тогда они смогут принять обоснованное решение: страховать жилище или воспользоваться своим правом отказа.

Истинный смысл закона нередко искажают, важно понять ключевое правило, заключенное в нем, — страхование жилища было и остается добровольным. То есть оплачивать эту графу в квитанции или нет — право собственника, его выбор, а не его обязанность.

Куда обращаться за отказом, в случае если собственник не хочет соглашаться со страховкой, и оплачивать ежемесячные взносы? Графу в квитанции можно просто игнорировать, уменьшая общую сумму платежа. Но лучше, обратиться в Управляющую компанию (УК) с заявлением об отказе от участия в программе добровольного страхования. Заодно, можно попросить исключить этот пункт из платежного документа. Важно: если несколько взносов уже было оплачено за страховку (к примеру, иногда люди вносят плату автоматически, не вчитываясь в пункты расходов), стоит обратиться в страховую компанию с заявлением о досрочном прекращении договора.

Другое дело, если собственник заинтересован в страховке, и хочет обезопасить себя, надо обратиться в УК и досконально изучить все нюансы предлагаемого договора страхования, получить сведения о страховой компании. Если условия не отвечают интересам собственника, он может заключить договор о страховании своего имущества с любой другой компанией.

По Закону размер ущерба, подлежащий возмещению в рамках программы, состоит из страхового возмещения и помощи, предоставляемой за счет средств бюджета. Максимальный размер ущерба определяется исходя из общей площади жилого помещения и средней рыночной стоимости 1 кв. м общей площади жилого помещения в субъекте России, а также определенной субъектом России в программе характеристики жилищного фонда.

В Законе установлен перечень подлежащих страхованию рисков, при наступлении которых предоставляется помощь в возмещении ущерба за счет бюджетных средств. Включение бытовых событий в страхование по минимальному объему обязательств страховщика Законом не предусмотрено.

В рамках программы гражданин сможет застраховать жилье по «иным» рискам на сумму, превышающую минимальный объем обязательств страховщика, но не превышающую установленную программой долю страховщика в возмещаемом ущербе по соответствующему риску.

И конечно, у потенциального страхователя остается возможность застраховать жилое помещение вне программы на рыночных условиях.

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
сайт: profvodocanal27.ru

НА ЗАМЕТКУ

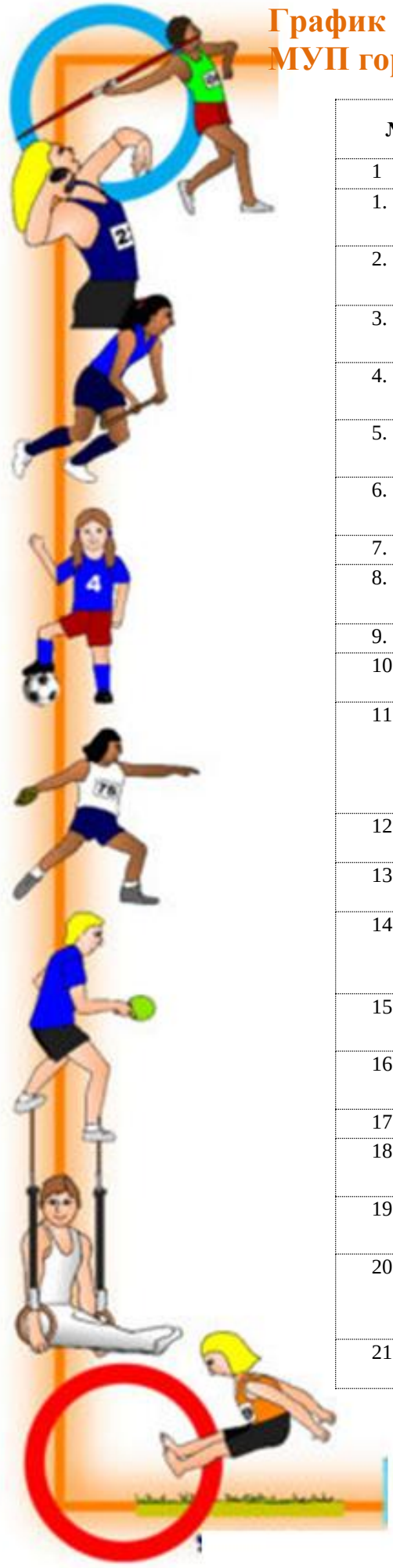


График Спартакиады-113
МУП города Хабаровска «Водоканал»

№	Наименование мероприятия	Срок проведения	Место проведения
1	2	3	4
1.	Сдача норм ГТО	01.09.2019-31.12.2019	Спортивные площадки города
2.	Футбол	08.09.2019-29.09.2019	АРЕНДА ПОЛЯ
3.	Настольный теннис	01.11.2019	Аренда зала
4.	Волейбол на приз директора «Водоканала» (мужчины)	07.10.2019-12.10.2019	ОЗК Бийская
5.	Волейбол на приз директора «Водоканала» (женщины)	16.10.2019-30.10.2019	ОЗК Бийская
6.	Дартс	06.11.2019-16.11.2019	ОЗК Бийская
7.	Гиревой спорт	27.11.2019	ОЗК Бийская
8.	Шахматы	04.12.2019-05.12.2019	ОЗК АУП
9.	Хоккей с мячом	10.01.2020	Аренда катка
10.	Соревнования семейных команд	08.02.2020	Спортивные площадки города
11.	VII зимний краевой физкультурно- спортивный фестиваль «Азарт. Здоровье. Отдых»	15.02.2020-16.02.2020	Спортивные площадки города
12	Хоккей на валенках (мужчины)	29.02.2020	ЛЭУ Индустриального района
13	Хоккей на валенках (женщины)	29.02.2020	ЛЭУ Индустриального района
14	Кубок мэра города Хабаровска по хоккею на валенках	Март 2020	Спортивные площадки города
15	Стритбол (мужчины)	01.04.2020-10.04.2020	ОЗК Бийская
16	Стрельба из пневматической винтовки	Апрель-май	ОЗК Бийская
17	Перетягивание каната	22.05.2020	ОЗК Бийская
18	Плавание (эстафета)	05.06.2020-07.06.2020	АРЕНДА БАССЕЙНА
19	Соревнования семейных команд	23.05.2020-07.06.2020	Спортивные площадки города
20	XXVI краевой физкультурно-спортивный фестиваль «Азарт. Здоровье. Отдых»	Июнь 2020	Спортивные площадки города, ст. им. Ленина
21	Подведение итогов	24.07.2020	Конференц- зал управления

Выставка «Городские цветы» - праздник для ветеранов!

16 августа 2019 года в городе Хабаровске состоялась ежегодная городская выставка цветов и садово-огородной продукции «Городские цветы».
В 2019 году выставка была организована в двадцать первый раз. За эти годы в ней поучаствовало более 50 тысяч человек. Это садоводческие и дачные товарищества, общественные организации, учреждения культуры и образования, дома ветеранов, жители города. Совет ветеранов МУП города Хабаровска «Водоканал» уже более 5-ти лет принимает участие в этой выставке.
В этом году из-за непрекращающихся дождей организаторам пришлось пойти на изменения: с традиционного места проведения мероприятия – парка «Динамо», выставка переместилась в помещения. В Индустриальном районе участников и гостей выставки приветствовали в «Краевом дворце дружбы «Русь», в Центральном – в «Хабаровском краевом дворце профсоюзов», в Кировском – в спортивном комплексе «Арсеналец», в Железнодорожном – в «Доме культуры пос. имени Горького», в Краснофлотском – в кинотеатре «Хабаровск».

- «Выставка цветов в нашем городе традиционна, к ней участники готовятся загодя. То есть участники в течение целого года думают, что они будут выставлять в следующий раз: какую продукцию, какие цветы, какое оформление, какие подделки и так далее. В этом году участников более 300 человек, все районы задействованы в этой выставке. Мы никогда от нее не откажемся. Каждый год для участия в мероприятии заявляется все больше и больше участников. У жителей нашего города просто порыв души и это здорово. Наши дачники выставляют такие искусные поделки, что удивлению нет предела. Мы эту выставку проводили, проводим и будем проводить. Всем участникам огромнейшее спасибо за любовь и теплое отношение!» - сказал мэр Хабаровска Сергей Кравчук, приветствовавший участников.
Ветеранами МУП города Хабаровска «Водоканал» на мероприятии были представлены выращенные на дачах и огородах овощи, фрукты, цветы, и сделанные своими руками декоративные украшения для сада и огорода.

1 октября - День пожилых людей. Уважаемые наши ветераны!

Этот праздник — дань вековым обычаям уважения и почитания старости, нашей общей признательности ветеранам за самоотверженный труд во имя процветания Отечества. Только сохраняя преемственность традиций и национальных ценностей, носителями которых являются люди старших поколений, можно обеспечивать прогресс и динамику развития страны.

В этот день у нас есть еще один повод, чтобы низко поклониться вам, поблагодарить за то, что вы сделали для всех нас.

Вы были первопроходцами многих начинаний и основателями хороших традиций, сложившихся на нашем предприятии. Мы ценим и хорошо помним, что именно вашему поколению пришлось возрождать страну в послевоенные годы, в годы советской перестройки. Нелёгкая вам выпала доля, но и сегодня, несмотря на возраст, вы сохраняете оптимизм, жизнелюбие и доброту. Низкий поклон тем, кто построил и создал современный «Водоканал».

Невзирая на возраст, многие из вас и сегодня не оставили трудовую деятельность и продолжают активно участвовать в общественно-политической жизни, вносить вклад в воспитание подрастающего поколения.

Получив право на заслуженный отдых, многие из вас продолжают трудиться, показывая пример удивительной работоспособности и ответственности.

Мы признательны вам за активную жизненную позицию, за ваше желание и готовность участвовать в социальных процессах, происходящих на предприятии, в городе и стране.

Вы — гордость «Водоканала», его золотой фонд. Ваш богатейший жизненный опыт, знания, мудрость и сила духа — это самое дорогое наследство молодым.

Искренне желаем вам, дорогие наши, доброго здоровья и долгих лет жизни! Пусть рядом с вами всегда будут ваши родные и близкие, а забота со стороны общества и государства с каждым годом делает вашу жизнь более полноценной и комфортной!

Профсоюзный комитет МУП города Хабаровска «Водоканал».