



Профсоюз – это инструмент, с помощью которого ты можешь изменить свою жизнь к лучшему

ПРОФСОЮЗНЫЙ ВЕСТНИК

Общественная организация
«Самарский областной профессиональный союз
работников социальной защиты населения»

№7 (83) июль 2019

* * *

ПРОФСОЮЗНАЯ ПРОСЛОЙКА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СЛУЖБЫ СЕМЬИ

Мы уже знакомили наших читателей с состоянием профсоюзной прослойки в управлениях социальной защиты населения, комплексных центрах социального обслуживания населения, реабилитационных центрах и пансионатах, в автономных некоммерческих организациях. Сегодня мы завершаем этот информационный цикл сведениями о профсоюзной прослойке в учреждениях службы семьи.

На 1 января 2019 г. из 31 ППО – 13 ППО имеют 100% профчленство

1. МКУ СО «Комитет по вопросам семьи, материнства и детства администрации Кинель-Черкасского района.
2. ГКУ СО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Журавушка»
3. ГКУ СО «Красноярский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Феникс» отделение Кошкинское
4. ГКУ СО «Красноярский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Феникс»
5. ГКУ СО «Сергиевский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
6. ГКУ СО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Искра» г.о. Сызрань (коррекционный)»
7. ГКУ СО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Восточного округа» отделение г.о.Кинель
8. ГКУ СО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Жемчужина»
9. ГБУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Дом детства»
10. ГКУ СО «Большеглушицкий реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
11. ГКУ СО «Октябрьский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»
12. ГКУ «Сергиевский комплексный центр социального обслуживания населения «Янтарь»
13. ГКУ СО «Чапаевский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Надежда»

Областной Профсоюз благодарит руководителей учреждений, председателей первичных профсоюзных организаций и активистов профсоюзного движения за поддержку и понимание важности единства и сплочения членов трудовых коллективов нашей отрасли.

12 ППО, в которых профчленство от 50% до 100%

1. ГКУ СО «Тольяттинский социальный приют для детей и подростков «Дельфин»	- 98,9%
2. ГКУ СО «Кинель-Черкасский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнечный»	- 95,6%
3. ГКУ СО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями Восточного округа» отделение Отрадный	- 94,1%
4. ГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Огонёк»	- 90%
5. ГКУ СО «Чапаевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» отделение м.р.Пестравский	- 93%
6. ГКУ СО «Клявлинский социальный приют для детей и подростков «Надежда»	- 74,3%
7. ГКУ СО «Клявлинский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»	- 72,5%
8. ГБУ СО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»	- 70,8%
9. ГКУ СО «Клявлинский социальный приют для детей и подростков «Надежда» Шенталинские отделение	- 69,2%
10. ГКУ СО «Чапаевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» отделение Земляничная поляна»	- 68,8%
11. ГКУ СО «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Единство» г.о. Тольятти (коррекционный)	- 61,5%
12. ГКУ СО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Варрель»	- 56,1%

В 6 ППО профчленство ниже 50%

1. ГБУ СО « Комплексный центр социального обслуживания населения «Ровесник»	- 45,7%
2. ГКУ СО «Чапаевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» отделение г.о. Чапаевск	- 33,8%
3. ГКУ СО «Комплексный центр социального обслуживания населения «Радуга»	- 30,1%
4. ГКУ СО «Центр диагностики и консультирования Самарской области»	- 28,5%
5. ГКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнечный лучик»	- 24,7%
6. ГКУ СО «Областной центр социальной помощи семье и детям»	- 12,3%

Областной Профсоюз выражает надежду, что вышеперечисленные первичные профсоюзные организации до конца текущего года увеличат количество членов профсоюза.

* * *

РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В ПРОВЕДЕНИИ СОУТ В УЧРЕЖДЕНИЯХ



Специальная оценка рабочих мест по условиям труда (СОУТ) и ее итоги важны как для работодателей, так и для работников и их представителей в лице профсоюзных организаций.

Несмотря на то, что с 2015 года к настоящему времени накоплен достаточный опыт проведения СОУТ, периодически возникают спорные ситуации, которые требуют однозначных подходов и решений. Предметом споров являются: правильность и объективность оценки условий труда, правильность

предоставления гарантий и компенсаций за вредные условия труда.

Непрерывный профсоюзный контроль и надзор за правильностью проведения СОУТ на всех стадиях и этапах работ с начала их проведения является гарантией соблюдения трудовых и социальных прав работающих.

От представителей профсоюзов в комиссиях по СОУТ требуется ответственное участие в работе и принятии решений, от которых во многом зависят окончательные результаты специальной оценки.

В случае сомнений в достоверности и объективности результатов СОУТ профсоюзы должны в полной мере реализовать те права, которые предоставлены им законодательством, а именно:

- в соответствии с ч.2 ст.6 Федерального закона № 426-ФЗ требовать от оценивающей организации обоснования результатов проведения СОУТ, а также разъяснений работникам вопросов СОУТ на их рабочих местах (в письменной документальной форме);
- в соответствии с ч.1 ст.17 Федерального закона № 426-ФЗ давать работодателю мотивированные предложения о проведении внеплановой СОУТ;
- в соответствии с ч.2 ст. 24 Федерального закона № 426-ФЗ профсоюзы могут обращаться в госэкспертизу условий труда за проведением экспертизы качества СОУТ;
- обращаться в Рострудинспекцию по вопросам нарушения порядка проведения СОУТ;
- в соответствии с ч. 2 ст. 26 Федерального закона № 426-ФЗ профсоюзы могут обжаловать результаты СОУТ в судебном порядке;
- и конечно, необходимо оказывать помощь работникам в защите их прав и интересов по вопросам проведения СОУТ, в частности, в обжаловании ими результатов СОУТ.

Следует помнить, что все разногласия между участниками СОУТ (работником, работодателем, оценивающей организацией) необходимо разрешать в процессе СОУТ, а не после окончания работ и утверждения отчета о СОУТ.

* * *

ВЫ СПРАШИВАЕТЕ – МЫ ОТВЕЧАЕМ

С наступлением поры летних отпусков мы начинаем планировать, где и как провести этот долгожданный период нашей жизни. Однако не стоит забывать, что есть случаи, когда работодатель имеет право не отпустить работника в отпуск, а в некоторых – работник и сам может отказаться от отдыха.

В каких случаях работнику могут отказать в ежегодном отпуске?

В исключительных случаях, если предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, работодатель может перенести отпуск работника на следующий рабочий год. При этом обязательно согласие самого работника, а отложенный отпуск нужно использовать не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

Также работодатель может с согласия работника отозвать его из отпуска. Причины, по которым это допускается, законодательно не установлены, работодатель определяет их сам. Неиспользованную часть отпуска сотрудник должен использовать в удобное ему время в течение текущего года или же присоединить к отпуску за следующий год.

Однако следует знать, что не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Что делать, если Вас поздно предупредили о начале отпуска?

Если Вас предупредили о времени начала отпуска позднее, чем за две недели, и если вовремя не выплатили отпускные, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой согласованный с работником срок.

В любом случае не предоставлять ежегодный отпуск в течение двух лет подряд запрещено, как и не предоставлять его работникам младше 18 лет и тем, кто занят на работах с вредными или опасными условиями труда.

Можно ли ежегодный оплачиваемый отпуск заменить денежной компенсацией?

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

* * *

КАЛЕНДАРЬ ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫХ ДАТ. АВГУСТ 2019 ГОДА

- 12 августа** – Международный день молодежи
- 17 августа** – День создания Всероссийского общества инвалидов (ВОИ)
- 19 августа** – Всемирный день гуманитарной помощи
- 22 августа** – День Государственного флага Российской Федерации

