ДОСТУПНОЕ ЖИЛЬЕ СТАНЕТ БОЛЕЕ ДОСТУПНЫМ



ВНЕСТИ ИЗМЕНЕНИЯ В ГОРОДСКИЕ ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ СТРОИТЕЛЬСТВА (ПРИОБРЕТЕНИЯ) ДОСТУПНОГО ЖИЛЬЯ И МОЛОДЕЖНОГО ЖИЛИЩНОГО КРЕДИТОВАНИЯ ПЛАНИРУЮТ НА БЛИЖАЙШЕЙ СЕССИИ ГОРОДСКОГО СОВЕТА

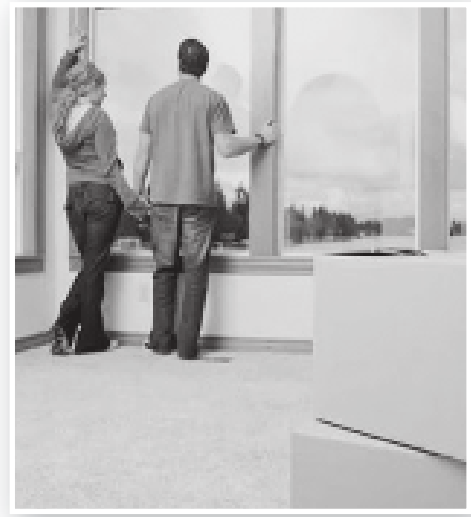
По словам заместителя директора Департамента экономики и коммунального имущества ХГС Дмитрия Гармаша, предлагается продлить срок действия обеих программ до 2025 года и увеличить финансирование программы по молодежному кредитованию на 20 млн грн, а по доступному жилью — на 10 млн грн.

— Таким образом, финансирование программ на следующий год составит 100 млн грн. Граждане будут быстрее проходить очередь для получения жилья. Мы рассчитываем сократить временные рамки до года с момента внесения их в реестр, — отметил Дмитрий Гармаш.

Кроме того, планируется внести изменения в Программу доступного жилья и компенсировать гражданам часть процентной ставки по кредитам в течение пяти лет.

— Харьковский городской голова Геннадий Кернес поручил проанализировать, как наши программы удовлетворяют запросы харьковчан. Мы увидели, что программа стала популярной и по всем направлениям сформировалась очередь. Поэтому предлагается ввести еще одно направление и подключить государственные банки. То есть житель Харькова, который состоит на квартирном учете и в реестре по программам, сможет обратиться в государственный банк за кредитом. Если банк принимает решение о выдаче кредита — передает нам документы, и мы дальше работаем по компенсации части процентной ставки. Это будет 12%, но не больше учетной ставки Национального банка Украины, — объяснил Дмитрий Гармаш.

Городская целевая программа строительства (приобретения) доступного жилья предусматривает льготное кредитование работников бюджетных учреждений и коммунальных предприятий, научно-педагогических работников высших учебных заведений, участников боевых действий и вынужденных переселенцев, живущих в Харькове. Также есть направление софинансирования бюджета города Харькова как с промышленными предприятиями, так и с жителями города.



В рамках Городской целевой программы молодежного жилищного кредитования молодые люди до 35 лет (не только семейные пары) могут взять на приобретение жилья льготный кредит. Если в молодой семье один ребенок, то выдается беспроцентный кредит. Если в семье двое и более детей, то тело кредита уменьшается на 25–50 %.

ЗАБОРГУВАВ АЛІМЕНТИ — СУБСИДІЇ НЕ БУДЕ

ПРАВИЛА ОТРИМАННЯ СУБСИДІЙ В УКРАЇНІ ПРОДОВЖУЮТЬ ВДОСКОНАЛЮВАТИСЯ МІНІСТЕРСТВОМ СОЦПОЛІТИКИ. ТИМ, ХТО МАЄ ЗАБОРГОВАНІСТЬ З АЛІМЕНТІВ, СКОРІШ ЗА ВСЕ МОЖУТЬ ВІДМОВИТИ В ЦІЙ ВКРАЙ НЕОБХІДНІЙ ДОПОМОЗІ ВІД ДЕРЖАВИ



Наразі на Харківщині субсидія призначена 214 тисячам 800 домогосподарствам, 42 тисячам 500 домогосподарствам було відмовлено. Причини для відмови чітко регламентовані на законодавчому рівні. Також їх вдосталь, щоб припинити таку допомогу. Одна з них – це несплата аліментів.

Як зазначають у Департаменті праці і соціальної політики Харківської міської ради, згідно з постановою Кабінету Міністрів № 848 «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» житлова субсидія не призначається, якщо у складі домогосподарства є особи, які, за даними Єдиного реєстру боржників, мають заборгованість з аліментів понад три місяці. Виключенням є ті випадки, коли людина є нарко-/алкозалежною та має довідку, що підтверджує її стан.

Зміни у призначенні субсидій обумовлені прийняттям нових законів по боротьбі з неплатниками аліментів. У профільному міністерстві вважають, що у разі посилення боротьби з неплатниками аліментів, в програмі житлових субсидій це теж повинно бути відображено. «Якщо мати або батько ухиляється від сплати аліментів, він є боржником, і до нього є претензії з боку виконавчої служби, то в такому випадку субсидія вже не буде призначена», – зазначають фахівці міністерства.

Вони радять тим громадянам, які працюють на підприємствах, де є затримка з виплати зарплатні, в той період, який враховується для призначення субсидій і вони не отримали зарплату, надати разом із заявою та декларацією до управління соціального захисту населення відповідний лист, підписаний керівником підприємства або уповноваженою на це особою, що підтверджує невиплату зарплатні.

Слід зазначити, що це далеко не всі санкції щодо неплатників аліментів. Так, залежно від суми несплати закон забороняє виїздити боржнику за кордон. Також злісним неплатникам можуть заборонити керувати автівками та користуватися зброєю на полюванні.

УВОЛЬНЕНИЕ БЕРЕМЕННЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК: ЧТО ГОТОВИТ НОВЫЙ КЗОТ

В СТЕНАХ ВЕРХОВНОЙ РАДЫ УКРАИНЫ КИПИТ РАБОТА НАД НОВЫМ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ. НАРОДНЫЕ ДЕПУТАТЫ ПРЕДЛАГАЮТ НЕМАЛО НОВОВВЕДЕНИЙ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ СООТВЕТСТВОВАТЬ ВЫЗОВАМ СОВРЕМЕННОГО МИРА В СФЕРЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И НАЕМНЫМ СОТРУДНИКОМ



В новом проекте планируют увеличить украинцам отпуск, упростить процедуру увольнения сотрудников, ввести аттестацию и даже прописать процедуру проведения забастовок. Подробнее об изменениях читайте ниже.

Станет больше поводов для увольнения, сократят льготы и увеличат количество рабочих часов.

Из приятного: увеличат срок официального отпуска, введут сиесту, предусмотрят дополнительные выплаты.

Действующий КЗоТ был принят еще в 1971 году и требует кардинальных изменений.

УВЕЛИЧЕНИЕ СРОКА ОТПУСКА

Начнем с приятного. Вероятно, что в новом Трудовом кодексе срок официального оплачиваемого отпуска увеличится на 4 дня — до 28 дней. Но в состав этих 28 дней планируют включить семь—десять так называемых больных дней, когда человек может позвонить и сказать, что он не выходит на работу по причине болезни, выгорания, стресса и прочего.

Как объясняет председатель комитета Верховной Рады по вопросам социальной политики Галина Третьякова, таким образом депутаты хотят убрать коррупционные риски, связанные с покупкой работниками больничных листов, чтобы прогулять работу.

ГЛАВНОЕ: Новый Трудовой кодекс больше учитывает интересы работодателя, чем наемного сотрудника.
Станет больше поводов для увольнения, сократят льготы и увеличат количество рабочих часов.
Из приятного: увеличат срок официального отпуска, введут сиесту, предусмотрят дополнительные выплаты.
Действующий КЗоТ был принят еще в 1971 году и требует кардинальных изменений.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Еще одной приятной новостью является то, что в новом Кодексе планируют установить размер материальной компенсации в случае увольнения сотрудника. Рассматривается вариант выплаты компенсации в размере двух заработных плат.

Кроме этого, нардепы собираются определить размер компенсации за производственные травмы. По словам Третьяковой, она должна включать лечение в частных клиниках, протезирование, переоборудование жилья в случае потери функциональности, а также компенсацию недополученной прибыли и морального вреда.

Также планируют разработать специальную классификацию для людей с инвалидностью, чтобы им не могли неправомерно отказывать в приеме на работу.

ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ НАЛОГОВ

Тоже хорошая новость, как для работодателя, так и для молодых специалистов. Предлагается освободить граждан до 26 лет от уплаты налога на доходы физических лиц. От уплаты ЕСВ работодатели могут освободиться в случае предоставления сотрудникам дополнительных благ, например пенсионное обеспечение или медицинская страховка, или же компенсация проезда.

СИЕСТА И ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ФРИЛАНСЕРОВ

Планирование увеличения продолжительности рабочего дня с 8 до 12 часов вызвало немало разговоров и опасений.

Но эксперты успокаивают работников, объяснив, что увеличение продолжительности рабочего дня должно осуществляться по письменному согласию сотрудника. Кроме того, есть ограничения по количеству переработок, не больше 150 или 170 часов в год.

Главное преимущество такой новации заключается в перерасчете оплаты труда с реальным временем работы.

Ведется дискуссия об увеличении обеда до четырех часов для отдельных профессий. Но сотруднику в любом случае придется отработать положенные 8 часов. Еще одно нововведение — легализация удаленной работы. После принятия проекта, фрилансеры смогут работать официально и получить статус трудоустроенных.

РАЗРЕШАТ БАСТОВАТЬ

Сотрудники предприятий должны иметь возможность отстаивать свои права, в том числе и посредством забастовок.

На этом хорошая новость заканчивается. В Кодексе будет прописано право работодателя не платить зарплату бастующим или вовсе их уволить.

РАЗРЕШАТ УВОЛЬНЯТЬ БЕРЕМЕННЫХ

Народные депутаты действительно предлагают убрать из нового КЗоТа льготу о невозможности увольнения беременных и предоставить решать вопрос об увольнении или сохранении рабочего места на время декрета работодателю.

Галина Третьякова считает, что этот пункт создает дискриминационные условия, когда работодатель отказывается принимать на работу женщин детородного возраста из-за вероятности ее ухода в декрет. То же касается и других льготников, например воинов АТО, которым работодатель обязан сохранить рабочее место и заработную плату в случае призыва, а также инвалидам.

НОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЙ

Согласно действующему Трудовому кодексу сейчас причины для увольнения работника строго ограничены, так, работодатель может вас уволить из-за прогула, выявления несоответствия работника занимаемой должности и систематического невыполнения обязательств (и первое, и второе еще нужно доказать), появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии и воровства.

Сейчас же законопроектом предлагается увольнять за нарушение коммерческой тайны и отстранять от работы непривитых. А работодатели просят разрешить тестировать своих работников, проверять их уровень профессионализма и увольнять тех, кто не подходит.

Если законопроект примут, работодатели получат больше оснований для увольнения. Помимо уже привычных прогулов, работы в нетрезвом виде или кражи, появятся и новые нормы. Например, увольнение за разглашение коммерческой тайны. При этом в документе указано, что такая норма распространяется в случае, если сотрудник взял на себя обязательство хранить секреты компании.

Подготовила Виктория ЗОВА

ПРЕДЛОЖЕНИЯ К НОВОМУ КЗОТу ОТ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ХАРЬКОВСКОГО ГОРСОВЕТА:

1. Исключить из ст. 119 КЗоТа гарантии сохранения места работы для работников, заключивших добровольный контракт на прохождение военной службы, поскольку контрактная служба означает, что работник выбрал путь профессионального военного и получает денежное обеспечение из госбюджета.

2. Освободить работников до наступления 26-летнего возраста от уплаты НДФЛ и военного сбора, а работодателей — от уплаты ЕСВ за таких работников с целью стимулирования трудоустройства молодых кадров.

3. Оставить нормальную продолжительность рабочего времени как такую, которая не превышает 8 часов в день, а предельные нормы применения сверхурочных работ — увеличить со 120 часов в год до 150—170 часов в год.

4. Увеличивать обеденный перерыв до четырех часов для отдельных профессий целесообразно только по письменному согласованию.

5. Оставить гарантию невозможности увольнения беременных женщин, по крайней мере до родов, при условии сохранения государственных выплат при рождении ребенка. Ликвидация данной гарантии не устраняет дискриминационные условия и не будет способствовать улучшению демографической ситуации в стране.

6. Статья 38. Лиц, для которых не устанавливается испытание при приеме на работу, не включать в перечень лиц, для которых не устанавливается испытание при приеме на работу, внутренне перемещенных лиц.

7. Конкретизировать условиями предоставления «отгулов» без оформления листа нетрудоспособности: оформление таких дней по письменным заявлениям работников или телефонный звонок являются достаточными для получения официального «отгула».

Проект нового ТКУ имеет и улучшения, считают в Департаменте труда и социальной политики Харьковского городского совета.

В частности:

1. Благодаря новому кодексу определенная категория людей сможет работать дома.

2. Если работодатель будет не вовремя выплачивать своим работникам зарплату, гарантийные или компенсационные выплаты, то он вынужден будет заплатить им пеню. Работодатель должен будет платить работникам всю задолженность по зарплате с учетом индекса инфляции за все время просрочки, а также проценты годовых от просроченной суммы.

3. Введение отдельной нормы, регулирующей оплату труда при выполнении сверхурочных работ и работы в сверхурочное время. Планируется, что в случае почасовой оплаты сверхурочная работа будет оплачиваться в двойном размере.

4. Улучшением будет увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска. Согласно проекту Трудового кодекса, продолжительность основного отпуска продлится с 24 до 28 календарных дней.