



### Прибавка к пенсии

**С 1 августа работающие пенсионеры получают прибавку к пенсии в размере от 214 до 244 рублей. Выплаты этой группе пенсионеров не индексировались с 2016 года.**

Перерасчёт проводится исходя из накопленных пенсионных баллов. Для этого учитывается продолжительность дополнительного трудового стажа, а также размер зарплаты. В настоящее время для перерасчёта используются три балла. Дополнительные баллы, как ожидается, будут посчитаны в следующем году.

### Страхование жилья

В платёжках за жилищно-коммунальные услуги появится новый пункт, связанный со страхованием недвижимости от чрезвычайных ситуаций. Соответствующий закон вступил в силу 4 августа. При этом страхование жилищной собственности добровольным. Перечень страховых рисков каждый регион сможет устанавливать самостоятельно: природные стихийные бедствия, техногенные катастрофы, теракты и т.д.



### Нет «зарплатному рабству»

**С 6 августа работодателей, отказавшихся сменить своему сотруднику по его заявлению зарплатный банк, будут штрафовать.**

Если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, для должностных лиц административный штраф должен составить от 10 тыс. до 20 тыс. рублей (предупреждение предупреждения), для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 тыс. до 5 тыс. рублей, для юрлиц — от 30 тыс. до 50 тыс. рублей. При этом сменить кредитную организацию можно будет не за пять, а за 15 дней.

### Документы без нотариуса

**С 1 августа участники долевой собственности могут проводить некоторые сделки по отчуждению недвижимости без нотариального удостоверения — в простой письменной форме.**

В частности, в эту категорию попадут сделки с долями на недвижимое имущество, в т. ч. договоры ипотеки, с имуществом, составляющим паевую инвестицию, а также сделки по отчуждению земельных долей при заключении договора, предусматривающего переход права собственности на жилое помещение.

### Отмена госпошлины

**С начала месяца больше не надо уплачивать государственную пошлину при внесении изменений в запись Единого государственного реестра недвижимости в связи с намерением взять ипотечные каникулы (ранее размер пошлины составлял 200 рублей).**

## Отпуск и его законодательное регулирование

**ОТДЫХ** является неотъемлемым правом каждого работника, которое однозначно закреплено в положениях трудового законодательства. И отпуск — один из видов такого отдыха. Правовое регулирование отпусков предусматривает обязательность их предоставления. Заменяться денежной компенсацией отпуск может исключительно при определённых ст.126 ТК РФ условиях. Тем не менее, ситуации, когда работодатель не отпускает в отпуск, являются довольно распространёнными в Российской Федерации. В целом, общее правовое регулирование вопроса отпусков обеспечивается положениями ст.14–128 ТК РФ. При этом вопросы непосредственного обозначения времени отпусков, а также ситуаций, в которых работодатель может отказать работнику в уходе в отпуск, рассматриваются преимущественно положениями ст.122 и 124 ТК РФ.

Следует отметить, что вне зависимости от обстоятельств, работник обязан получать возможность выйти в отпуск ежегодно. А при разделении отпуска на части одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. Также не допускается уменьшение размера отпуска меньше, чем предусмотренные законодательно нормативы о 28 днях отпуска, без учёта дополнительных обязательных оплачиваемых отпусков. Однако право составления графика отпусков принадлежит работодателю или его кадровому отделу. График отпусков является документом, который в обязательном порядке должен присутствовать на предприятии. При этом составление такой график может быть учтено пожеланий работника, но с учётом мнения профсоюзной организации.

### Когда могут продлить или перенести отпуск?

Возможность продления или переноса ежегодного отпуска на другой срок с учётом пожеланий работника предусмотрена положениями ст.124 Трудового кодекса РФ в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
  - исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей;
  - Если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, либо работник был предупреждён о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то в этом случае работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ему отпуск на другой согласованный с работником срок.
- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе

**Лето близится к концу и у работников по всей стране в самом разгаре период отпусков. Однако многие россияне часто вынуждены сталкиваться с фактом того, что работодатель отказывается предоставлять возможность выхода в отпуск в желаемое время, либо вообще не даёт его. Поэтому нашим читателям будет полезно узнать о том может ли работодатель отказать в отпуске, что делать в таких случаях и куда можно пожаловаться на работодателя за отказ в предоставлении такового.**

# Если в отпуск не пускают...

ПРОФИЛЬБЕЗ



**ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!**  
Все вышеуказанные причины отказа в предоставлении отпуска касаются лишь непосредственно предусмотренных установленным на предприятии графиком отпусков. В случае, когда сотрудник хочет получить отпуск вне графика, он обязан направить работодателю заявление о таком желании. Однако заявление работодателю удовлетворять не обязан и может отказать работнику без объяснения причин.

### Что делать, если не отпускают?

Если работодатель переносит график отпусков, либо не предоставляет возможности выхода в отпуск, когда такое право должно быть удовлетворено в обязательном порядке, то на него есть различные рычаги воздействия. В первую очередь, следует установить законность таковых действий, а также проверить различные нюансы организации отпусков. Незаконными действиями работодателя могут быть признаны:

- если график отпусков на текущий год был составлен позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- если при составлении графика отпусков не было учтено мнение профсоюза;

### Когда и кому не могут отказывать

Помимо вышеозначенных ситуаций, законодательство также предусматривает целый ряд лиц, которые хоть и не имеют возможности получения отпуска в любое удобное для них время, но обладают возможностью ухода в неоплачиваемый отпуск по собственному желанию тогда, когда того захотят. К таковым относятся:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работником, усыновившим ребёнка в возрасте трёх месяцев;
- одному из родителей (опекуну, по-прежнему, приёмному родителю), который воспитывает ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

**ФАКТ**  
Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может заменяться денежной компенсацией по личному заявлению сотрудника.

когда работник не выходил в отпуск в течение более чем двух календарных лет;

- если сотрудник принадлежит к особой категории лиц, означенной выше;
- когда работодатель не уведомил сотрудника про изменение графика отпусков, либо уведомил менее, чем за две недели до начала планируемого отпуска.

Пожаловаться на работодателя за непредоставление отпуска можно как в прокуратуру, так и в государственную инспекцию труда с целью проведения проверки. Кроме этого, жалоба также может быть написана и в профсоюзную организацию. Несоблюдение же права работников на отдых является однозначным нарушением установленных нормативов. Также допускается и непосредственная самостоятельная подача иска в суд по месту нахождения работодателя.

Следует помнить, что отказ работодателя в предоставлении отпуска по заявлению сотрудника не может являться основанием для увольнения работника, даже если таковой отказ был незаконным. В этом случае у работодателя может возникнуть право наложения дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. Когда отпуск был запланирован по графику сотрудник может не писать заявление о предоставлении отпуска.

**ЦИФРА С КОММЕНТАРИЕМ**  
**16%** работников Кубани, по данным опроса HeadHunter, не ходят в отпуск. Это самая высокая цифра по стране

Как пояснили респонденты, 27% сотрудникам сложно отпустить отдыхать, потому что им не на кого оставить работу, 8% в принципе не ходят в отпуск, а 21% всегда или часто продолжает удалённо работать и на отдыхе.

**РАЗВИТИЕ** технологий, искусственного интеллекта и прочих цифровых решений, которые должны были облегчить нашу жизнь, наоборот сделали её более интенсивной. Люди всё больше времени проводят в гаджетах, жертвуют сном, решают рабочие вопросы в личное время. Повышенные нагрузки приводят к выгоранию и снижению продуктивности, не говоря уже о проблемах со здоровьем.

Если смотреть по профобластям, то больше всего тех, кто трудится без отдыха в банковской сфере и сфере продаж (по 13% и 12% соответственно). Чаще всего в течение года ходят в отпуск представители сферы маркетинга, рекламы и PR. Правда, они же чаще всего работают, находясь в отпуске.

Отдыхать от работы нужно обязательно. Если вы регулярно отказываетесь от полноценного отпуска ради дела, это может навредить работе гораздо больше, чем отсутствие на рабочем месте на пару недель, — отмечает руководитель PR-службы HeadHunter макрорегиона ЮР Алёна Манохина. — Чем дольше человек не отдыхает, тем более уязвимым и непродуктивным он становится и теряет эффективность. Переключиться необходимо, чтобы с полной отдачей работать, находить нестандартные решения.

Поэтому, трудогиоломкам стоит пересмотреть своё отношение к отдыху. Вспомните про принципы тайм-менеджмента, запишите предстоящие проекты и задачи, выделите те из них, которые действительно зависят только от вас, и никто другой с ними не справится. Максимально освободите под них неделю до и первые дни после отпуска. Посмотрите, какие задачи некритично передвинуть по срокам, заранее договоритесь об этом. Особенно тщательно пропихните приоритеты на последнюю неделю, не пытайтесь сделать всё.



# ЗАКОН. ПРАВО. ЗАЩИТА

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

## ОТВЕЧАЕМ!

**В трудовом договоре работодатель указал зарплату не в полном размере, в котором обещал при приёме на работу, часть зарплаты выплачивается «в конверте». Как быть?**  
А.САРКИСЯНЦ, Армавир.

**Вправе ли работодатель снизить размер или иным образом изменить зарплату работника в одностороннем порядке и каков порядок оформления данной процедуры?**  
В.СЛЮСАРЕНКО, Крымск.

Заработная плата (оклад или тарифная ставка) должна быть указана в трудовом договоре в полном размере. В противном случае, во-первых, может иметь место невыплата зарплаты в полном объёме, во-вторых, ущемление прав работников, связанных с обязательным социальным страхованием (уменьшение размера выплат по временной нетрудоспособности, при несчастных случаях на производстве, занижение базы для расчёта будущей пенсии и др.) и, наконец, занижение сумм обязательных взносов и налогов, уплачиваемых работником и работодателем в бюджет и государственные внебюджетные фонды (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ).

Система оплаты труда (сдельная, повременная, окладная, тарифная и т.д.), размер оплаты труда, её составляющие (вознаграждение за труд, компенсационные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты) — это обязательные условия трудового договора, заключённого между работником и работодателем.

Работодатель по ст.74 ТК РФ вправе изменить условия трудового договора, в том числе заработную плату в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. В остальных случаях изменение условий трудового договора, в том числе зарплаты возможно только по согласию сторон, выраженному в письменной форме.

Что касается выплат компенсационного характера (оплата ночных, сверхурочных работ и т.д.) и стимулирующих выплат (премии и т.п.),

также являющихся составной частью зарплаты, то их виды и размер могут быть определены как в трудовом договоре, так и в положении об оплате труда (ином аналогичном документе) или коллективном договоре. Если компенсационные и стимулирующие выплаты не определяются непосредственно в трудовом договоре, то в нём должна быть сделана ссылка на документ, определяющий эти выплаты (положение об оплате труда, коллективный договор, иной документ).

Ухудшение финансового положения организации не может являться причиной, позволяющей работодателю в одностороннем порядке изменить размер зарплаты с завтрашнего дня, без письменного уведомления работника.

Если в организации действительно имели место изменения организационных или технологических условий труда, то работодатель при намерении изменить условия трудового договора в части зарплаты обязан письменно уведомить об этом работников не позднее, чем за два месяца. В письменном уведомлении работодатель обязан указать причины, вызвавшие изменение условий договора в части зарплаты.

Если работник не согласен на изменение зарплаты, то работодатель обязан ему предложить в письменной форме другую (вакантную) должность или работу. Если такой должности или работы у работодателя нет или сотрудник отказывается от неё, то трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Если вышеописанные условия и порядок изменения условий трудового договора в части зарплаты вашим работодателем не соблюдены, и вы считаете, что ваши права нарушены, вы можете обратиться за защитой своих прав в территориальный орган Роструда — государственную инспекцию труда, в прокуратуру, а также в суд, в том числе через профсоюзную организацию предприятия.

**За что работодатель вправе лишить премии?**  
В.ТИХОМИРОВ, Краснодар

премирования (за что и при каких условиях выплачивается премия), основания лишения или уменьшения размера премии. При выполнении работником критериев премирования работодатель обязан выплатить премию.

Что касается порядка выплаты премий, то коллективный договор либо положение об оплате труда работодателя (или) тру-

довой договор должны определять виды премий, их размер (или порядок его определения), периодичность и сроки их выплаты, критерии

## Поздравляем!

Краснодарское краевое профобъединение от всей души поздравляет с **днём рождения:**

**ХРОМЕНКО Александру Ивановичу** — председателя координационного совета организации профсоюзов МО Калининский р-н;

**ВЕРТИН Татьяну Владимировну** — председателя координационного совета организаций профсоюзов МО Белотинский р-н;

**СУРАТ Льюдила Максимовну** — председателя координационного совета организаций профсоюзов МО Глендендик;

Крайком профсоюза работников культуры сердечно поздравляет с **днём рождения:**

**БЕЛЮКОВА Игоря Витальевича** — председателя первички ВДЦ «Орлёнок»;

**БОРЦ Наталью Михайловну** — председателя первички ЦБС г.Краснодара;

**ЗАВГОРОДНЕГО Александра Ивановича** — председателя Каневского райкома профсоюза;

**КУЗОВОВ Светлану Дмитриевну** — председателя первички Отделения пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

**МАСЛОВУ Светлану Семёновну** — председателя Мостовского райкома профсоюза;

**МУХТАРОВА Касима Шамильевича** — председателя первички студентов КГИ культуры и искусств;

**ЧЕРЕПАНОВу Светлану Николаевну** — председателя Отрядского райкома профсоюза;

**ЧЕРЕНКО Людмилу Николаевну** — председателя первички детской библиотеки им.Братеев Игнатов;

**ЧИТИЛОВУ Тамару Владимировну** — председателя Павловского райкома профсоюза;

Крайком профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства от всей души поздравляет с **днём рождения:**

**АВАКОВУ Ирину Львовну** — председателя профкома аппарата Крайпотребсоюза;

**ГОЛОВЧА Александру Васильевну** — председателя Совета потребительского кооператива «Новороссийское райпо», члена крайкома профсоюза;

**ГАЛУЕВУ Светлану Алексеевну** — председателя правления потребительского кооператива «Новороссийское райпо»;

**БЕСПАЛКО Виталия Алексеевича** — председателя Совета Динского райпотребсоюза, члена крайкома профсоюза;

**БЕЛИБО Александру Григорьевичу** — председателя Совета Белореченского райпотребсоюза, члена крайкома профсоюза;

**МИРОШНИЧЕНКО Татьяну Алексеевну** — председателя Новокубанской районной профсоюзной организации;

Крайком профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов поздравляет с **юбилеем:**

**ЛУБЕНЦОВА Константина Пантелеевича** — председателя первички ООО «КНАУФ ГИПС КУБАНЬ», пос. Псебай Мостовского р-на;

**МОСКАЛЕНКО Ирину Петровну** — инструктора по организационной работе профкома первички ОАО «Новоросцемент»;

Крайком профсоюза работников ГУ и ОО РФ искренне поздравляет с **днём рождения:**

**ДЗЮБУ Александру Викторовича** — председателя объединённой отраслевой территориальной профсоюзной организации ГУ Министерства внутренних дел РФ по Краснодарскому краю;

**ЛУТ Владимира Владимировича** — председателя Тбилисской районной территориальной организации профсоюза;

Крайком профсоюза работников жизнеобеспечения горно и сердечно поздравляет с **юбилеем:**

**ДОЛГОВУ Евгению Петровичу** — заведующего финансово-хозяйственным отделом — главного бухгалтера крайкома профсоюза;

**АБРАМОВА Сергея Аветисовича** — директора ГУП КК «Северовосточная водная управляющая компания «Курганинск-Груповой водопровод» г.Армавир;

**СЕРГАН Александр Александровичу** — председателя первички ИМУ «Служба благоустройства» Староминского района;

**МНАЦКАКАНЯ Эдуарда Владимировича** — директора МУП «Тепловое хозяйство» г.Новокубанск;

**ЛИПОВКУ Сергея Петровича** — председателя первички ООО «Чистый город», Гимашевск;

**КАСИМОВУ Елену Сергеевну** — бухгалтера объединённой профсоюзной организации работников ЖХК, г.Краснодар;

**СУЧКОВУ Наталью Викторовну** — председателя первички «РЭП №27», г.Краснодар;

с **днём рождения:**

**РУДИНСКОГО Александра Александровича** — директора ООО «Водоканал» и ООО «Водоотведение» Динского р-на;

**ТАКАКО Юрия Шамсудиновича** — председателя первички ООО «РЭП №22», г.Краснодар;

**КАЛИТУ Наталью Андреевну** — председателя первички МКУ «Горжизхоз», г.Краснодар;

**БЫКОВА Игоря Юрьевича** — директора МУП «ТЭЖК» Темрюкского р-на;

**ХОРУЖИЙ Галину Михайловну** — председателя первички МУП «Ритуальные услуги», г.Краснодар;

**БЕЗВОРОТНОГО Виктора Ивановича** — директора ООО «Жилищные услуги», ст.Анастасовская Славянского р-на;

**КОРЮКИН Евгений Витальевича** — директора МУП «ЖЭК Гипусев»;

**КУЧЕРЕНКО Светлану Владимировну** — председателя первички ООО «Жилищно-форте», ООО «Жилищный комплекс» Славянского р-на;

**ШРАМКО Игоря Евгеньевича** — зав. ортопедом крайкома профсоюза;

**ШУЛЬГИНОВА Александра Валерьевича** — директора МУП «Белоглинский водоканал»;

**БЕРЕЖНОГО Игоря Сергеевича** — директора ОАО «Жилищно-коммунальные услуги» Каневского р-на;

**ПРОТОПОВУ Татьяну Александровну** — председателя первички МУП «Псебай водоканал» Мостовского р-на;

**КНЯЗЕВУ Веру Николаевну** — председателя первички ООО «РЭП №12», г.Краснодар;

**ЛЮБЫШКИНА Сергея Александровича** — директора МУП «Водоканал г.Новосийска»;

**ЯКУБОВА Эдуарда Вячеславовича** — директора филиала АО «НЭСК-электроэнергетики» «Фунельно-электросеть»;

**ИВАНОВА Георгия Павловича** — директора ЗАО «Фотон-Сервис», г.Тихорецк;

**ФЕДОРОВЫХ Марию Вениаминовну** — председателя первички ООО «Декоративно-цветочные культуры», г.Сочи;

**ДУБЕИКО Любовь Николаевну** — председателя первички ООО «ГРД», г.Краснодар;

**ГАЛАС Александра Валентиновну** — директора РЭУ «БКС» групповой водопровод» ГУП КК «Кубаньводкомплекс»;

**ОИСЕНКО Алексея Сергеевича** — директора ОАО «Теплоэнерг», г.К Анапа;

**ЛУКЬЯНЕНКО Екаторину Викторовну** — председателя первички МУП «ЖХК» Ахтарского с.к. Приморско-Ахтарского р-на;

**БЕЛОЗЕРОВУ Елену Викторовну** — председателя первички филиала АО «НЭСК-электроэнергетики» «Тихорецкэнергосбыт»;