



## ОТ ЕСН - К СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

В соответствии с Федеральными законами от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ и № 213-ФЗ с 1 января 2010 года происходит переход от единого социального налога к страховым взносам в государственные внебюджетные фонды.

Россия вернулась к системе социального страхования, единый социальный налог не оправдал ожидания правительства. Наш профсоюз в свое время предупреждал о негативных последствиях введения ЕСН и отказа от социального страхования, но понадобились годы, чтобы понять ошибочность этого решения.

Возврат к социальному страхованию и отказ от ЕСН позволит работодателям напрямую, как раньше, минуя фе-

ка (ежегодно сумма будет индексироваться).

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ (ч. 2 ст. 12) изменения по страховым взносам произойдут с 1 января 2011 года. Будут применяться следующие тарифы страховых взносов:

Пенсионный фонд РФ - 26 процентов;

Фонд социального страхования РФ - 2,9 процента;



Отныне работодатели смогут напрямую перечислять взносы за своих сотрудников во внебюджетные фонды

деральный бюджет, перечислять взносы за своих сотрудников во внебюджетные фонды - пенсионный, социального страхования и обязательного медицинского страхования.

С 1 января этого года, в основном за счет отмены финансирования Фондом соцстраха детского отдыха и санаторно-курортного лечения (эти расходы планируются из федеральных и региональных бюджетных источников), значительно увеличиваются выплаты по больничным листам, а также пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Пособия по уходу за ребенком до полутора лет в текущем году увеличились на 85 процентов, максимальная величина пособия составит 13 833 рубля (в 2009 году эта сумма была 7 194 рубля).

С 25 390 до 34 583 рублей поднимется максимальное пособие по беременности и родам.

Что касается больничных листов, то в прошлом году начисления по ним зависели формально от стажа и зарплаты работника. Но даже если работник имел стаж более 8 лет и ему полагалась оплата по больничному листу в размере 100 процентов заработка, реально размер «больничных» выплат не мог превышать 18 720 рублей. Таким образом, тем, кто получал заработную плату более 20 тысяч рублей, болеть было невыгодно в связи с потерей части заработка.

В текущем году ограничения по больничному листу в случае временной нетрудоспособности также останутся, но выплаты увеличатся почти вдвое и составят 34 583 рубля в месяц. Страховые взносы будут взиматься с годового заработка не более 415 тысяч рублей или не более чем с 34,5 тысячи рублей ежемесячного заработ-

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования - 2,1 процента;

территориальные фонды обязательного медицинского страхования - 3 процента.

Однако применение нового законодательства неизбежно вызовет большое количество вопросов. В этой связи ФНПР заключено соглашение с Фондом социального страхования РФ (с текстом соглашения можно ознакомиться на сайте ФНПР: [www.fnprg.org.ru/n/241/5435.html](http://www.fnprg.org.ru/n/241/5435.html)). Соглашение предполагает взаимодействие при проведении информационно-разъяснительной работы среди страхователей и застрахованных лиц по вопросам обеспечения своевременности уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также обеспечения пособиями застрахованных лиц в рамках реализации указанных законов. Аналогичное соглашение в ближайшее время планируется заключить с Пенсионным фондом РФ.

Если возникают вопросы, требующие дополнительного изучения или носящие массовый характер, просим направлять их в письменном виде в областной комитет ГМПР. В дальнейшем при необходимости эти вопросы будут обобщены и направлены в Центральный совет ГМПР для работы с Министерством здравоохранения и социального развития РФ, которое, согласно постановлению Правительства РФ (№ 731 от 14 сентября 2009 года), наделено правом давать разъяснения по применению Федерального закона № 212-ФЗ.

**Наталья ПОПОВА,**  
помощник председателя  
обкома ГМПР.

## СТАБИЛЬНОСТЬ - ПРИЗНАК МАСТЕРСТВА



« стр. 4

Вот это и есть мотивация.

По степени приложения сил и полученного эффекта, по профессионализму работа профкома ЧТПЗ в сравнении с прошлыми временами осталась на прежней высоте. Вполне логично, что на предприятии не изменился и уровень профчленства - 91 процент. А стабильность, как говорится, признак

мастерства. И это мастерство недавно подтверждено компетентным органом: первичку челябинских трубопрокатчиков отметили Почетным дипломом конкурса «Лучшая организация работы по мотивации профсоюзного членства», проводившегося в 2009 году Зональным учебно-методическим центром профсоюзов Санкт-Петербурга.

А вот нынешний год по

всем показателям внушает оптимизм. Заказы на продукцию ЧТПЗ растут. В связи с этим в коллективе ожидается пополнение. Уже идет набор специалистов в 1-й и 6-й цехи. К Дню металлурга планируется запустить ТЭСЦ № 3 по производству труб большого диаметра. Персонал нового цеха, рассчитанного на тысячу рабочих мест, начнут комплектовать в феврале.

Стратегическая задача профкома на ближайшее время - добиться восстановления «замороженных» пунктов колдоговора. На февраль-март в связи с этим намечены совещательные встречи с коллективами цехов. В настоящий момент ведется сбор данных по выполнению колдоговора в 2009 году.

**Владимир ШИРОКОВ.**  
На снимке: заседание профкома ЧТПЗ.

### Юридическая консультация

## ЕЩЕ РАЗ О РАБОТЕ В ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

В юридическую службу областного комитета ГМПР обратился работник одного из предприятий Челябинска:

*- В новогодние каникулы мне пришлось работать непрерывно 4 дня подряд в условиях сменного графика. Три дня из этих четырех были праздничными. Скажите, пожалуйста, как должна возмещаться такая переработка - деньгами или отгулами? И в каком размере?*

Отвечает юрисконсульт обкома **Алексей Горюнов:**

- При сменном графике работы, когда организация работает непрерывно, может возникнуть необходимость выхода на работу сотрудников в выходные и праздничные дни. При этом выходные дни предоставляются в различные дни недели по очереди каждой группе работников - согласно правилам внутреннего трудового распорядка и графику сменности. Оплата в этом случае производится в однократном размере без увеличения.

Если же смена сотрудника пришлась на нерабочий праздничный день, указанный в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, то привлечение работников к работе в такой день допускается при условии, если данное предприятие работает непрерывно, либо работы вызваны необходимостью обслуживания населения, а также при осуществлении неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, с условием доплаты сверх оклада (статья 153 Трудового кодекса РФ).

Напомним, какие нерабочие праздничные дни указаны в статье 112 Трудового кодекса РФ: 1, 2, 3, 4 и 5 января (новогодние каникулы), 7 января (Рождество Христово), 23 февра-



ля (День защитника Отечества), 8 марта (Международный женский день), 1 мая (Праздник Весны и Труда), 9 мая (День Победы), 12 июня (День России), 4 ноября (День народного единства).

Теперь об условиях доплаты сверх оклада. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата осуществляется в размере не менее одинарной дневной/часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, оплата осуществляется в размере не менее двойной

дневной/часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

**Работа в нерабочий праздничный день, даже если она была предусмотрена графиком сменности, оплачивается не менее чем в двойном размере.**

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Но если работник такого желания не изъявил, работодатель обязан произвести оплату за работу в выходной, праздничный день в размере, предусмотренном коллективным договором, но не ниже размера, предусмотренного статьей 153 Трудового кодекса РФ.

