

# СЪДЪРЖАНИЕ

Лидия Шулева – Можем да направим пенсионната система по-стабилна и независима от държавата .....	3
<b>Осигуряването в числа</b>	
Даниела Асенова – Промени в Кодекса за социалното осигуряване .....	5
<b>Безработица</b>	
Кина Койчева – Промени в Кодекса за социално осигуряване, свързани с паричните обезщетения за безработица .....	9
<b>Човешки ресурси</b>	
Кодекс за поведението на служителите в системата на НОИ.....	12
<b>Евроинтеграция</b>	
България по пътя към Европа .....	15
<b>Чужд опит</b>	
Осигурителната система в Холандия.....	21
<b>Дискусия</b>	
Зоя Славова – Обществени взаимоотношения и проституция .....	26
<b>Представяме ви</b>	
Пенсионноосигурително дружество “АЙ ЕН ДЖИ” АД .....	29

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година VI, брой 2, 2007

**Редакционна колегия:**

Христина Митрева - председател  
Валентина Кръстева  
Даниела Асенова  
Теодора Нончева  
Марин Калчев  
Йосиф Милошев

**Редактор:**

Валентина Минчева

*Коректор* Валентина Минчева  
*Предпечат* Калина Минчева  
*Печат* Печатна база на НОИ  
*Формат* 60 x 90/8  
*Печатни коли* 4

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1028  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

## **МОЖЕМ ДА НАПРАВИМ ПЕНСИОННАТА СИСТЕМА ПО-СТАБИЛНА И НЕЗАВИСИМА ОТ ДЪРЖАВАТА**

Застаряващото население и влиянието на тази демографска тенденция се превръща в един от най-сериозните въпроси не само за България, но и за страните членки на Европейския съюз. В Европа сега върви сериозен дебат за състоянието на пенсионните фондове и с какви дългосрочни политики да се предотврати заплахата от евентуален бъдещ срив в пенсионните системи.

Как да оздравим българската пенсионна система, за да подобрим финансовата ѝ стабилност и независимост от държавата беше темата на среща дискусия, която се проведе под патронажа на Европейския парламент и Групата на либералите и демократите на 26 март 2007 г. в София.

Субсидиите, които държавата дава на НОИ за пенсии, вече надхвърлят годишно 1,4 млрд. лв., или 35% от бюджета на фонда. В същото време коефициентът на заместване остава все още нисък и при сегашното състояние на нещата не се очертава позитивна перспектива за по-адекватен размер на пенсиите в България. При сегашните 5%, които се внасят във втория стълб за допълнителното задължително пенсионно осигуряване, пенсията от I и II стълб ще представлява 51,4% от осигурителния доход към 2050 г. Ако този процент се увеличи на 7,5%, пенсията ще бъде 57,5%, а при 10% – ще бъде 63%.

От ЕС ни съветват, че когато има излишъци в държавния бюджет, е необходимо да се извършат реформи в пенсионната система с дългосрочна перспектива, като се създават резерви или средствата се влагат за различни инвестиции, които да стабилизират в бъдеще пенсионния фонд на НОИ.

Това е само една от мерките, които предлагаме с Христина Христова (също евродепутат и бивш социален министър – б.а.). Става дума за вид данъчна инвестиция за пенсия. Идеята е по лична партида на работещия, на капиталов принцип, да се внасят примерно 30% от вече платения данък общ доход. При 100 лв. данък например 30 лв. ще се връщат във "влога" му за втора пенсия в частен пенсионен фонд.

Подходящо е тази мярка да се комбинира и със сума, внасяна от работодателя като осигуровка за втора пенсия. Законът и сега дава право на работодателите да внасят до 60 лв. месечно за доброволна (трета) пенсия на хората си. Тези пари се приспадат от данък печалба. Същата опция може да се използва и при осигуряването, което предлагаме.

Натрупаната сума ще гарантира след години втора пенсия, т.е. по-прилични старини на близо 1 млн. души, родени преди 1960 г. Макар че те имат право да се осигурят доброволно за трета пенсия, малко хора са се възползвали. И перспективата им е един ден да получават само по една държавна пенсия, т.е. да мизерстват като днешните възрастни.

Ако решим примерно да вдигнем с 6 лв. на месец пенсиите на всички възрастни, ще ни трябват 150 млн. лв. на година. Но ако същите пари се инвестират по личните сметки на 1 млн. души, родени преди 1960 г., след 10 години те може да получат по 100 лв. допълнителна пенсия. Тук фактите сами говорят.

Очевидно е, че за хората, на които им остават примерно две години до пенсия, спестяванията няма да са много и няма да донесат нещо значително. Но дори 20 лв. отгоре да са, пак си струва. Да не говорим, че за тези, които ще се пенсионират след 10–11 г., сумата, натрупана за втора пенсия, ще е много по-голяма.

Необходимо е да направим съвсем точни разчети, но съм убедена, че идеята носи в себе си още много потенциал и ползи. Една от тях е мотивирацията ефект за плащане на данъци и то върху реалните доходи.

В последно време непрекъснато се говори как дефицитът на НОИ стигнал 1,4 млрд. лв. Част от него обаче се дължи на пренасочването на вноските към частните фондове. Разбира се, държавата го покрива със субсидия, но това прави пенсионния фонд зависим. Едно от възможните решения е да се даде право на НОИ да емитира облигации със срок на погасяване 20–30 г., които да се откупят от частните пенсионни фондове. Сега пенсиите се плащат изцяло от НОИ, но след 13 години плащанията към лицата, получаващи втора пенсия, ще намалее и така ще има пари за покриване на този облигационен заем. По този начин дефицитът в НОИ ще намалее, а държавата ще бъде облекчена и ще бъде в състояние да отдели допълнително пари за сегашните пенсионери.

Не става дума за драстично увеличение за парите на възрастните, което да вдигне толкова потреблението, че да доведе до инфлация и макроикономическа криза. Но все пак с тези мизерни пари не може да се живее и трябва да се помисли за по-добра индексация на пенсиите.

От друга страна, в резултат от намалението на осигуровките с 6% през м.г., в НОИ са се събрали 200 млн. лв. повече приходи от предвидените. Те не могат да покрият недостига, но показват, че плащащите се увеличават. Ако комбинираме двете мерки – да се увеличат минималните осигурителни прагове и да се намалят вноските, ефектът ще е железен. И ще донесе още приходи в НОИ. Но само ако двата компонента вървят заедно! Защото е много по-добре да се плащат по-ниски вноски, но на по-широка база, т.е. върху реалните доходи. Тази е формулата, а не да се държат високи осигуровки, които водят до укриване на доходи. Защото сивата икономика е реакция на високите данъци и осигуровки, които изземват доходите на работещите.

Разбира се, засилването на контрола също ще има дисциплиниращ ефект върху ангажиментите на бизнеса и осигурените лица за спазване на осигурителното законодателство. Гаранция за това ще даде свързването на ГИТ и НАП в обща информационна система.

Крайно време е да се регламентират ясно и прозрачно ангажиментите на държавата към пенсиите. Ако човек е внасял осигуровки върху 150 лв. и има пълен стаж, пенсията, която му се полага е около 53 лв. Щом държавата определя гарантиран минимум от 85 лв. за възрастните, тя трябва да му доплати 32 лв. от специален фонд. Иначе се създава впечатлението, че компенсацията е за сметка на останалите осигурени. Това не променя по същество сегашното положение, но е важно за независимостта на системата и за доверието към нея, да бъде обявено, че има хора, които получават частична държавна пенсия.

Българската пенсионна система може да се усъвършенства, но трябва всички заинтересовани страни да обединят усилията си, като набележат печелившите стъпки и приоритетите за тяхното осъществяване.

Организираната от НДСВ дискуссия показва, че и България като нова страна членка на ЕС, има потенциала да работи в интерес на своите граждани и да даде собствен принос за ускоряване на реформите в пенсионните системи на страните членки за запазване на финансовата им стабилност и социалните им функции, какъвто е призивът и на Европейския съюз.

**Лидия Шулева,**  
**депутат в Европейския парламент,**  
**член на Комисията по икономика и финанси**

Осигуряването в числа

# ПРОМЕНИ В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Даниела Асенова,  
главен директор на Главна дирекция “Осигурителни вноски  
и краткосрочно осигуряване”

## **1. Промени в кръга на осигурените лица за държавното обществено осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване от 1 януари 2007 г.**

С §4 на Преходните и заключителни разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2007 г. са направени изменения и допълнения в Кодекса за социално осигуряване (КСО). Измененията и допълненията са обнародвани в бр. 105 на Държавен вестник от 22 декември 2006 г. и влизат в сила от 1 януари 2007 г.

С направените допълнения в чл. 4, ал. 1 от КСО от 1 януари 2007 г. е разширен кръгът на лицата, които подлежат на задължително осигуряване за всички осигурени социални рискове. До 31 декември 2006 г. по реда на чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО се осигуряваха само изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества. С направените допълнения на осигуряване за всички осигурени социални рискове по чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО подлежат и изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества, едноличните търговци, непersonифицираните дружества, както и синдиците и ликвидаторите.

До промяната в закона прокуристите на едноличните търговци, които полагаха труд без трудови правоотношения, подлежах на осигуряване по реда, определен в чл. 4, ал. 3, т. 5 и 6 от КСО. За тези лица се внасяха осигурителни вноски само за фонд „Пенсии”, когато полученото възнаграждение след намаляване с нормативно признатите разходи за дейността е по-голямо или равно на минималната работна заплата и при положение, че през съответния месец не са осигурени на друго основание. В случаите, при които през съответния месец те са осигурени и на друго основание осигурителните

вноски за фонд „Пенсии” са дължими независимо от размера на полученото възнаграждение. По този ред до 31 декември 2006 г. се осигуряваха и лицата, получаващи доходи за работа без трудови правоотношения по договори за управление на непersonифицирани дружества.

Синдиците и ликвидаторите на търговски дружества и преди 1 януари 2007 г. подлежах на осигуряване за всички осигурени социални рискове.

Разпоредбата на чл. 4, ал. 1, т. 3 от КСО регламентира осигуряването на лицата, работещи по Закона за съдебната власт, като съдии, прокурори, следователи, държавни съдебни изпълнители, съдии по вписванията и съдебни служители. Направеното изменение е в съответствие със Закона за съдебната власт и в кръга на осигурените за всички осигурени социални рискове са включени и държавните съдебни изпълнители.

Със Закона за изменение и допълнение на КСО, обнародван в ДВ, бр. 68 от 2006 г., в сила от 1 януари 2007 г., е направено допълнение в чл. 4, ал. 1, т. 1 от КСО, който определя реда за осигуряване на работниците и служителите, наети на работа за повече от 5 работни дни, или 40 часа през един календарен месец. На задължително осигуряване за всички осигурени социални рискове подлежат и лицата, включени в програмата “В подкрепа на майчинството”, но не се осигуряват за безработица.

С така направеното допълнение се определя редът за осигуряване на лицата, които след 1 януари 2007 г. ще бъдат наети на работа по програмата на Министерство на труда и социалната политика “В подкрепа на майчинството”. Програмата се финансира от Националния осигурителен институт и бюджета за активна политика на МТСП. По тази програма ще се наемат безработни лица за отглеж-

дане на малки деца до 2-годишна възраст. С тях ще сключват индивидуални трудови договори дирекциите “Социално подпомагане”.

От 1 януари 2007 г. се разширява и кръгът на самоосигуряващите се лица. Съгласно изменената разпоредба на чл. 4, ал. 3, т. 2 от Кодекса за социално осигуряване задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт са лицата, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци, собственици или съдружници в търговски дружества, са и физическите лица – членове на неперсонифицирани дружества. От 1 януари 2007 г. членовете на неперсонифицирани дружества за извършваната дейност в дружествата подлежат на осигуряване по реда, определен за самоосигуряващите се лица.

## **2. Промени във връзка със задължението на осигурителите за внасяне на осигурителни вноски от 1 януари 2007 г.**

До края на 2006 г. осигурителите имаха задължение да внасят осигурителните вноски за работещите при тях лица при изплащането на трудовите им възнагражденията. От началото на 2007 г., след промяна в разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване, задължение за внасяне на осигурителни вноски възниква и в случаите, в които възнагражденията на осигурените лица са начислени без да са действително изплатени. Основанието за това е разпоредбата на чл. 6, ал. 2 от КСО, съгласно който доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени и други доходи от трудова дейност.

## **3. Изменения и допълнения в Кодекса за социално осигуряване, свързани с изплащането на парични обезщетения за бременност, раждане и отглеждане на малко дете**

От 1 януари 2007 г. предвидените в КСО паричните обезщетения и помощи се определят и изплащат от Националния осигурителен институт. Съгласно изменената разпоредба на чл. 40 ал. 3 на кодекса, паричните обезщетения за временна неработоспособност, трудоустрояване, бременност и раждане и за отглеждане на малко дете и помощите от държавното обществено осигуряване се изчисляват и изплащат от териториалните поделения на Националния осигурителен институт на осигурените лица по декларирания от тях банкова сметка. Банковата

сметка може да бъде лична разплащателна или спестовна безсрочна банкова сметка.

Ако лицето няма право на обезщетение или помощ, длъжностното лице, на което е възложено ръководството по изплащане на обезщетенията и помощите, издава разпореждане за отказ. Разпореждането се отменя, ако в давностния срок по чл. 115, ал. 4 лицето или осигурителят представят нови или допълнителни доказателства, установяващи правото на обезщетение или помощ. Дължимите от държавното обществено осигуряване вземания могат да се поискат най-късно в срок три години от датата, на която са станали изискуеми.

Редът за отпускане, изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи е определен в Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, публикувана в бр. 1 на Държавен вестник от 2007 г.

Съгласно §22б от Преходните и заключителни разпоредби на КСО паричните обезщетения на лицата, заварени в отпуск за временна неработоспособност, трудоустрояване, за бременност и раждане и за отглеждане на малко дете към 1 януари 2007 г., за които е започнало плащане на обезщетение, както и неизплатените парични обезщетения и помощи, отнасящи се за периоди до тази дата, се изплащат по досегашния ред. В документа за теглене на осигурителните плащания задължително се вписва единният идентификационен код на осигурителя или самоосигуряващото се лице.

На основание §22б от Преходните и заключителни разпоредби на КСО за всички лица, които са започнали да ползват отпуск за временна неработоспособност, бременност и раждане и за отглеждане на малко дете или трудоустрояване поради временно намалена работоспособност през 2006 г. и отпускът продължава без прекъсване и след 1 януари 2007 г., паричните обезщетения се изплащат чрез работодателите по стария ред, независимо дали е започвало изплащането на паричното обезщетение и коя е правопораждащата му дата. **Всички неизплатени обезщетения и помощи**, отнасящи се за периода до 1 януари 2007 г., както и обезщетенията за бременност и раждане също се изплащат от работодателя по стария ред.

Чрез работодателите се изплащат и обезщетенията в случаите, при които **лицата са започнали ползването на отпуск за определен социален риск** преди 1 януари 2007 г. – например временна неработоспособност, и след изчерпването му **без прекъсване започват да ползват отпуск за друг**

**осигурен социален риск**, например бременност и раждане.

Чл. 40, ал. 1 от кодекса определя условията, на които трябва да отговаря осигуреното лице за придобиване на право на парични обезщетения за временна неработоспособност. Съгласно новата редакция на тази разпоредба, осигурените лица за всички осигурени социални рискове, осигурените за всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица или за всички осигурени социални рискове без безработица имат право на парично обезщетение вместо трудово възнаграждение за времето на отпуск поради временна неработоспособност, ако имат най-малко 6 месеца осигурителен стаж. Изискването за 6 месеца осигурителен стаж не се отнася при придобиване право на парично обезщетение за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест и за осигурените, които не са навършили 18-годишна възраст.

След направените допълнения в чл. 40, ал. 1 от КСО от 1 януари 2007 г. за придобиване на право на парично обезщетение за временна неработоспособност е необходимо лицата да са осигурявани най-малко 6 месеца за риска “Общо заболяване и майчинство”. Това изменение се прилага за случаите, при които временната неработоспособност е настъпила след 31 декември 2006 г.

Нов момент при изплащането на паричните обезщетения за временна неработоспособност е изплащането на трудово възнаграждение от работодателя за първия работен ден от временната неработоспособност. Съгласно разпоредбата на чл. 40, ал. 4 от КСО, осигурителят изплаща за първия работен ден от временната неработоспособност среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност.

За периода до 31 декември 2006 г. работодателят изплаща за първия работен ден от временната неработоспособност сумата на паричното обезщетение, но за не повече от 15 работни дни през календарната година. След 1 януари 2007 г. работодателите изплащат първия работен ден от всяка настъпила временна неработоспособност, за която лицето е представило болничен лист, среднодневното брутно трудово възнаграждение за месеца, в който е настъпила неработоспособността, но не по-малко от среднодневното уговорено възнаграждение. В случаите, при които са издадени няколко болнични листа на различни основания, между които няма прекъсване на временната неработоспособност, се заплаща среднодневното брутно трудово възнаграж-

дение само за първия работен ден от временната неработоспособност от първия болничен лист.

Не се изплаща за първия ден от временната неработоспособност трудово възнаграждение в случаите по чл. 42, ал. 2 от КСО, както и в случаите на бременност и раждане. Паричните обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане на самоосигуряващите се лица също се изплащат изцяло от средствата на ДОО.

В чл. 41 от КСО е определен редът за изчисляване на паричните обезщетения. Дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване се изчислява в размер 80 на сто, а за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест – в размер 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху които са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за съответния риск за периода от шест календарни месеца, предхождащи месеца на настъпване на неработоспособността. Дневното парично обезщетение за временна неработоспособност поради общо заболяване не може да надвишава среднодневното нетно възнаграждение за периода, от който е изчислено обезщетението.

След 1 януари 2007 г. осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване се дължат и в случаите, при които възнагражденията на наетите лица са начислени, но не са изплатени. След тази дата начислените, но неизплатени възнаграждения се включват в осигурителния доход, от който се изчисляват паричните обезщетения.

Съгласно §22в от Преходните и заключителни разпоредби на КСО, при определяне на осигурителния доход, от който се изчисляват паричните обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, трудоустрояване и за безработица за времето до 31 декември 2006 г., не се включват начислени и неизплатени възнаграждения.

До 31 декември 2006 г. при определяне на осигурителния доход, от който се изчисляваше паричното обезщетение за дните във временна неработоспособност, се взимаше размерът на изплатеното парично обезщетение. След 1 януари 2007 г. за периодите на временна неработоспособност, бременност и раждане ще се взема предвид доходът, от който е определено паричното обезщетение.

Сроковете за изплащане на паричното обезщетение при бременност и раждане са определени в чл. 50 от КСО. От 1 януари 2007 г. осигурените майки/осиновителки имат право на парично обезщетение

при бременност и раждане за срок 315 календарни дни, от които 45 дни преди раждането.

Съгласно §22е от Преходните и заключителни разпоредби на КСО, майките/осиновителите, за които срокът на обезщетението по чл. 50 **не е изтекъл** до 1 януари 2007 г., но от започването му не са изтекли 315 календарни дни, имат право на обезщетение за бременност и раждане за остатъка до края на този период.

Майките/осиновителите, за които срокът на обезщетението по чл. 50 **е изтекъл** до 1 януари 2007 г., но от започването му не са изтекли 315 календарни дни, имат право на обезщетение за бременност и раждане за остатъка до края на периода.

Във връзка с правото на майките на парично обезщетение за бременност и раждане в размер на 315 календарни дни е направена промяна в чл. 163 на Кодекса на труда и в чл. 45 на Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Съгласно изменената разпоредба на чл. 45 от тази наредба, отпускът поради бременност и раждане в размер 315 дни за всяко дете се ползва както следва:

– в размер 135 дни, от които 45 дни преди раждането – въз основа на съответен акт на здравните органи, издаден по реда на чл. 26, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността, приета с Постановление № 99 на Министерския съвет от 2005 г., а отпускът поради осиновяване за остатъка до 135 дни – въз основа на съответния акт на здравните органи и акта за предаване на детето за осиновяване;

– в размер на остатъка до 315 дни – **въз основа на писмено заявление на майката (осиновителката) до предприятието**, към което се прилага акт за раждане на детето или акт за предаване на детето за осиновяване и декларация съгласно приложение № 7 от наредбата, отпускът се разрешава от деня, посочен в заявлението.

Отпускът на майката се прекратява, когато детето е дадено за осиновяване, детето е настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка, настанено по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето или почине.

Майките, на които отпускът от 135 календарни дни не е изтекъл към 1 януари 2007 г., след изтичане

на 135-те дни е необходимо да подадат заявление при работодателя си, за да им бъде разрешен отпуск за бременност и раждане за остатъка до 315 календарни дни. Заявлението е свободен текст и към него се прилага актът за раждане на детето и декларация по образец съгласно Приложение № 7 на Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Ако майката прекъсне ползването на този отпуск и започне работа до изтичане на 315-те календарни дни, няма право на обезщетение при неизползване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете по чл. 54 от КСО.

Майките, на които отпускът за бременност и раждане от 135 календарни дни е изтекъл към 1 януари 2007 г. и ползват отпуск за отглеждане на дете до 2 години по чл. 164, ал. 1 от КТ, имат следните възможности:

– те могат да продължат и след 1 януари 2007 г. да ползват този отпуск и да получават обезщетението за отглеждане на малко дете по чл. 53 от КСО. Ако такава майка прекъсне отпуска по чл. 164, ал. 1 от КТ и започне работа, има право на обезщетение при неизползване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете в размер 50 на сто от обезщетението по чл. 53 от КСО – 90 лв. за 2007 г.

– те могат да прекъснат ползването на отпуска по чл. 164 от КТ, като подадат заявление за ползване на отпуск за бременност и раждане за остатъка до 315 календарни дни. От датата, посочена в заявлението, отпускът по чл. 164 от КТ се прекратява и се разрешава отпуск по чл. 163 от КТ за бременност и раждане за остатъка до 315 календарни дни. Следва да се има предвид, че ако в периода до 315 календарни дни майката се завърне на работа, няма право на обезщетение в размер 50 на сто от обезщетението по чл. 53 от КСО за отглеждане на малко дете.

В чл. 50, 51, 53 и 54 от КСО са създадени нови алинеи, които регламентират правата на самоосигуряващите се майки, които са осигурени и за риска „Общо заболяване и майчинство”, на парични обезщетения за бременност и раждане, за отглеждане на малко дете и на парично обезщетение за неизползване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете.



## Безработица

# ПРОМЕНИ В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, СВЪРЗАНИ С ПАРИЧНИТЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА БЕЗРАБОТИЦА

Кина Койчева-Лукарска,  
началник-отдел "Парични обезщетения за безработица  
и гарантирани вземания" в НОИ

С § 4 от Закона за бюджета на ДОО за 2007 г. (обн., ДВ, бр. 105 от 22.12.2006 г.), в сила от 1.01.2007 г., са направени изменения и допълнения в глава четвърта "а" на Кодекса за социално осигуряване (КСО).

Съгласно изменения текст на чл. 54а, ал. 1 от КСО, право на парично обезщетение за безработица (ПОБ) имат лицата, **за които са внесени или дължими осигурителни вноски** за всички осигурени социални рискове най-малко 9 месеца през последните 15 месеца преди прекратяване на осигуряването, **нямат отпусната пенсия** за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране и които отговарят и на останалите условия на същата алинея.

За придобиване право на ПОБ, съгласно новата ал. 2 на чл. 54а, се зачита и времето:

1. на платен и неплатен отпуск за отглеждане на малко дете;
2. на платените и неплатени отпуски за временна неработоспособност и за бременност и раждане;
3. на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година;
4. зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава на основание международен договор, по който Република България е страна.

Съгласно измененията на чл. 54б, ал. 5 от КСО, когато безработните лица са работили на **непълно работно време**, размерът на ПОБ се определя пропорционално на отработеното време и не може да бъде по-малък от съответната пропорционална част на определения минимален размер на обезщетението за безработица.

На основание текста на новата ал. 7 на чл. 54б, когато в 9-месечния период, от който се определя размерът на ПОБ, е включено време, което се зачита за осигурителен стаж без да се дължат осигурителни вноски, за осигурителен доход се вземат съответно:

1. за времето на платен и неплатен отпуск за отглеждане на малко дете, на неплатения отпуск за временна неработоспособност и за бременност и раждане и на неплатения отпуск до 30 работни дни през една календарна година – **минималната месечна работна заплата, установена за страната за съответния период;**

2. за времето на платените отпуски за временна неработоспособност и за бременност и раждане – **доходът, от който е определено паричното обезщетение;**

3. за времето, зачетено за осигурителен стаж по законодателството на друга държава на основание международен договор, по който Република България е страна – **минималната месечна работна заплата, установена за страната за съответния период.**

С направеното изменение в чл. 54д, ал. 1, т. 3 е изменено едно от основанията за прекратяване на ПОБ, а именно: придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или на професионална пенсия за ранно пенсиониране. От 1.01.2007 г. ПОБ се прекратява, когато на лицата е **отпусната пенсия** за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране.

Новата разпоредба се прилага за парични обезщетения за безработица, отпуснати след 31.12.2006 г.

Ако при отпускане на пенсия се установи, че лицето е придобило право на пенсия преди 1.01.2007 г. и за същия период е имало отпуснато и е получавало парично обезщетение за безработица, обезщетението следва да бъде възстановено от лицето заедно с дължимата лихва по чл. 113 от КСО, независимо дали пенсията ще се отпусне или не за същия период.

Съгласно текста на новата ал. 3 на чл. 54е, добросъвестно получените ПОБ се възстановяват от лицата за период, за който им е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране и за периода на получаване на парично обезщетение за временна неработоспособност и за бременност и раждане.

С чл. 10 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2007 г. се определя **нов максимален размер на паричното обезщетение за безработица – 180 лв.** Изменението е в сила от 1.01.2007 г.

Новосъздаденият чл. 54и от КСО регламентира условията за отпускане и изплащане на парично обезщетение за дълготрайна безработица.

Право на парично обезщетение за дълготрайна безработица имат лицата, които са регистрирани като безработни в съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта (АЗ) и отговарят на следните условия:

1. След получаване на парично обезщетение за безработица са останали без работа и най-малко 12 месеца, предхождащи месеца на подаване на заявлението за отпускане на обезщетение, редовно са поддържали регистрацията си като безработни в съответното ТП на АЗ. Последното обстоятелство се удостоверява с документ, издаден от териториалните поделения на Агенцията по заетостта;

2. Имат навършена възраст 60 години и 6 месеца за мъжете и 57 години и 6 месеца за жените;

3. Сборът от възрастта и осигурителния им стаж е до 60 месеца по-малък от изисквания по чл. 68, ал. 1–3 от КСО;

Изчисляването на недостигащия сбор от осигурителен стаж и възраст се прави от длъжностните лица от дирекция/отдел “Пенсии” в ТП на НОИ по искане на лицето при представяне от негова страна на всички документи за общ трудов и/или служебен, и/или осигурителен стаж. В резултат на това изчисление се издава удостоверение за недостигащ сбор от осигурителен стаж и възраст. Удостоверението **задължително** се прилага към заявлението за отпускане на парично обезщетение за дълготрайна безработица. По желание на лицето издаването на удостоверението може да се извърши и служебно.

В този случай, заедно със заявлението за отпускане на парично обезщетение по чл. 54и, лицето представя в ТП на НОИ (филиал, постоянно работно място или работно място, обслужвано по график) и всички документи за общ трудов и/или служебен, и/или осигурителен стаж, които след издаване на удостоверението се връщат на лицето.

И при двете описани процедури удостоверението за недостигащ сбор от осигурителен стаж и възраст се издава и в случай, че този сбор е над 60 месеца, тъй като при служебното му издаване това удостоверение ще послужи за постановяване на разпореждане за отказ на обезщетение по чл. 54и от КСО.

4. Няма отпусната пенсия;

5. Не упражняват трудова дейност, за която подлежат на задължително осигуряване по чл. 4 от КСО.

Паричното обезщетение за дълготрайна безработица се отпуска въз основа на заявление до ТП на НОИ и се изплаща ежемесечно от датата на подаване на заявлението за период, не по-дълъг от 30 месеца. Обезщетението е в минималния размер, определен със закона за бюджета на ДОО за съответната календарна година (за 2007 г. – 90 лв.). Изплащането му се прекратява при започване на трудова дейност, за която лицето подлежи на задължително осигуряване, при прекратяване на регистрацията от Агенцията по заетостта, при отпускане на пенсия, независимо от вида ѝ или при смърт на лицето. Безработните лица имат право на парично обезщетение за дълготрайна безработица **само веднъж.**

Съгласно текста на изменения чл. 114, ал. 1 от КСО, неправомерно получените парични обезщетения от ДОО, вкл. паричните обезщетения за безработица и за дълготрайна безработица, могат да бъдат прихващани от вземания на лицата от ДОО с разпореждане, издадено от длъжностното лице, на което е възложено ръководството на контрола по разходите на държавното обществено осигуряване в съответното териториално поделение на Националния осигурителен институт.

В Преходните и заключителни разпоредби на Закона за бюджета на ДОО е създаден § 22в, съгласно който при определяне на осигурителния доход, от който се изчисляват паричните обезщетения за безработица, **за времето до 31.12.2006 г. не се включват начислени и неизплатени възнаграждения.** При попълване на справка-декларация Б-4-3, за периоди до 1.01.2007 г. в колона 4 – “Работни дни без осигуряване”, се посочват и работните дни, за които не е

изплатено възнаграждение и/или парично обезщетение (осигуряването на лицето е прекъснато). Ако трудовото възнаграждение на лицето за периоди след 31.12.2006 г. не е изплатено или начислено, осигуряването на лицето е прекъснато и дните също се посочват в колона 4 като работни дни без осигуряване. Данните за броя на работните дни, за които лицето е получило парично обезщетение за временна неработоспособност или за бременност и раждане, се посочват от осигурителя в колона 3 на справка-декларация, а доходът, от който е определено това обезщетение, се установява служебно.

Тъй като след 31.12.2006 г. паричните обезщетения за настъпилите след тази дата временна

неработоспособност или бременност и раждане се изплащат от ТП на НОИ, отпада изискването безработните лица да представят в ТП на НОИ служебна бележка и заверени от осигурителя копия на болничните листове при получаване на обезщетение за временна неработоспособност или бременност и раждане след прекратяване на трудовия договор или осигуряването. Безработните лица, за които плащането на парично обезщетение за временна неработоспособност или бременност и раждане, настъпили преди 1.01.2007 г., е извършено чрез осигурителя, продължават да представят в ТП на НОИ служебна бележка и заверени от осигурителя копия на болничните листове.

# КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИТО НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В СИСТЕМАТА НА НОИ

## Глава първа. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

**Чл. 1.** Този кодекс определя правилата за поведение на служителите в системата на Националния осигурителен институт и има за цел да повиши общественото доверие в техния професионализъм и морал, както и да издигне имиджа на институцията.

**Чл. 2. (1)** Дейността на служителите се осъществява при спазване принципите на законност, отговорност, професионализъм, съпричастност и акуратно отношение към гражданите.

**(2)** Служителят изпълнява служебните си задължения при строго спазване на законодателството в Република България, като осигурява регламентирани и качествени услуги на гражданите.

**(3)** Служителят, в зависимост от функциите, които изпълнява, осъществява действия, предлага и взема решения, водещи до укрепване на доверието в НОИ.

**(4)** Служителят извършва дейността си компетентно, обективно и добросъвестно, като се стреми непрекъснато да подобрява работата си в интерес на гражданите.

**(5)** Служителят следва поведение, което не накърнява престижа на НОИ, не само при изпълнение на служебните си задължения, но и в своя обществен и личен живот.

**(6)** При изпълнение на служебните си задължения служителят се отнася с еднакво внимание и уважение към всеки гражданин, като зачита правата и достойнството на личността и не допуска каквито и да са прояви на дискриминация.

## Глава втора. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГРАЖДАНИТЕ

**Чл. 3. (1)** Служителят изпълнява задълженията си безпристрастно и непредубедено, като създава условия за равнопоставеност на разглежданите случаи и лица и прави всичко възможно, за да бъде обслужването достъпно за всеки.

**(2)** Служителят е длъжен да опазва данните и личната информация на гражданите, станали му известни при или по повод на изпълнението на служебните му задължения.

**Чл. 4. (1)** Служителят извършва административното обслужване законосъобразно, своевременно, точно, добросъвестно и безпристрастно, при спазване изискванията на Закона за защита на класифицираната информация, Закона за защита на личните данни, Кодекса за социално осигуряване и Административно-процесуалния кодекс. Той е длъжен да се произнася по исканията на гражданите и да им предоставя цялата необходима информация с оглед защитата на техните права и интереси.

**(2)** Служителят отговаря на поставените въпроси съобразно функциите, които изпълнява, като при необходимост пренасочва гражданите към друг служител, притежаващ съответната компетентност.

**(3)** Служителят информира гражданите относно техните права и ред за извършване на административна услуга.

## Глава трета. ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

**Чл. 5. (1)** Служителят изпълнява своите задължения с висок професионализъм, безпристрастност и активност при разработването и провеждането на държавната политика на НОИ в областта на социалното осигуряване, както и при осъществяване на взетите решения.

**(2)** При изпълнение на служебните си задължения служителят следва поведение, което създава увереност у държавните органи и гражданите, че могат да му се доверят и да разчитат на него.

**(3)** Служителят изпълнява задълженията си честно и безпристрастно, като не допуска личните политически пристрастия да му влияят.

**(4)** Когато прави предложения, служителят предоставя цялата информация, отнасяща се до

вземането на конкретно решение.

**Чл. 6. (1)** Служителят е длъжен да спазва служебната йерархия и стриктно да изпълнява актовете и заповедите на ръководните органи от институцията.

**(2)** Служителят не е длъжен да изпълни неправомерна заповед, издадена по установения ред, когато тя съдържа очевидно за него правонарушение.

**(3)** Служителят може да поиска писмено потвърждаване на служебния акт, когато в отправената до него устна заповед се съдържа очевидно за него правонарушение.

**(4)** Служителят не е длъжен да изпълни нареждане, което засяга неговите права, правата на неговата съпруга или съпруг, роднини по права линия без ограничения, по съребрена линия до четвърта степен и по сватовство до втора степен включително. В този случай той е длъжен незабавно да уведоми ръководителя, от когото е получил нареждането за възникналия конфликт на интереси.

**Чл. 7.** Служителят поставя пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъсква в процеса на работата.

**Чл. 8. (1)** Служителят противодейства на корупционни прояви и на други неправомерни действия в институцията.

**(2)** Служителят не допуска да бъде поставен във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да иска и приема подаръци, услуги, пари, облаги или други ползи, които могат да повлияят на изпълнението на служебните му задължения, на неговите решения или да нарушат професионалния му подход по определени въпроси.

**(3)** Служителят не може да приема подаръци или облаги, които могат да бъдат възприети като награда за извършване на работа, която влиза в служебните му задължения

**Чл. 9.** Служителят не трябва да изразява лични мнения по начин, който може да бъде тълкуван като официална позиция на институцията, освен ако изрично не е упълномощен за това.

**Чл. 10. (1)** При изпълнение на служебните си задължения служителят опазва повереното му имущество с грижата на добър стопанин и не допуска използването му за лични цели. Служителят е длъжен своевременно да информира непосредствения си ръководител за загубата или повреждането на повереното му имущество.

**Чл. 11.** Служителят е длъжен да спазва установеното работно време за изпълнение на възложените му задължения.

## Глава четвърта. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

**Чл. 12. (1)** Служителят не може да участва при обсъждането, подготовката, вземането и изпълнението на решения, когато той или свързани с него лица са заинтересовани от съответното решение или когато има със заинтересованите лица отношения, пораждащи основателни съмнения в неговата непристрастност.

**(2)** При възлагането на служебна задача, чието изпълнение може да доведе до конфликт между служебните му задължения и неговите частни интереси, служителят следва своевременно да уведоми своя ръководител.

**(3)** Служител, на когото станат известни факти и обстоятелства за възникнал конфликт на интереси в институцията, предприема необходимите мерки за изясняване на въпроса.

**(4)** Когато служителят се съмнява дали дадена дейност е съвместима със служебните му задължения, той трябва да обсъди това със своя ръководител.

**Чл. 13. (1)** Служителят не може да използва служебното си положение за осъществяване на свои лични или на семейството си интереси.

**(2)** Служителят не участва в каквито и да са сделки, които са несъвместими с неговата длъжност, функции и задължения.

**(3)** Служителите, напуснали системата на НОИ, не трябва да разпространяват информацията, която им е станала известна във връзка с длъжността, която са заемали, или с функциите, които са изпълнявали.

## Глава пета. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЕГИТЕ

**Чл. 14. (1)** В отношенията с колегите си служителят проявява уважение и коректност, като не допуска поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност.

**(2)** Служителят уважава мнението на колегите си и се съобразява с правото им на личен живот.

**Чл. 15.** Когато противоречията между колеги не могат да бъдат разрешени от самите тях, те търсят съдействието на непосредствения ръководител.

**Чл. 16.** Със своето лично поведение и чувство за отговорност служителят трябва да дава пример на други служители, а служителите на ръководни длъжности – на подчинените си.

## Глава шеста. ЛИЧНО ПОВЕДЕНИЕ

**Чл. 17. (1)** При изпълнение на служебните си задължения и в обществения си живот служителят следва поведение, което не уронва престижа на институцията НОИ.

**(2)** Служителят не допуска на работното си място поведение, несъвместимо с добрите нрави.

**(3)** Служителят се стреми да избягва в поведението си конфликтни ситуации, а при възникването им цели да ги преустанови, като запази спокойствие и контролира поведението си.

**(4)** Служителят спазва благоприличието и деловия вид в облеклото, съответстващи на служебното му положение.

**Чл. 18.** Служителят не може да участва в скандални прояви, с които би могъл да накърни престижа на НОИ.

**Чл. 19.** Служителят не може да упражнява дейности, посочени в законодателството като несъвмес-

ними с неговите задължения и отговорности, както и да получава доходи от такива дейности.

**Чл. 20.** Служителят придобива и управлява имуществото си по начин, който да не създава съмнение за злоупотреба със служебното му положение.

**Чл. 21.** При осъществяването на действия, несъвместими с поведението по този Кодекс, служителят следва да се оттегли от работа.

#### **Глава седма. ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ**

**Чл. 22.** При неспазване нормите на поведение в този Кодекс служителите носят дисциплинарна отговорност съгласно Кодекса на труда.

**Чл. 23.** При първоначално встъпване в длъжност непосредственият ръководител е длъжен да запознае служителите с разпоредбите на този Кодекс.

# БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 1408/71 г.  
(продължение от бр. 1/2007 г.)

## Чл. 78. Сираци

1. По смисъла на настоящия член, терминът “обезщетения” означава семейни помощи, и по целесъобразност, допълнителни или специални обезщетения за сираци и пенсии за сираци, освен такива, които се отпускат съгласно осигурителни схеми за трудови злополуки и професионална болест.

2. Обезщетенията за сираци се отпускат в съответствие със следните правила, независимо от държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава сиракът или физическото или юридическото лице, което действително го издържа:

а) за сирака на починало наето или самостоятелно заето лице, което е било подчинено на законодателството на само една държава-членка, в съответствие със законодателството на тази държава;

б) за сирака на починало наето или самостоятелно заето лице, което е било подчинено на законодателството на няколко държави-членки:

(i) в съответствие със законодателството на държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава сиракът при условие, че съгласно законодателството на тази държава се придобива право на едно от обезщетенията, посочени в параграф 1, като по целесъобразност се вземат предвид разпоредбите на чл. 79, параграф 1, буква “а”;

(ii) в други случаи, в съответствие със законодателството на държавата-членка, чийто субект починалият работещ е бил най-дълго при условие, че съгласно въпросното законодателство се придобива право на едно от обезщетенията, посочени в параграф 1, като по целесъобразност се вземат предвид разпоредбите на чл. 79, параграф 1, буква “а”; ако съгласно това законодателство не се придобива право на обезщетение, условията за придобиване на такова право съгласно законодателствата на другите заинтересовани държави-членки се разглеждат в низходящ ред според продължителността на завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на тези държави-членки.

гурителни периоди съгласно законодателството на тези държави-членки.

Въпреки това, приложимото законодателство на държавата-членка за предоставяне на обезщетенията по чл. 77 за деца на пенсионер остава приложимо след смъртта на въпросния пенсионер по отношение на предоставянето на обезщетения за неговите сираци.

## Чл. 79 (7). Общи разпоредби за обезщетенията за деца на издръжка на пенсионери и за обезщетенията за сираци

1. Обезщетенията по смисъла на чл. 77 и 78 се предоставят в съответствие с определеното чрез прилагане на разпоредбите на тези членове законодателство, от и за сметка на институцията, която отговаря за прилагането на това законодателство, все едно че пенсионерът или починалият работещ е бил субект само на законодателството на компетентната държава-членка.

Въпреки това:

(а) ако това законодателство предвижда, че придобиването, запазването или възстановяването на правото на обезщетения зависи от продължителността на осигурителните периоди или периодите на трудова заетост, тази продължителност се определя, като при необходимост се вземат под внимание разпоредбите на чл. 45 или чл. 72, в зависимост от случая;

(б) ако това законодателство предвижда размерът на обезщетенията да се изчислява въз основа на размера на пенсията или да зависи от продължителността на осигурителните периоди, размерът на тези обезщетения се изчислява въз основа на теоретичния размер, определен в съответствие с разпоредбите на чл. 46, параграф 2.

2. В случай, че прилагането на правилото, определено в чл. 77, параграф 2, буква „б”, подточка (ii) и чл. 78, параграф 2, буква „б”, подточка (ii), би се изразило в това няколко държави-членки да бъдат компетентни, при еднаква продължителност на периодите, обезщетенията по смисъла на чл. 77 или чл. 78, в зависимост от случая, се отпускат в съответствие със законодателството на държавата-членка, чийто субект последно е бил работещият.

3. Правото на дължими обезщетения съгласно разпоредбите на параграф 2 и съгласно разпоредбите на чл. 77 и 78 се прекратява, ако децата придобият право на семейни обезщетения или семейни помощи съгласно законодателството на държава-членка по силата на това, че упражняват професионална или търговска дейност. В такъв случай заинтересованите лица се считат за членове на семейството на работещ.

#### **ДЯЛ IV. АДМИНИСТРАТИВНА КОМИСИЯ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ НА МИГРИРАЩИ РАБОТНИЦИ**

##### **Чл. 80. Състав и метод на работа**

1. Към Комисията на Европейските общности се създава Административна комисия за социална сигурност на мигриращи работници (оттук нататък наричана “административната комисия”), състояща се от по един представител на всяка държава-членка, която при необходимост се подпомага от експертни съветници. На заседанията на административната комисия присъства представител на Комисията със съветателни функции.

2. Административната комисия се подпомага по технически въпроси от Международната служба по труда съгласно условията на сключените за целта споразумения между Европейската икономическа общност и Международната организация на труда.

3. Правилникът за работа на административната комисия се изготвя по взаимно споразумение между нейните членове.

Решенията по посочените в чл. 81, буква “а” въпроси на тълкуване се вземат с единодушие и им се дава необходимата гласност.

4. Секретариатът за административната комисия се осигурява от Комисията на Европейските общности.

##### **Чл. 81. Задачи на административната комисия**

Административната комисия има следните задачи:

(а) да разглежда всички административни въпроси и въпроси на тълкуване, произтичащи от разпоредбите на настоящия и последващите регламенти или от всяко сключено въз основа на тях споразумение или спогодба, без да се накърнява правото на заинтересованите органи, институции и лица да прибегват до процедурите и съдилищата, предвидени от законодателството на държавите-членки, настоящия регламент или Договора;

(б) да извършва всички преводи на документи във връзка с прилагането на настоящия регламент по искане на компетентните органи, институции и съдилища на държавите-членки и по-специално преводи на подадените искове от лица, които могат да имат право на обезщетение съгласно разпоредбите на настоящия регламент;

(в) да насърчава и развива сътрудничеството между държавите-членки по въпроси от областта на социалното осигуряване, по-специално във връзка със здравните и социалните мерки от общ интерес;

(г) да насърчава и развива сътрудничеството между държавите-членки с оглед ускоряване, като се отчитат постиженията в областта на техниките за административно управление, отпускането на обезщетения, по-специално дължимите съгласно настоящия регламент обезщетения за инвалидност, старост и смърт (пенсии);

(д) да обобщава факторите, които следва да се вземат под внимание за съставянето на отчети за разходите, които ще бъдат за сметка на институциите на държавите-членки съгласно разпоредбите на настоящия регламент, и да приема годишните отчети между споменатите институции;

(е) да изпълнява всякакви други функции от нейната компетентност съгласно разпоредбите на настоящия и последващите регламенти или всяко сключено въз основа на тях споразумение или спогодба;

(ж) да представя на Комисията на Европейските икономически общности предложения за изработване на последващи регламенти и за преразглеждане на настоящия и последващите регламенти.



## **ДЯЛ V. КОНСУЛТАТИВЕН КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ НА МИГРИРАЩИ РАБОТНИЦИ**

### **Чл. 82(Б). Създаване, състав и метод на работа**

1. Създава се Консултативен комитет по социална сигурност на работници мигранти (оттук нататък наричан “консултативния комитет”), който се състои от 90 члена, като от всяка държава-членка:

(а) двама представители на правителството, от които поне един трябва да е член на административната комисия;

(б) двама представители на синдикати;

(в) двама представители на организации на работодателите.

За всяка от посочените по-горе категории се назначава по един заместник за всяка държава-членка.

2. Членовете на консултативния комитет и техните заместници се назначават от Съвета, който при подбора на представители на синдикати и на организации на работодателите се стреми да постигне равностойно представителство в комитета на различните заинтересовани отрасли.

Съветът публикува списъка на членовете и техните заместници в *Официален вестник на Европейските общности*.

3. Мандатът за членове и заместници е две години. Назначението им може да се подновява. При изтичане на мандата им, членовете и заместниците остават на длъжност, докато бъдат сменени или до подновяване на назначението им.

4. Консултативният комитет се председателства от представител на Комисията. Председателят няма право на глас.

5. Консултативният комитет заседава най-малко веднъж годишно. Той се свиква на заседание от председателя, по негов почин или въз основа на отправена до него писмена молба от най-малко една трета от членовете. Молбата трябва да съдържа конкретни предложения относно дневния ред.

6. При извънредни обстоятелства, по предложение на председателя, консултативният комитет може да вземе решение да се консултира с всяко лице или представители на организации с богат опит по въпроси от областта на социалното осигу-

ряване. Освен това, комитетът получава техническа помощ от Международната служба по труда при същите условия, както административната комисия, съгласно условията на сключеното споразумение между Европейската икономическа общност и Международната организация на труда.

7. В становищата и предложенията на консултативния комитет трябва да са посочени мотивите, на които те се основават. Те се произнасят с абсолютно мнозинство при редовно проведено гласуване.

Правилникът за работа на комитета се изготвя с мнозинство на неговите членове и се одобрява от Съвета, след получаване на становището на Комисията.

8. Секретариатът за консултативния комитет се осигурява от Комисията на Европейските общности.

### **Чл. 83. Задачи на консултативния комитет**

Консултативният комитет е оправомощен по искане на Комисията на Европейските общности, на административната комисия или по свой почин:

(а) да разглежда общи или принципни въпроси и проблеми, произтичащи от прилагането на приетите регламенти съгласно разпоредбите на чл. 51 от Договора;

(б) да формулира становища по даден въпрос за административната комисия и предложения за евентуално преразглеждане на регламентите.

## **ДЯЛ VI. РАЗНИ РАЗПОРЕДБИ**

### **Чл. 84(7). Сътрудничество между компетентните органи**

1. Компетентните органи на държавите-членки взаимно си съобщават цялата информация във връзка с:

(а) предприетите мерки за прилагане на настоящия регламент;

(б) промените в законодателството им, които има вероятност да засягат прилагането на настоящия регламент.

2. С оглед прилагане на настоящия регламент, органите и институциите на държавите-членки оказват съдействие и действат така, сякаш прилагат собственото си законодателство. По правило, предоставяното от споменатите органи и институ-

ции административно съдействие е безвъзмездно. Въпреки това, компетентните органи на държавите-членки могат да дават съгласие за възстановяване на някои разходи.

3. С оглед прилагане на настоящия регламент, органите и институциите на държавите-членки могат да комуникират пряко помежду си и със заинтересованите лица или техни представители.

4. Органите, институциите и съдилищата на дадена държава-членка не могат да отхвърлят представени им искове или други документи на основание, че същите са написани на официалния език на друга държава-членка. По целесъобразност те прилагат разпоредбите на чл. 81, буква "б".

5. а) Когато, съгласно настоящия регламент или съгласно посочения в чл. 98 регламент за прилагане, органите или институциите на държава-членка съобщават лични данни на органите или институциите на друга държава-членка, това съобщаване се урежда от правните разпоредби за защита на данните, предвидени от държавата-членка, която предоставя данните.

Всяко последващо предаване, както и съхранението, промяната и унищожаването на данните се урежда от разпоредбите на законодателството за защита на данните на получаващата държава-членка.

б) Използването на лични данни за други цели, освен във връзка със социалното осигуряване, подлежи на одобрение от заинтересованото лице или се извършва в съответствие с другите гаранции, които са предвидени от националното законодателство.

#### **Чл. 85. Освобождение от или намаляване на данъци – Освобождение от изискване за заверка**

1. Всяко предвидено в законодателството на дадена държава-членка освобождение от или намаляване на данъци, държавни, нотариални или регистрационни такси по отношение на удостоверения или документи, които се изисква да бъдат представени съгласно законодателството на тази държава, важат за сходни документи, които се изисква да бъдат представени съгласно законодателството на друга държава-членка или настоящия регламент.

2. Всички декларации, документи или удостоверения от всякакво естество, които се изисква да бъдат представени съгласно настоящия регламент, са освободени от изискване за заверка от дипломатически или консулски органи.

#### **Чл. 86(14). Искове, декларации или жалби, представени пред орган, институция или съд на държава-членка, различна от компетентната държава**

1. Всеки иск, декларация или жалба, които с оглед спазване на законодателството на дадена държава-членка е трябвало да бъдат подадени в определен срок пред орган, институция или съд на тази държава, са допустими, ако са подадени в същия срок пред съответстващ орган, институция или съд на друга държава-членка. В такъв случай органът, институцията или съдът, които получават иска, декларацията или жалбата, незабавно ги изпращат на компетентния орган, институция или съд на първата държава, пряко или чрез компетентните органи на съответната държава-членка. Датата, на която въпросните искове, декларации или жалби са подадени пред органа, институцията или съда на втората държава, се счита за дата на подаването им пред компетентния орган, институция или съд.

2. Когато лице, което съгласно законодателството на дадена държава-членка има право на това, е подало пред тази държава иск за семейни обезщетения, дори и тази държава да не е компетентна с предимство, датата на подаване на първото заявление се счита за дата на подаване пред компетентния орган, институция или съд при условие, че в държавата-членка, която е компетентна с предимство, се подаде ново заявление от лице, което съгласно законодателството на тази държава има право на това. Второто заявление трябва да се подаде в срок от една година след уведомлението за отхвърляне на първото заявление или за преустановяване на изплащането на обезщетения в първата държава-членка.

#### **Чл. 87. Медицински прегледи**

1. По искане на компетентната институция, медицинските прегледи, предвидени от законодателството на една държава-членка, могат да се извършват на територията на друга държава-членка от институцията по местопребиваване или местоживеене на лицето, което има право на обезщетения, при условията, предвидени в посочения в чл. 97 регламент за прилагане, или, ако това условие не бъде изпълнено, съгласно договорените условия между компетентните органи на заинтересованите държави-членки.

2. Медицинските прегледи, извършени съгласно условията по параграф 1, се считат за извършени на територията на компетентната държава.

**Чл. 88. Преводи от една държава-членка в друга на парични суми, платими съгласно настоящия регламент**

По целесъобразност, паричните преводи в съответствие с настоящия регламент се извършват съобразно разпоредбите на съответните действащи споразумения между заинтересованите държави-членки към момента на превода. При отсъствие на такива действащи споразумения между държави-членки, компетентните органи на тези държави или органите, които отговарят за международните разплащания, по взаимно споразумение определят необходимите мерки за извършване на такива преводи.

**Чл. 89. Особен ред за прилагане на разпоредбите на някои законодателства**

Особеният ред за прилагане на разпоредбите на законодателствата на някои държави-членки е посочен в Приложение VI.

**Чл. 90. Помощи за жилищно настаняване и семейни обезщетения, въведени след влизането в сила на настоящия регламент**

Помощи за жилищно настаняване и, когато се касае за Люксембург, семейни обезщетения, въведени по демографски съображения след влизането в сила на настоящия регламент, не се отпускат на лица, които постоянно пребивават на територията на държава-членка, различна от компетентната държава.

**Чл. 91. Вноски за сметка на работодатели или предприятия, които не са установени в компетентната държава**

Работодател не е длъжен да плаща по-високи вноски, поради факта, че мястото му на стопанска дейност или седалището му, или мястото на стопанска дейност на неговото предприятие се намира на територията на държава-членка, различна от компетентната държава.

**Чл. 92. Събиране на вноски**

1. Дължимите вноски към институцията на една държава-членка могат да се събират на територията на друга държава-членка в съответствие с приложимия административен ред, гаранции и привилегии

за събирането на дължими вноски към съответната институция на последно споменатата държава.

2. Редът за прилагане на разпоредбите на параграф 1 се урежда, доколкото е необходимо, чрез посочения в чл. 97 регламент за прилагане или чрез споразумения между държавите-членки. Такъв ред за прилагане може да включва процедура за принудително плащане.

**Чл. 93. Права на институциите, които отговарят за обезщетенията спрямо задължени трети страни**

1. Ако дадено лице получава обезщетения съгласно законодателството на една държава-членка за увреждане, настъпило на територията на друга държава-членка, всички права на институцията, която отговаря за обезщетенията спрямо трети страни, които са длъжни да изплатят компенсация за увреждането, се уреждат от следните правила:

(а) когато съгласно прилаганото от нея законодателство институцията, която отговаря за обезщетенията встъпва в правата на получателя спрямо трета страна, това встъпване в права се признава от всяка държава-членка;

(б) когато посочената институция има преки права спрямо третата страна, тези права се признават от всяка държава-членка.

2. Ако дадено лице получава обезщетения съгласно законодателството на една държава-членка за увреждане, настъпило на територията на друга държава-членка, по отношение на въпросното лице или компетентната институция се прилагат разпоредбите на посоченото законодателство, които определят случаите, в които се изключва гражданската отговорност на работодателите или на наетите от тях лица.

Разпоредбите на параграф 1 се прилагат и за всички права на институцията, която отговаря за обезщетенията спрямо работодател или наетите от него лица в случаите, когато не се изключва тяхната отговорност.

3. Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 36, параграф 3 и/или чл. 63, параграф 3, две или повече държави-членки или компетентните институции на тези държави са сключили споразумение за премахване на изискването за възстановяване на разходи между институциите под тяхна юрисдик-

ция, всички права, които възникват срещу трета задължена страна се уреждат от следните правила:

а) Когато институцията на държавата-членка по мястото на престой или пребиваване отпуска обезщетения за претърпяно на нейна територия увреждане, в съответствие с прилаганото от нея законодателство, тази институция упражнява правото на суброгация или преки действия срещу задължената да предостави компенсация за увреждането трета страна.

б) С оглед прилагане на разпоредбите на буква „а“:

(i) лицето, което получава обезщетения се счита за осигурено при институцията по мястото на престой или пребиваване, и

(ii) тази институция се счита за институция-длъжник.

в) Разпоредбите на параграфи 1 и 2 остават приложими по отношение на всички обезщетения, които не са включени в посоченото в настоящия параграф споразумение за премахване на изискването за възстановяване на разходи.

# ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ХОЛАНДИЯ\*

Пенсионноосигурителната система в Холандия днес се състои от три стълба. Първият е основната пенсия към създадената със закон национална пенсионна схема, която осигурява еднаква пенсия за всички граждани при определено ниво на минималната работна заплата. Вторият стълб се формира от професионалната, нерегламентирана със закон пенсионна схема, която допълва първата пенсия. Професионалните пенсионни схеми са част от колективните трудови договори. Третият стълб се състои от индивидуални схеми, които нито са въведени със закон, нито са част от колективни трудови договори.

## I. Първи стълб

### 1. Право на участие и преходни разпоредби

Това е единствената законова регламентирана пенсионна схема в Холандия. По принцип всички граждани между 15 и 65 години са осигурени за нея. Няма разлика между мъже и жени, между държавни служители, щатни работници, хора със свободни професии, земеделци и домакини. През споменатия период сумата се натрупва, като се изчисляват по 2% за всяка осигурителна година. Това води до стойност от 100% при навършване на 65 години, при условие че няма прекъсване в осигурителния период. За всяка година, през която гражданинът не е осигуряван, защото например е живял и работил извън границите на Холандия, стойността на пенсията се намалява с 2%.

Когато се въвежда тази система, възниква един проблем: само хората, навършили 15 години след 1.01.1957 г., ще могат да получат пълна пенсия. Целта обаче е всички възрастни от 65 години нагоре да имат право на нея. Ето защо са нужни преходни разпоредби. Дори и днес те са особено важни за пенсионерите. Едва през 2007 г. (т.е. 50 години след въвеждането на основната пенсионна схема) този вид пенсия ще може да се получава, без да бъде частично базирана на преходните разпоредби. Ето какво включват тези разпоредби:

➤ За хората, които на 1.01.1957 г. са били на възраст между 15 и 65 години, се смята, че са осигурени за периода между петнадесетия си рожден ден и 1.01.1957 г., ако са живели в Холандия общо 6 години след 59-тия си рожден ден.

➤ Хората, които преди 1.01.1957 г. вече са навършили 65 години, имат право на пълна пенсия, ако са живели в Холандия общо 6 години след своя 59-ти рожден ден.

Преходните разпоредби се отнасят само за хората с холандска националност. Но ако са от други страни, с които са сключени действащи споразумения за социално осигуряване, гражданите имат права като на холандци.

Около 10% от всички настоящи пенсионери получават по-малки суми, защото не отговарят или отговарят само частично на условията в преходните разпоредби. Тези разпоредби се отнасят само за холандци по произход (или за хора с такъв статут), които живеят в Холандия. Но правото за увеличаване на пенсията е в сила за всички граждани на страната, независимо от произхода им, както и за тези, които живеят извън Холандия, но участват в холандската данъчна система въз основа на това, че са работили там.

### 2. Стойност на пенсиите

По основата схема пенсия се отпуска при навършени 65 години. Не се предвиждат промени във възрастовата граница. Не е възможно ранно пенсиониране или отлагане на излизането в пенсия. Основната пенсия има фиксирана стойност, базирана върху определена със закон минимална работна заплата. Стойността на пенсията не зависи от предишните доходи, нито от изплащаните в миналото вноски. Домакините, които никога не са плащали осигуровки, също получават такава пенсия, щом навършат 65 години. Единственият нормативен фактор при определяне на размера на основната пенсия е видът на домакинството:

\*Материалът е взет от бюлетина на Европейския съюз "Missok info" (превод Люба Николаева) и е подготвен за печат от отдел "Анализ и стратегическо планиране" към Главна дирекция "Анализ, планиране и прогнозиране" в НОИ.

- 50% от минималната работна заплата за човек, който живее с партньор, независимо дали има сключен брак (1198 холандски гулдена или 544 евро на месец от 1.01.2000 г.). Това означава, че двойките, навършили 65 години, получават общо сума, която е равна на 100% от минималната работна заплата.
- 70% от минималната работна заплата за човек, който живее сам (1728 холандски гулдена или 784 евро на месец от 1.01.2000 г.).
- 90% от минималната работна заплата за самотен родител с неженено дете под 18 години (2154 гулдена или 977 евро на месец от 1.01.2000 г.).

Към тези стойности се добавя и еднократната сума за почивка, която се равнява на 8% от общата годишна сума и се отпуска през месец май.

### 3. Допълнителни плащания

Ако някой получава основна пенсия и има партньор, още ненавършил 65 години, му се отпуска допълнителна сума от 50% от минималната работна заплата, която се добавя към неговата пенсия, равняваща се на 50% от минималната работна заплата. Но доходите, които по-младият партньор получава от работата си, трябва да се извадят от допълнително отпусканата сума. Това облекчение ще бъде в сила до 2015 г. Хората, които ще навършат 65 години след 2014 г. и живеят с по-млад партньор без доходи, ще трябва сами да се погрижат как да покрият този недостиг.

### 4. Минимална работна заплата

Минималната работна заплата, определена със закон, е обвързана с ръста на заплатите, които се регулират с колективен трудов договор. Основната пенсия пък е обвързана с нормативно фиксираната минимална работна заплата. Ето защо основната пенсия се осъвременява два пъти годишно – на 1 януари и на 1 юли. Но съществуващ законен акт за отмяна на допълнително индексирание предоставя възможност това осъвременяване да отпадне и основните пенсии да се “замразят” за определен период от време. Така става през първата половина на 90-те години заради неблагоприятните икономически условия. Но от 1996 г. нататък се възстановява зависимостта между основната пенсия и минималната работна заплата.

### 5. Осигуряване на средствата

Този проблем предизвиква оживена дискусия, когато се въвежда основната пенсионна схема.

Съществуват две системи на финансиране:

- а) въз основа на вноските, които плаща работещото население;
- б) чрез капитализиране на средства.

Когато се прилага първата система, както е през 1998 г. например, пенсиите се финансират чрез осигурителните вноски, събрани през същата година. С други думи, тези вноски не се спестяват за бъдещето. Общо взето, всички приходи, събрани през дадена година, се изплащат като пенсии през същата година. При тази система работещото население плаща за пенсионерите.

При втората система всички вноски, събрани от хората под 65 години, се спестяват, за да бъдат изплатени на същите хора, когато навършат 65. Така се създава фонд с колективни спестявания, т.е. по време на трудовия си стаж хората заделят средства за собствените си пенсии.

За финансиране на основната пенсионна схема е избрана първата система. Всъщност това е единствената възможност, тъй като хората над 65 години автоматично получават право на такава пенсия, когато се въвежда схемата, т.е. от 1.01.1957 г. И след като държавата не разполага със средства за тези пенсии, единственият изход е те да се изплащат от вноските, направени през същата година.

### 6. Събиране на вноските

Основната пенсия се изплаща от вноските, удържани от доходите на работещото население. От 1.01.2000 г. удръжките се равняват на 17,9% от приходите на хората с трудова заетост, като от данъци се освобождава сумата 8950 гулдена (4061 евро). Максималната заплата, до която трябва да се плащат вноски на този принцип, е 48 994 гулдена (22 233 евро) годишно. Доходи под 3995 евро годишно са освободени от данъци или осигурителни удръжки. В зависимост от икономическата ситуация процентът на удръжките може да расте до една юридически регламентирана граница, която се равнява на 18,25%. Евентуалният дефицит, който не е изключено да се появи занапред благодарение на нея, ще бъде запълван чрез държавни субсидии.

Работодателят удържа вноските от заплатите и ги предоставя на данъчните служби. Хората със свободни професии получават данъчна оценка от тези служби и трябва да плащат направо на тях. Данъчните власти са отговорни парите да се внасят в Социалноосигурителната банка, която пък изплаща пенсиите по основната схема. От хората без доходи не се изисква да плащат вноски. Но те имат право да получават основната пенсия.

## 7. Постановления и мерки за решаване на проблема с пенсиите занапред

И двете системи за финансиране на пенсиите имат своите предимства и недостатъци. Системата чрез събиране на вноски е много уязвима по отношение на демографските промени, т. е. застаряването на населението. Системата чрез капитализиране на средства (или спестяване на вноските, от които по-късно, при навършване на 65 години, се изплаща пенсията) се влияе много слабо от застаряването на населението, но пък е уязвима спрямо инфлацията. Тъй като обаче основната пенсия е фиксирана сума, която не е свързана с предишните доходи, проблемите със застаряването не са толкова сериозни в Холандия, както в повечето други страни.

Но все пак и тук тези въпроси пораждат множество обществени дискусии и проучвания от страна на специалистите. Основният проблем е дали холандската пенсионна система (първият и вторият ѝ стълб) ще разполага с достатъчно средства занапред. Допълнителен въпрос е дали основната пенсионна схема трябва да продължи да функционира според системата чрез събиране на вноски и дали от хората, които получават основна пенсия, също трябва да се взимат определени удържки във връзка със затрудненията, породени от застаряването на населението.

В крайна сметка се решава, че:

- Няма да се вземат удържки от хората с основна пенсия;
- Установява се горна граница на осигурителните вноски за основна пенсия от доходите на работещото население – 18,25%;
- Дефицитът, предизвикан от недостатъчните вноски, ще се запълва чрез държавни субсидии, а те ще се осигуряват чрез постъпления от данъците (каквито плащат и пенсионерите);
- Създава се фонд със спестявания за основната пенсионна схема. Тези спестявания идват от данъчни постъпления. До 2020 г. във фонда могат само да се внасят пари. След това вече могат и да се теглят за финансиране на разходите по основната пенсионна схема.

Предложени са и множество други мерки, но в крайна сметка са отхвърлени по различни причини. Най-важната предпоставка в това отношение е, че цената на работната сила не бива да се повишава. Доводите са, че основната пенсионна схема ще продължи да функционира, ако достатъчен брой хора участват на трудовия пазар и плащат осигурителни вноски. Ако цената на работната ръка нарасне, например чрез по-високи възнаграждения,

това ще намали броя на участниците в трудовия пазар и ще ограничи финансирането на основната пенсионна схема.

Решението да се създаде спестовен фонд за основната пенсия се ползва с широка политическа и обществена подкрепа.

## II. Втори стълб (професионални пенсии)

### 1. Основни принципи

Професионалните пенсии се възприемат като форма на трудово възнаграждение. Затова при тях има договаряне на трудовите условия между социалните партньори – работодатели и работници. Не съществува общ закон, който да задължава работодателите да налагат на работниците допълнителни удържки за пенсия. Но след като се постигне подобна договореност, тя трябва да се спазва. Постановлението за спестовен пенсионен фонд съдържа основни гаранции за тази цел. Най-важната от тях е, че пенсионните вноски трябва да се събират извън компанията на работодателя. Това може да стане, като се подпише споразумение със застрахователна компания (пряко застраховане), като се създаде пенсионен фонд или към предприятието, или чрез присъединяване към вече съществуващ в отрасъла пенсионен фонд (в индустриалната сфера). Съгласно постановлението министърът на социалните грижи и трудовата заетост може да оповести задължително участие на всички работници от даден отрасъл в индустрията и на всички самонаети от същия сектор в определена пенсионна схема. Подобно решение се взема след молба от представители от организациите както на работниците, така и на работодателите (социалните партньори в този сектор). Фирмите със своя пенсионна схема могат да бъдат изключени от такова задължително участие. През 1996 г. 92% от работещото население е включено в професионално пенсионно осигуряване.

Професионалните пенсионни схеми се различават по много детайли, например по начина, по който вноските се поделят между работодателя и работника. Най-общо на работодателя се падат две трети, а на работника една, но има и много различни варианти. Целта на повечето схеми е да се осигури пенсия, равна на 70% от последната заплата след 40-годишно участие, но повечето схеми на практика обезпечават 70% от средната работна заплата през целия трудов стаж. Професионалните пенсионни схеми се възприемат като допълнение към основната държавна пенсия. Ето защо основната пенсия е фактор, който се включва в изчисленията на пен-

сионните схеми от втория стълб, за да се постигне спомената стойност от 70%.

## 2. Данъчно облагане

Вноските, които плащат работодателите и работниците, не са облагат с данъци. Това е заложено в общото данъчно законодателство и може да се прилага също към застрахователни компании, при условие че дейността им се свежда изцяло или почти изцяло до пенсионно осигуряване. Пенсиите се облагат с данъци като нормални доходи.

В случаите на колективна пенсионна схема, създадена от работодателя, тя трябва да се придържа към определението за такава схема, изложено в Закона за данъчно облагане на доходите от трудови възнаграждения, за да не се правят удръжки от вноските на работника и работодателя. Това означава, че колективната пенсионна схема трябва да е споразумение, чиято единствена или най-важна и основна цел да е осигуряване на пенсии за работниците и бившите работници на предприятието, а също и за техните брачни партньори (или партньори без сключен брак, но при определени условия) и деца (под 30 години), както и когато са осиновени. При подобна пенсия не трябва да се надхвърлят разумните според обществото изисквания за продължителност на трудовия стаж и равнище на заплатата. Тя може да се отнася и за случаи на инвалидност.

## III. Ранно пенсиониране

### 1. Преминаване от съществуващите схеми към по-гъвкави варианти

Съществуващите схеми за ранно пенсиониране са различни. Създадени са в началото на 70-те години в резултат на колективно договаряне и са въведени като средство за намаляване на безработицата. Тези схеми се основават на системата чрез изплащане на вноски и могат да се финансират от наличните резерви или организирани за целта фондове. Условието в отделните схеми могат да се различават, но като цяло те осигуряват:

- пенсиониране няколко години (най-често около пет) преди установената възрастова граници;
- равнище на пенсията от 70 до 85% от последната заплата, обикновено под договорения максимум, докато се навършат годините за нормално пенсиониране.

Участието в редовния пенсионен план по принцип продължава – като че ли човекът е все още на работа. Такава пенсия не се отпуска или се прекъсва, ако възрастният получава в пълен размер помощи

при инвалидност или ако остане безработен.

Макар и предвидени като средство за борба срещу безработицата в началото на 70-те години, тези схеми прерастват в псевдопенсионни схеми с огромен брой участници. И средствата, нужни за тях, рязко се увеличават. Не случайно работодателите започват да търсят пътища да ги ограничат.

Днес гъвкавото пенсиониране се смята за практически и разумно решение. Много компании и отрасли от промишлеността вече го предпочитат. Основната трудност тук е преминаването от финансиране чрез вноски към финансиране чрез капитализиране на средства, което се изисква за гъвкавото пенсиониране (при него са приложими клаузите за спестовните пенсионни фондове, които всъщност предвиждат финансиране чрез капитализиране на средства). Гъвкавото пенсиониране предоставя на работниците възможност за по-ранно или по-късно прекратяване на трудовата заетост от нормалната възраст на 65 години. Ранното пенсиониране ще доведе до по-ниска пенсия до края на живота, а късното – до доживотна по-висока сума.

### 2. Замяна на наследствената пенсия с право на избор за по-висока или по-ранна пенсия за прослужено време

Професионалните пенсионни схеми обикновено предлагат пенсия за прослужено време, както и право на наследствена пенсия за роднините. Но се поставя въпросът – защо човек трябва да плаща вноски за наследствена пенсия, когато няма наследници, които да поискат подобна пенсия, или когато те имат достатъчно собствени доходи. Затова наскоро бе приет закон за правото на избор между наследствена пенсия за роднините и по-висока или по-ранна пенсия за прослужено време.

## IV. Трети стълб (индивидуални пенсионни схеми)

### 1. Осигуряване за годишна рента или някаква обща сума

Всеки човек има възможност за сключи индивидуален пенсионен договор със застраховател. Става дума за годишна рента или получаване на някаква обща сума, когато се навърши определена възраст. Тези приходи могат да допълват както само основната държавна пенсия, така и съчетанието от нея и някаква професионална пенсия.

### 2. Осигуровки за годишна рента като добавка към пенсията



Това споразумение дава право на доживотна фиксирана постоянна сума, която се получава периодично. Възможно е тя да се индексира, но по правило не може да се намалява или увеличава. Печелившите акции, свързани с вноските за годишна рента, също се прибавят към сумата, която се получава накрая.

Вноските за годишна рента могат и да не се облагат с данъци до определени граници, които зависят от броя на съществуващите индивидуални споразумения. През 1998 г. основната сума, която се освобождава от данъчно облагане, е най-малко 2704 евро.

**3. Осигуряване за обща сума, която се получава еднократно**

При това споразумение пенсионерът получава една обща сума в определен момент от живота си. При специфични условия лихвените компоненти на плащанията до определени граници се освобождават от данъци. Ето какви са по принцип тези условия:

- годишните вноски трябва да са плащани без прекъсване през период от най-малко 15 години;
- най-високата годишна вношка не трябва да надвишава десет пъти най-ниската.

През 1998 г. сумите, освободени от данъци, достигат 27 273 евро след 15-годишно изплащане на вноски и 92 273 евро след 20-годишно изплащане на вноски.

## ПЕНСИИ

На 16 април 2007 г., на среща в областната администрация на Стара Загора, представители на пенсионерски организации връчиха на министър Емилия Масларова отворено писмо с искане за преизчисляване на пенсиите от 1 януари 2007 г., а не индексирането им. Пенсионерите настояват преизчисляването да става поетапно, като се започне от най-рано отпуснатите пенсии. Министър Масларова обясни, че ще предаде официално исканията им в Народно

събрание, защото решаването на въпроса изисква законодателни промени. Повече от два часа тя, заедно с Христина Митрева, главен актюер на НОИ, Весела Караиванова, подуправител на НОИ, Ася Гонева, изпълнителен секретар на КНСБ, Емил Мирославов и Лазар Лазаров от Министерството на труда и социалната политика, отговаряха на конкретни въпроси на пенсионерите.

Много от тях бяха свързани с начините на увеличение на пенсиите – дали да бъде поравно или

процентно, дали да бъде от 1 януари или от 1 юли.

Министър Емилия Масларова призова пенсионерите да не искат уравниловка в пенсионната система. Тя обясни, че Сребърният фонд има 480 милиона лева и идеята е 100 % от приватизацията през 2007 г. плюс 10 % от фискалния резерв да бъдат прехвърлени в него. Бе обсъдено и предложението социалните помощи да бъдат извадени от пенсионната система.

# ОБЩЕСТВЕНИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ПРОСТИТУЦИЯ

Зоя Славова,  
началник-отдел “Анализ и стратегическо планиране”, ГД “АПП”, НОИ

По повод епизодичната поява в общественото пространство на темата относно проектозакон за проституцията и началната дискусия за или против, какъв да бъде моделът, както и във връзка с поставената задача на междуведомствена работна група с не широко представителство за изработване на проектозакон, биха могли да се вземат предвид и следните аспекти при избора на подход.

Проблемът с проституцията като значимо негативно обществено явление е трудно решим, ако изобщо е решим, но това не означава, че не трябва да се правят **опити** за смекчаване и за поставяне **под обществен контрол**. Липсата на закон показва по-голяма незрялост и безсилие, отколкото дори един несъвършен закон. **Непредприемането на действия** за обхващане на материята в адекватна законова регламентация няма да доведе до подобряване положението на жените, попаднали във въртопа на проституцията. Резонен е въпросът **дали** това е станало **по свободен избор или насилствено** под натиска на обстоятелствата. Отговорът на този въпрос може да определи **две насоки** на нормативна уредба и цели на закона. **Едни правила биха могли да обхванат насилствената проституция с престъпен елемент, а други правила могат да регламентируют проституцията при съзнателен избор**. Когато има престъпление, трябва да се разследва и наказва престъплението. Когато изборът е съзнателен и е начин за изкарване на пари чрез предоставяне на сексуслуги, ще се прилагат законите за управление на стопанския живот и на другите обществени взаимоотношения.

Идеално би било обстоятелствата да не благоприятстват проституцията, но можем ли да вярваме, че ще станат такива? Едва ли. Ето защо в хода на обществената дискусия преди вземането на решение за възможно най-подходящата нормативна уредба

би могло да се има предвид още едно **съображение** – **това, свързано с общественото осигуряване**.

Проституцията е известна като **“най-древната професия”**. Без да влагаме елемент на оценка дали е унизителна, или престижна, отвратителна или привлекателна, мизерно или много добре платена, тя е вид доходоносна заетост. И като такава трябва да бъде облагана с данъци и осигурителни вноски, както всяка друга регламентирана човешка дейност, от която се получават приходи. Сега проституцията е в обсега на неимоверно **големия дял на скритата икономика**. А всичко, което се крие там, е за сметка и на гърба на легалната заетост, на легално работещите коректни данъкоплатци и социално осигуряващи се граждани. Впрочем, понастоящем един от най-големите проблеми за осигурителната и данъчната система са сивият и черният сектор на националното стопанство, а проституцията е на сто процента в този сектор.

Да живееш в едно общество, предполага да имаш не само права, включително и човешки, но и задължения. И **едно от задълженията на всеки социален индивид е да даде свой принос според способностите си за финансовата издръжка на обществото, в което живее**. След като е участвал с осигурителни вноски в осигурителната система, когато вече не може да получава трудови приходи с настъпването на някой от осигурителните рискове, ще получи трудова пенсия. Този, който няма осигуровки, няма трудова пенсия. Но той става част от контингента на социалното подпомагане и получава социална пенсия или социални помощи. А финансовият ресурс за социалните пенсии и помощи е от републиканския бюджет, за сметка на данъците. Сиреч, в тежест на редовните данъкоплатци и изрядните участници в стопанския оборот. По същия начин стои въпросът със здравното

осигуряване и медицинските разходи, социалните помощи, както и всички други социални форми в комуналната инфраструктура. Крайно време е, след дълъг и мъчителен преход от социализъм към капитализъм или от тоталитаризъм към свободно пазарно стопанство, членовете на изменящото се общество да осъзнаят новия си статут и отговорности. **Всеки би следвало вече да е наясно, че е отговорен за съдбата си и начина си на живот, че няма основание да ползва социалните придобивки, ако не е допринесъл за обществото.**

Проституцията е язва на социума и се нуждае от лечение, вместо да се остави да разяжда здрава-та тъкан и да се търпи болката от нея. **Като язва на социума тя е толкова значима, колкото всеки друг въпрос, касаещ здравия мироглед, духовните ценности, физическото и психическото здраве, нормалното материално благополучие и балансирано отношение към нещата от живота.** Ето защо към проблема с проституцията може да се подходи със съвременен разбиране вместо консервативно, предубедено, осъдително или шеговито да се заобикаля. Да се надяваме, че в бъдеще социално-икономическите условия и лошото психическо здраве няма да бъдат добрата хранителна среда за проституцията, както е сега. Но всички знаем, че засега тази надежда е празна. Пък дори хипотетично да приемем, че това ще се случи и че всички мерки против сводничеството, трафика на хора и склоняването към проституция станат ефективни и започнат да дават отлични резултати, нека отбележим още нещо.

Известен е общественият закон, че **за което има търсене, се намира предлагане.** Винаги е имало млади, привлекателни, дори и образовани жени, които съзнателно избират занятието проституиране. Имат своята психологическа нагласа и мотивация за своя избор, зад което стои някаква причина, включително по-високо заплащане. Други упражняващи проституция от маргиналният състав – без образование и квалификация, без професионални умения и трудови навици, с принижена ценностна система, са принудени от тези обстоятелства вместо да вършат нещо друго, полезно за обществото, да проституират. Една добра **законова регламентация би могла да бъде ориентирана към уреждане на тяхната защита, права и задължения,** вместо неконтролирано да бъдат изложени на риска на професията.

От друга страна, **потребителите** на сексуслуги по този начин създават за себе си вид компенсаторен механизъм, който коригира някакво потискане,

чувство за малоценност, изтласкване, агресията или друг симптоматичен причинител на невроза. А според науката сексуалната енергия – пряка или трансформирана, има много силно въздействие върху индивида, а той – върху обществото. Безспорно по-добрият вариант е романтична връзка, споделена любов и сексуална хармония, но за съжаление те не винаги се случват по ред причини.

Успоредно би могъл да се създаде един наистина действащ **механизъм за защита на жертвите на проституцията,** който ефективно да преследва и наказва извършителите на престъпни действия с цел експлоатация и печалби от сексуслуги. Този защитен и **наказателен законов механизъм** би следвало да е директно насочен към сводниците, трафикантите, а също и към високопоставените брънки във веригата на организирана престъпност, включваща и проституция, но при наличието на напълно реформирана съдебна и правораздавателна система.

**Явлението е мащабно, с безспорно негативни преки и странични въздействия.** На хоризонта на цивилизационното ни развитие обаче не се очаква подобрене на ситуацията от само себе си, така че да изчезнат причините за съществуването на проституцията. Наложително е материята на явлението да се облече в законова уредба с дефиниции на понятията, с очертаване на различните цели, инструментариум и механизми за въздействие и контрол. Диференцираният подход според отговора на въпроса защо се проституира – **има ли престъпен състав или изборът е доброволен,** би позволил различно отношение при разписване на разпоредбите в зависимост от това дали става дума за престъпление при насилствено скланяне към проституция, трафик на хора, или за осъзнат избор на вид платена заетост.

Успоредно със засилване на наказателния, санкциониращия механизъм за борба с престъплението във връзка с проституцията, страната ни се нуждае от **цялостна политика и стратегия за подобряване на психическото здраве на населението.** Доброто възпитание, добрата превенция и лечение, включително и с инструментариума на психологията и психоанализата, биха повлияли положително върху предлагачите, ползвателите на сексуслуги и посредниците, включително овластените покровители. Всички участници в този процес явно се нуждаят от превъзпитание и оздравителна помощ за обърканата им психика и девалвирана ценностна система. На явлението трябва да се гледа комплексно. То засяга много сфери. Участниците са

няколко групи и всяка има своя профил, интереси, движещи мотиви.

**Законовите мерки, ориентирани към потребителите** на сексуслугите, могат да бъдат не санкциониращи прибягналия до тях, а оздравителни за неговото превъзпитание и психика, стига да не е налице престъпен елемент. Щом като обществото счита, че който предлага, който получава и който покровителства сексуслуги е неморален, ненормален, т.е. има някаква лична причина, която го прави такъв, трябва да се търси и отстранява причината. По тази следа ще се види колко отклонения от обществената норма има у всички участници, защото всички те са жертва на нездравата среда и на лошото възпитание, получавано по всички възможни канали за духовното израстване на индивида в общността. Ясно ще проличи, че не може да има добра спойка и нормален живот в едно общество, в което невротата е така широко разпространена. Дефинираните от науката фактори и прояви на невроза в пълния им спектър на проявление могат лесно да се разпознаят в ежедневието не само от специалистите.

**Със средствата на превенцията и регулацията** проституцията може да се подложи на мониторинг и обществен контрол. Ако философията на проектозакона за проституцията се базира на концепцията за причина–следствие, ще трябва адекватно да се проследят и подсигурят всички необходими взаимовръзки с други закони и сфери, кореспондиращи пряко или непряко с проституцията. В тази конфигурация влизат образованието, възпитанието, здравеопазването, включително и **психичното здраве**, медийното пространство, правосъдието, борбата с корупцията, пазара на труда (заетост, безработица), нивото на трудовите доходи, търговските и данъчно-осигурителните взаимоотношения и други сфери от личния и обществения живот. Само при комплексен подход е по-възможно **да се намали както търсенето, така и предлагането на платени сексуслуги**, ако това е стремежът на скандализираното от явлението общество. Дори религията, макар че открито порицава секса и го обявява за грехопадение, всъщност създава у индивида комплексиращи чувства на страх, вина, потискане, с което поддържа хранителната среда за порнографията и за проституцията. Тъй нарече-

ното религиозно отношение към секса е породило извратена и невротична сексуална култура. Сексът е биологичен факт. Борбата с него го превръща в извращение, падане под нивото на приетото за нормално, води към невротичност и е крачка към безумието. Когато потискането и угнетяването стане много интензивно, избухва и нанася поразии.

Със средствата на превенцията, чрез добро възпитание, образование, психическо здраве, духовно израстване, икономическа стабилност не само проституцията, но и другите съвременни негативни явления могат да бъдат сведени до минимум и предотвратявани. Фрагментарният подход не може да даде добри резултати, защото материалното и духовното са в единство, физиката и психиката на човека са едно цяло.

Изложеният аспект показва, че при изработването на проектозакона се налага:

1. подход, насочен повече към причината, отколкото към следствието;
2. диференциран подход според спецификите на участниците в процеса;
3. комплексен подход за обхващане на проблема от всички страни;
4. дефиниране на принципите, върху които ще се основава;
5. излъчване на целите, които ще преследва;
6. създаване на контролно-регулативен инструментариум за прилагане на закона.

Преди да се пристъпи към изработването на проектозакон за проституцията е необходимо изграждането на **цялостна основополагаща концепция**, която да определи философията, замисъла на закона, принципите, целите, персоналния и материалния обхват, институционалния механизъм за прилагане, мониторинг и контрол, връзката с другите обществени сфери и взаимозависимости. Ако обаче не се извършат наложителните реформи в конфигурацията, включваща посочените по-горе области (образование, възпитание, здравеопазване и по-специално на психическото здраве, правосъдие, пазар на труда, доходи и заплащане на труда), приемането на такъв закон няма да има пълен ефект при функциониране в сега познатата общественно-икономическа, социално-политическа и духовна среда. В такъв случай **би обслужвал не обществото, а само нечии частно групови интереси.**

Представяме ви

# ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО “ING”

## Наименование на дружеството:

Ай Ен Джи Пенсионноосигурително дружество ЕАД

## Година на основаване:

Съдебна регистрация от 2.07.1998 г.

## Съвет на директорите:

Ян Вилем Оверватер – председател, Николай Стойков – главен изпълнителен директор, Румяна Сотирова – изпълнителен директор, Джорджи Бордаш и Корнелис Теодор Таймън

## Акционер и капитал:

ING Continental Europe Holdings B. V. – Холандия; 100% от капитала

**Капитал: 11,6 млн. лв.**

**ING Пенсионно осигуряване** е част от **ING Group** – глобална финансова институция, която предоставя услуги в сферата на пенсионното осигуряване, животозастраховането, банковото дело и управлението на активи. ING притежава 150-годишна традиция и опит във финансовата сфера. Компаниите от групата обслужват над 60 милиона клиенти в 50 страни по света, а в областта на пенсионното осигуряване успешно управляват фондове в 30 държави.

**ING Group** заема 11-то място в световната класация на *Forbes* за водещи компании. Според класацията на *Bloomberg* по пазарна капитализация, Групата е сред 20-те водещи финансови институции в Европа (6 място) и в света (13-то място).

**ING Пенсионно осигуряване** развива дейност в България вече седма година. Компанията има повече от 265 000 индивидуални клиенти и над 200 корпоративни клиенти.

## Продукти:

Съгласно получената лицензия Дружеството управлява три фонда за допълнително пенсионно осигуряване:

## ING Доброволен пенсионен фонд

- Групови, индивидуални и комбинирани схеми за доброволно пенсионно осигуряване;
- Участници – всеки, навършил 16 години;
- Вноски – няма нормативни ограничения за размер и периодичност;
- Данъчни облекчения за вноските – до 10% от данъчна основа за лични вноски и до 60 лв. на месец/служител за работодателски вноски;
- Пенсионни плащания – срочна пенсия за старост, пенсия за инвалидност, наследствена пенсия.

## ING Професионален пенсионен фонд

- Допълнително задължително пенсионно осигуряване на работещите в условията на първа и втора категория труд;
- Избор на фонд – лично, в тримесечен срок от възникване на задължението за осигуряване;
- Вноски – 12% върху осигурителния доход за I категория; 7% – за II категория;
- Разпределение на вноската – изцяло за сметка на работодателя;
- Пенсионни плащания – срочна пенсия за ранно пенсиониране, еднократно изплащане до 50 на сто от средствата при пожизнено загубена работоспособност над 70,99 на сто, еднократно или разсрочено изплащане на наследниците на починал осигурен или пенсионер.

## ING Универсален пенсионен фонд

- Допълнително задължително пенсионно осигуряване за всички работещи, родени след 31.12.1959 г.;
- Участници – всички работещи, родени след 31.12.1959 г.;
- Избор на фонд – лично, в тримесечен срок от възникване на задължението за осигуряване;
- Вноски – 5% от осигурителния доход;
- Разпределение на вноската – 65:35 работодател-служител;
- Пенсионни плащания – допълнителна пожизнена пенсия, еднократно изплащане до 50 на сто от средствата при пожизнено загубена работоспособ-

ност над 70,99 на сто, еднократно или разсрочено изплащане на наследниците на починал осигурен или пенсионер.

#### **Предимството да изберете ING**

- *ING Group притежава професионализъм и опит, натрупани чрез дългогодишна дейност в много страни по света;*

- *ING може да осигури надеждно и ефективно управление на пенсионните ви спестявания;*

- *ING Пенсионно осигуряване постигна устойчиви инвестиционни резултати;*

- *Пенсионните фондове на ING имат балансирана структура на инвестициите, изградена на базата на ясни правила, съгласно законодателство-*

*то и правилниците за дейността на фондовете;*

- *ING Пенсионно осигуряване ви дава възможност да получавате нужната информация и да се свързвате с нас по всяко време и по най-удобния за вас начин – интернет-страница, информационен център, регионални офиси, осигурителни посредници.*

*Изборът на пенсионен фонд е лично решение – важна основа в планирането на вашето финансово бъдеще. Когато избирате своя фонд, е добре да се запознаете с резултатите от дейността му и с натрупания опит.*

*Ние помагаме на своите клиенти да планират финансовото си бъдеще.*

## ДЕМОГРАФИЯ

Национална програма за изследователската дейност в България по стареенето на населението обсъдиха в Министерството на труда и социалната политика днес експерти и представители на научните среди от НОИ и БАН. Основните приоритети на програмата са свързани с проблемите на политиката към възрастните, последствията за обществото от остаряването на населението, промените на семейните модели, трудовия пазар, медицинските и здравните изследвания, здравето и обслужващите дейности, както и остаряването и справянето с него, и качеството на живот.

Според експерти от Центъра за изследване на населението на БАН в момента съотношението между работещи и пенсионери в България е едно към едно. Очакванията са в близките години да се увеличава броят на хората над 55-60 години, които са обект на специален мониторинг. Целта е развитие и повишаване на равнището на заетост до 50 % от представителите на групата. Експертите са категорични, че България изостава в това отношение от Европейския съюз, което при равни други условия ще доведе до по-голямо напрежение в пенсионните ресурси, здравната и осигурителната система.

Ако тази тенденция на застаряване и намаляване на населението не бъде обърната, условията за живот ще се влошат, а стандартът ще се понижи чувствително, сочи неотдавнашен доклад на Европейската комисия. Проучване в България от 2006 г. е констатирало, че едва 12% от младите хора в страната са оптимисти за бъдещето си в държавата. За да се задържи стандартът в страната на нивото, на което е сега, учените са изчислили, че трябва да се появят 560 000 души в трудоспособна възраст, което е малко вероятно. Според специалистите, цената на застаряването ще се поеме от работещите сега млади хора.

## ЛЮБОПИТНО

Доклад на ООН за стареенето на световното население прогнозира, че към 2050 г. възрастните хора на планетата ще станат повече от децата. Ако сега 1 на всеки 10 души на Земята е на възраст 60 или повече години, към 2050 г. вече 1 от всеки 5 ще е в тази възрастова група, а към 2150 г. всеки трети жител на планетата ще е над 60-годишна възраст.

В новия доклад на международната организация за световните демографски тенденции се посочва, че към юли 2007 г. числеността на световното население ще достигне

6,6 млрд. души, което е с 2,5 пъти повече от съответния показател през 1950 г. – 2,5 млрд. души. Броят на старите хора в света към средата на века ще е 19% (сега 11%), като най-бързо ще нарасне групата на най-възрастните, на възраст над 80 години. Повечето от тях живеят в развитите страни, а 65% са жени. Най-голямата продължителност на живота се предвижда за Северна Америка, където през следващите десетилетия тя ще достигне 82,7 години. Най-малко ще продължават да живеят хората в Африка – средно до 65,4 години. При това специалистите посочват, че за последните 50 години, средна-

та продължителност на живота е скочила с 20 години.

Най-високи темпове на стареене обаче ще имат развиващите се страни, което ще задълбочи демографските им проблеми. Броят на дълголетниците (на възраст над 100 години), в периода 1999–2050 г. ще се увеличи 15 пъти – от 145 000 до 2,2 млн. души.

Старият свят ще си остане “стар” в буквалния смисъл на думата – в Европа и към момента хората в пенсионна възраст представляват 21% от населението.

