

СЪДЪРЖАНИЕ

Валентина Кръстева – Увеличение на пенсиите през 2007 г.	3
Трудови злоупотреки	
Сокол Силянов – Състояние на трудовия травматизъм през 2005 г.	5
Право	
Жанет Богомилова – Нови правила за формиране на работната заплата.....	11
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	16
Международна дейност	
Първи световен форум по социално осигуряване, организиран от МАСО	20
Чужд опит	
Осигурителната система в Япония.....	22
Минало	
Юрдан Анастасов (1893–1976)	25
Валентина Минчева – 65 години от обнародването на първата българо-германската спогодба за обществено осигуряване	27
Представяме ви	
Пенсионноосигурително дружество “Бъдеще АД”	31

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година VI, брой 5, 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
ISSN 1311 - 9656

УВЕЛИЧЕНИЕ НА ПЕНСИИТЕ ПРЕЗ 2007 Г.

Основен принцип в пенсионното право е пенсиите, като дългосрочно плащане от общественото осигуряване, да заместват загубените доходи от труд в резултат от настъпването на определени социални рискове – старост, инвалидност и т.н. В момента на отпускане на пенсията за трудова дейност размерът ѝ зависи от приноса на лицето в осигурителната система – количеството на придобития осигурителен стаж и дохода, върху който са внасяни осигурителните вноски. Естествено след отпускането ѝ пенсията “остарява”, поради което се налага периодично да бъде осъвременявана.

Осъвременяването на пенсията е въпрос, който е изключително важен и актуален за всички пенсионери, тъй като много често тя е единствен източник на доходи на хората. Този въпрос е уреден с чл. 100 от Кодекса за социално осигуряване.

Съгласно посочената разпоредба, **всички пенсии, отпуснати до 31 декември на предходната година, се осъвременяват ежегодно от 1 юли** с решение на Надзорния съвет на Националния осигурителен институт с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година.

В Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2007 г. беше предвидено от 1 юли 2007 г. пенсиите да се увеличат с 8,5 на сто по чл. 100 от кодекса, като беше взето предвид нарастването на осигурителния доход и индекса на потребителските цени през 2006 г.

Очакваните икономии в разходите по бюджета на ДОО позволиха вместо да се осъвременят с 8,5 на сто, всички пенсии да се индексират с 10 на сто.

Вследствие на създалата се възможност с §2, ал. 1 от Заключителните разпоредби на Закона за изменение на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2007 г. (ЗИЗБДОО) се предвиди пенсиите, **отпуснати до 31 декември 2006 г.**, да се индексират от 1 юли 2007 г. с 10 на сто. ЗИЗБДОО за 2007 г. е приет от 40-тото Народно събрание и е обнародван в ДВ, бр. 53 от 30.06.2007 г.

От казаното следва, че увеличението на пенсиите от 1 юли 2007 г. е на самостоятелно основание и индексиранияте пенсии не подлежат на осъвременяване през 2007 г. по чл. 100 от Кодекса за социално осигуряване (ал. 2 на същия параграф).

Освен това с параграф 1 от ЗИБДОО за 2007 г., считано от 1 юли 2007 г., бе определен и нов минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1-3 от КСО – 93,50 лв. От този минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст са определени минималните размери на другите пенсии за трудова дейност, като лична пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест, лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване и наследствена пенсия.

С член единствен от Постановление № 136 на Министерския съвет от 14 юни 2007 г. (обн. ДВ, бр. 50 от 22.06.2007 г.) е определен нов размер на социалната пенсия за старост – 69,30 лв., считано от 1 юли 2007 г. Тъй като пенсиите, несвързани с трудова дейност, се определят в процент от социалната пенсия за старост, то считано от 1 юли 2007 г. са определени и нови размери на социалната пенсия за инвалидност, пенсията за военна инвалидност, пенсията за гражданска инвалидност и персоналната пенсия.

От 1 юли 2007 г. са увеличени и размерите на добавките, които се изплащат към пенсиите, т.е. с увеличен размер са добавката за чужда помощ, добавката по Указ № 1611/85 г., както и добавката по чл. 5 от Закона за ветераните от войните.

Считано от 1 юли 2007 г. е определен и нов максимален размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, който е 490 лв. Този размер е определен съгласно §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Кодекса за социално осигуряване.

С индексиранията на пенсиите от месец юли 2007 г. средният размер на пенсията на един пенсионер достигна 168 лв., а месечният разход за пенсии и добавки достигна 391,7 млн. лв., като е взета предвид и промяната в Закона за ветераните от войните, според която размерът на добавката за тях от 1 юли 2007 г. стана 100% от социалната пенсия за старост, или 69,30 лв. месечно.

На 21 септември 2007 г. беше приет Законът за изменение и допълнение на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2007 г. (обн. ДВ, бр. 77 от 25 септември 2007 г.). С него се направиха три основни промени, влизащи в сила от 1 октомври 2007 г. На първо място – промяна на минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, на следващо място – индексирание на пенсиите, отпуснати до 30 юни 2007 г. с 10 на сто, и трето – намаляване на осигурителната вноска за фонд “Пенсии” за лицата, родени преди 1 януари 1960 г., от 23 на 22 на сто, съответно за лицата, родени

след 31 декември 1959 г. – от 18 на 17 на сто, както и намаляване на вноската за фонд “Безработица” от 3 на 1 на сто.

Повторното индексирание на пенсиите с 10 на сто за тази година е във връзка с преизпълнение на приходите в бюджета на ДОО и държавния бюджет, както и очакваните икономии в разходите по бюджета на ДОО, като по този начин ще се извърши и компенсиране на допълнителните разходи на пенсионерите във връзка с увеличението на издръжката на живота.

В резултат на увеличението на пенсиите с 10 на сто от 1 октомври 2007 г. минималният размер на личната пенсия за осигурителен стаж и възраст стана 102,85 лв., като средният размер на пенсията на един пенсионер от 1 октомври 2007 г. достигна 183,34 лв.

В областта на пенсионната политика стана възможно от 1 октомври 2007 г. да се увеличи за втори път социалната пенсия за старост, респективно да се увеличат и пенсиите, несвързани с трудовата дейност, които се определят в процент от социалната пенсия за старост. Така например от 69,30 лв. размерът на социалната пенсия за старост нарасна на 76,23 лв. Това увеличение стана факт с Постановление на Министерския съвет № 204 от 5.09.2007 г. Определянето на новия размер на социалната пенсия за старост е свързано с индексиранието на пенсиите с 10 на сто от 1 октомври 2007 г.

Промениха се и размерите на добавките, изплащани към пенсиите, чиито размери се определят в процент от социалната пенсия за старост. Техните нови размери, считано от 1.10.2007 г., са следните:

- добавката за чужда помощ се определи в размер на 57,17 лв. (75% от 76,23 лв.);
- добавката по Указ № 1611/85 г. се определи в размер на 38,12 лв. (50% от 76,23 лв.);
- добавката по чл. 5 от Закона за ветераните от войните се определи в размер на 76,23 лв. (100% от 76,23 лв.).

Индексиранието на пенсиите с 10 на сто от 1 октомври изискваше допълнителни средства в размер на 121,2 млн. лв. до края на годината. Тези допълнителни разходи ще бъдат поети с усвояване на резерва за реформата, икономии в разходите за обезщетенията при общо заболяване и безработица и от преизпълнението на приходите.

Намалението на осигурителната вноска за фонд “Пенсии” от 23 на 22 на сто, респективно от 18 на 17 на сто за родените след 31.12.1959 г. и за фонд “Безработица” от 3 на 1 на сто, считано от 1 октомври 2007 г. води до намаляване на приходите от осигурителни вноски за фонд “Пенсии” в размер на 41,8 млн. лв. и за фонд “Безработица” – 76,6 млн. лв., или общо за Консолидирания бюджет на ДОО – 118,4 млн. лв. Същевременно очакваното изпълнение на приходите по бюджета на ДОО на база полугодие по разчети на НОИ и НАП (без намаление на вноските) показва преизпълнение на плана с 233,4 млн. лв., като за полугодieto по отчет преизпълнението е 143,8 млн. лв.

Повишаването на приходите в пенсионната система ще се използва, освен за намаляване на осигурителните вноски, но и за повишаване размерите на пенсиите, което има за цел да осигури онзи обществен баланс, при който хората са мотивирани да внасят вноски върху реалните си доходи.

Валентина Кръстева,
главен директор на Главна дирекция “Пенсии”

Трудови злополуки

СЪСТОЯНИЕ НА ТРУДОВИЯ ТРАВМАТИЗЪМ ПРЕЗ 2005 Г.

Сокол Силянов,
началник-отдел “Трудова злополука и професионална болест” в НОИ

За злополуки, станали през 2005 г. в териториалните поделения на Националния осигурителен институт, са регистрирани общо 4392 декларации за злополуки, от които 4311 са приети за трудови. В сравнение с 2004 г. общият брой на трудовите злополуки (ТЗ) намалява с 94 (2,13%).

Трудовите злополуки, станали на самото работно място (по чл. 55, ал. 1) са 3638, което представлява 84,39% от общия брой. Спрямо 2004 г. тези злополуки са с 206 или 5,36% по-малко.

През 2005 г. смъртните трудови злополуки са общо 130, а инвалидните 83. Спрямо предходната година общият им брой се задържа на същото ниво, а на тези, станали на самото работно място, е намален с 2 случая.

През отчетната година по данни на Националния осигурителен институт средносписъчният брой на осигурените лица за осигурителните рискове трудова злополука и професионална болест е 2 239 189. Отработени са 4 110 600 103 човекочаса. Осигурените лица са с 60 009 души (2,75%) и отработените човекочасове с 106 432 168 (2,66%) в повече спрямо предходната година.

Годишният фонд работно време на един осигурен при 8-часов работен ден е 229,68 дни за 2004 г. и 229,47 дни за 2005 г.

Загубени са общо 268 286 календарни дни от трудови злополуки, като спрямо 2004 г. те са повече със 7428 (увеличение с 2,85%).

Поради трудови злополуки по чл. 55, ал. 1 от КСО през 2005 г. са загубени 218 743 календарни дни, което представлява 81,53% от общия брой загубени календарни дни.

Стойностите на средните за страната показатели на трудовите злополуки за 2005 г. са, както следва:

- Коефициент на честота $K_{\text{ч}} = 1,93$ (1,62) (брой трудови злополуки на 1000 осигурени);
- Индекс на честота $I_{\text{ч}} = 1,05$ (0,89) (брой трудови злополуки на 1 млн. отработени човекочаса);
- Коефициент на тежест $K_{\text{т}} = 0,120$ (0,098) (загубени календарни дни от трудови злополуки, на един осигурен);
- Индекс на тежест $I_{\text{т}} = 65$ (53) (загубени календарни дни от ТЗ на 1 млн. отработени човекочаса).

Динамиката на абсолютните стойности на показателите на трудовите злополуки общо за страната за 2005 г., спрямо 2004 г., е следната:

- За общия брой трудови злополуки показателите за честота намаляват, а за тежест не се променят;
- За трудовите злополуки по чл. 55, ал. 1 от КСО показателите за честота и тежест намаляват. Конкретните стойности на изменение са: $K_{\text{ч}}$ е намален с 0,09 (0,14) пункта; $K_{\text{т}}$ е намален с 0,000 (0,004) пункта; $I_{\text{ч}}$ е намален с 0,05 (0,07) пункта; $I_{\text{т}}$ е намален с 0 (3) единици.

Забележка: Числата в скобите показват стойностите на показателите на трудовите злополуки по чл. 55, ал. 1 от КСО.

Трудови злополуки през 2005 г. по регионален признак

Разпределението на трудовите злополуки по региони показва допуснатите трудови злополуки в предприятията, регистрирани като осигурители в съответното ТП на НОИ. През 2005 г. най-голям е абсолютният брой на трудовите злополуки в София-град – 866. Следват: Варна – 440, Пловдив – 365, Бургас – 291 и Стара Загора – 278, което

представлява 51,96% от общия брой на злополуките. Осигурените лица за трудова злополука и професионална болест в тези региони е съответно 52,23% от общия брой на същите. Най-малко трудови злополуки са регистрирани в ТП на НОИ в Монтана – 25 случая.

В седем ТП на НОИ са регистрирани 61,54% от смъртните трудови злополуки и това са: София-град – 25, Бургас – 13, Пловдив – 10, Варна, Русе, Сливен и Стара Загора с по 8. В ТП на НОИ в Ловеч и Разград през 2005 г. не са регистрирани смъртни трудови злополуки. Най-много злополуки, причинили инвалидност, са станали в София-град – 15, Плевен – 10, Пловдив – 8, Варна – 7 и Стара Загора – 6, което представлява 54,12% от инвалидните трудови злополуки в страната. В ТП на НОИ във Велико Търново, Видин, Кърджали, Смолян и София-окръг такива не са регистрирани.

Сравняването на показателите на ТЗ по региони показва, че и през 2005 г. те са най-високи в региона на ТП на НОИ – Перник, където коефициентът на честота е 5,37, индексът на честота – 2,92, коефициентът на тежест – 0,329 и индексът на тежест – 179. Честотата на трудовите злополуки е около 2,8 пъти, а тежестта – 2,7 пъти по-високи от средните за страната.

В други региони на страната коефициентите на честота и тежест са по-ниски от тези в Перник, но по-високи от средните за страната. В района на Варна коефициентът на честота е 3,00, в Добрич – 2,98, в Кърджали – 2,66. Коефициентът на тежест е висок в Търговище – 0,213, Русе – 0,189 и Кюстендил – 0,172.

През 2005 г. в 18 ТП на НОИ общият брой на трудовите злополуки намалява. Най-значително е намалението във Варна – с 39, Ловеч – с 38, Смолян – с 25. Нарастване на броя на злополуките има в 9 ТП на НОИ: Кърджали – с 55, Перник – с 23, Велико Търново – с 13 и др.

Сравнението на данните за броя на загубените календарни дни от трудови злополуки по ТП на НОИ показва увеличаване в 15 и намаляване в 13 от тях.

Разпределение на трудовите злополуки през 2005 г. по Националната класификация на икономическите дейности (НКИД-2003)

Разпределението на трудовите злополуки за 2005 г. се извършва по йерархичните равнища (сектор, подсектор, раздел) на Националната класификация на икономическите дейности (НКИД-2003).

Това осигурява сравнимост на данните за трудовите злополуки, станали през 2005 г., с тези от предходни години.

Съпоставяйки показателите на трудовите злополуки по сектори на НКИД спрямо общите за страната, като най-проблемен и през 2005 г. е сектор “Добивна промишленост” с най-високи показатели за честота и тежест. Показателите за честота и тежест са около 7 пъти над средните за страната. В сектора са работили 1,2% от осигурените лица и са допуснати 351 трудови злополуки, или 8,1% от всички случаи.

Високи са показателите на трудови злополуки и в секторите “Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия, газообразни горива и вода”, “Транспорт, складиране и съобщения” и “Строителство”. През 2005 г. в тях са работили около 16% от осигурените лица и са допуснати общо 1062, или 25% от всички трудови злополуки. Показателите на трудовите злополуки в тези сектори са в диапазона от 1,3 до 2,1 пъти над средните за страната.

В сектор “Преработваща промишленост” (обхващащ 23 икономически раздела на НКИД), през 2005 г. са работили около 24% от осигурените лица и са допуснати най-много злополуки като абсолютен брой – 1561, или 36% от всички злополуки.

Разпределението на трудовите злополуки по раздели на НКИД се вижда, че през 2005 г. най-много трудови злополуки като абсолютен брой са станали в: “Строителство” – 361; “Производство на машини, оборудване и домакински уреди” – 266; “Държавно управление, задължително обществено осигуряване” – 256; “Производство на хранителни продукти и напитки” – 217, “Здравеопазване и социални дейности” – 206. Злополуките, отчетени в тези икономически дейности, са 30% от общия брой.

Най-много смъртни злополуки са регистрирани в: “Строителство” – 29; “Сухопътен транспорт, вкл. тръбопроводен” – 12; “Производство на хранителни продукти и напитки” и “Търговия на едро и търговско посредничество, без търговия с автомобили и мотоциклети” – по 11;

Коефициентът на честота на смъртните трудови злополуки (брой смъртни трудови злополуки на 10 000 осигурени) през 2005 г. общо за страната е 0,58. В 23 икономически дейности този коефициент е над общия за страната. Най-висок е в икономическите дейности “Добив на въглища и торф” – 4,77; “Производство и леене на метали” – 3,39. В останалите коефициентът на честота е от 1,02 до 4,91 пъти над този за страната.

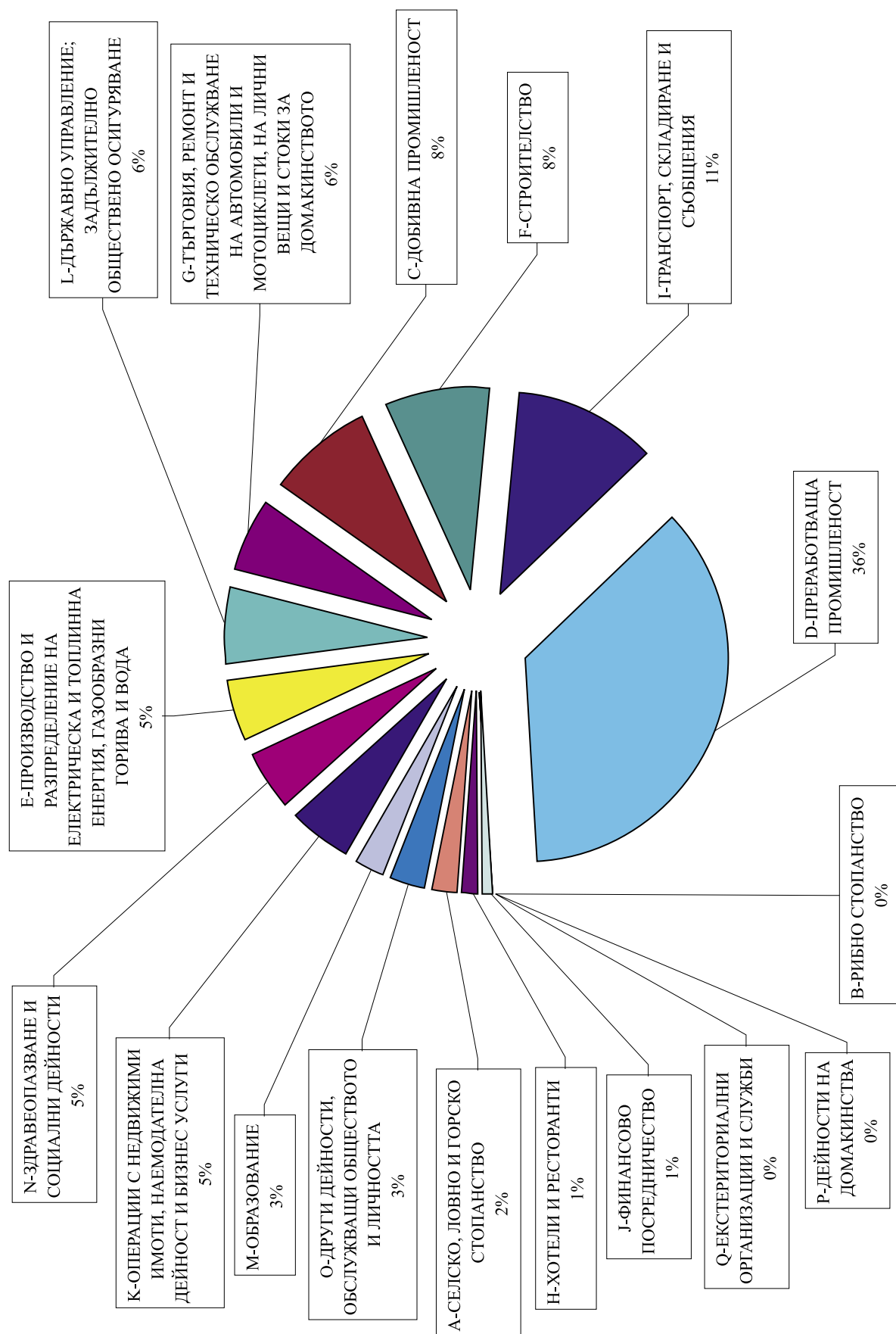
Наименование на позицията	Код по НКИД - 2003 г.	Среден списъчен брой на осигурените лица	Обработени човече-часове	ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ - 2005 г.						ПОКАЗАТЕЛИ - 2005 г.										
				Трудови злополуки (бр.)		в т.ч. трудови злополуки предизвикани: (бр.)		Загубени календарни дни от трудови злополуки (бр.)		Коэффициент на честота К _ч		Коэффициент на тежест К _т		Индекс на честота И _ч		Индекс на тежест И _т				
				общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	смърт	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	инвалидност	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	общо	по чл. 55, ал. 1 от КСО	
																				5
ЗА СТРАНАТА		2239189	4110600103	4	4311	3638	130	108	83	76	268286	218743	1,93	1,62	0,120	0,098	1,05	0,89	65	53
СЕЛСКО, ЛОВНО И ГОРСКО СТОПАНСТВО	A	68039	123108620		92	75	6	3	2	2	6705	5858	1,35	1,10	0,099	0,086	0,75	0,61	54	48
РИБНО СТОПАНСТВО	B	742	1368453		1	1					50	50	1,35	1,35	0,067	0,067	0,73	0,73	37	37
ДОБИВНА ПРОМИШЛЕНОСТ	C	26628	48859476		351	335	8	6	2	2	19351	18306	13,18	12,58	0,727	0,687	7,18	6,86	396	375
ПРЕРАБОТВАЩА ПРОМИШЛЕНОСТ	D	527900	961786156		1561	1401	36	31	37	33	89622	77212	2,96	2,65	0,170	0,146	1,62	1,46	93	80
ПРОИЗВОДСТВО И РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЕЛЕКТРИЧЕСКА И ТОПЛИННА ЕНЕРГИЯ, ГАЗОБРАЗНИ ГОРИВА И ВОДА	E	54526	103115600		223	186	7	7	1	1	11272	8964	4,09	3,41	0,207	0,164	2,16	1,80	109	87
СТРОИТЕЛСТВО	F	143148	259331226		361	329	29	26	17	15	31236	29149	2,52	2,30	0,218	0,204	1,39	1,27	120	112
ТЪРГОВИЯ, РЕМОТ И ТЕХНИЧЕСКО ОБСЛУЖВАНЕ НА АВТОМОБИЛИ И МОТОЦИКЛЕТИ, НА ЛИЧНИ ВЕЩИ И СТОКИ ЗА ДОМАКИНСТВОТО	G	412554	760310326		257	221	15	12	9	9	19790	15992	0,62	0,54	0,048	0,039	0,34	0,29	26	21
ХОТЕЛИ И РЕСТОРАНТИ	H	75288	135055389		57	52	2	2			1721	1432	0,76	0,69	0,023	0,019	0,42	0,39	13	11
ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАНЕ И СЪОБЩЕНИЯ	I	166914	312094785		478	405	16	13	3	3	31013	25105	2,86	2,43	0,186	0,150	1,53	1,30	99	80
ФИНАНСОВО ПОСРЕДНИЧЕСТВО	J	38775	72156083		34	21	1	1	1	1	3433	2545	0,88	0,54	0,089	0,066	0,47	0,29	48	35
ОПЕРАЦИИ С НЕДВИЖИМИ ИМОТИ, НАЕМОДАТЕЛНА ДЕЙНОСТ И БИЗНЕС УСЛУГИ	K	205717	372170842		206	163	4	4	6	6	15461	12015	1,00	0,79	0,075	0,058	0,55	0,44	42	32
ДЪРЖАВНО УПРАВЛЕНИЕ; ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ	L	198904	367506124		256	161	3	1	3	2	13501	7784	1,29	0,81	0,068	0,039	0,70	0,44	37	21
ОБРАЗОВАНИЕ	M	121131	223799969		116	70	1	1	1	1	7370	4454	0,96	0,58	0,061	0,037	0,52	0,31	33	20
ЗДРАВЕОПАЗВАНЕ И СОЦИАЛНИ ДЕЙНОСТИ	N	119251	223528204		206	125	1	1	1	1	11716	5692	1,73	1,05	0,098	0,048	0,92	0,56	52	25
ДРУГИ ДЕЙНОСТИ, ОБСЛУЖВАЩИ ОБЩЕСТВОТО И ЛИЧНОСТТА	O	78720	144580892		111	92	1	1	1	1	6015	4155	1,41	1,17	0,076	0,053	0,77	0,64	42	29
ДЕЙНОСТИ НА ДОМАКИНСТВА	P	3	6671																	
ЕКСТЕРИТОРИАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ И СЛУЖБИ	Q	949	1821287		1	1					30	30	1,05	1,05	0,032	0,032	0,55	0,55	16	16

ЗАБЕЛЕЖКА:

Коэффициент на честота (К_ч) - брой трудови злополуки на 1000 осигурени лица
Коэффициент на тежест (К_т) - загубени календарни дни от трудови злополуки на едно осигурено лице

Индекс на честота (И_ч) - брой трудови злополуки на 1 млн. отработени човече-часове
Индекс на тежест (И_т) - загубени календарни дни от трудови злополуки на 1 млн. отработени човече-часове

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ, СТАНАЛИ ПРЕЗ 2005 Г. ПО СЕКТОРИ НА НКИД



При съпоставяне на данните за трудовите злополуки, станали през 2004 и 2005 г. в съответните икономически дейности и тяхното влияние върху общите за страната показатели, се наблюдава:

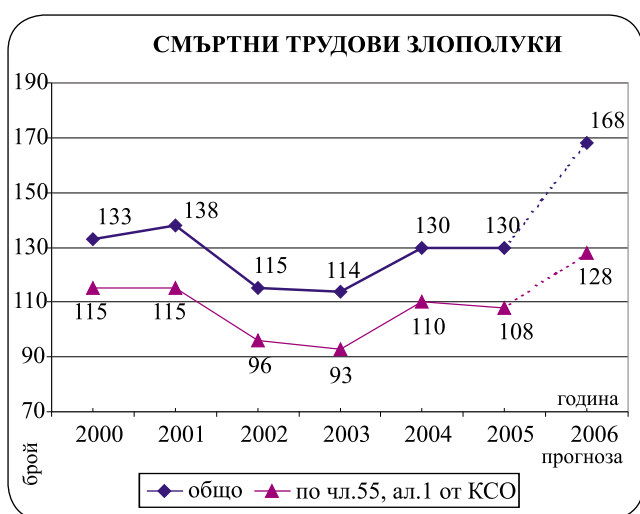
□ Намаление на общия брой трудови злополуки има в 29 икономически раздела на НКИД, като най-голямо е в “Добив на въглища и торф” – с 56 случая; “Финансово посредничество, без застраховане и осигуряване чрез самостоятелни фондове” – 55 случая;

□ Увеличение на общия брой на злополуките има в 25 икономически раздела и е най-голямо в “Добив на метални руди” – със 75 случая; “Здравеопазване и социални дейности” – с 25;

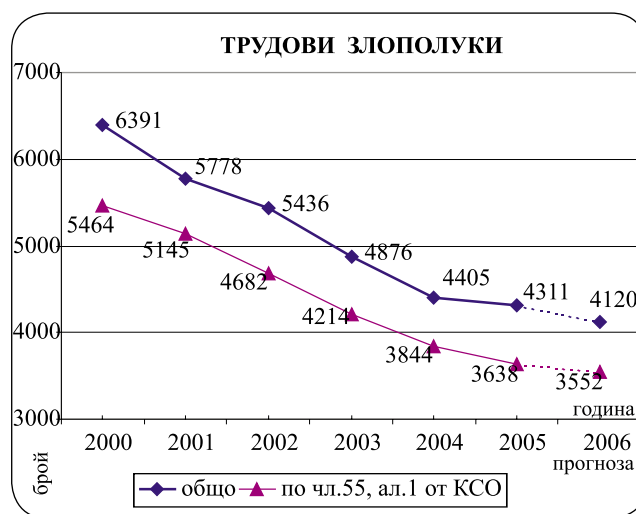
□ Увеличение на смъртните трудови злополуки има в “Сухопътен транспорт, вкл. тръбопроводен” – със 7 случая; “Производство на хранителни продукти и напитки” и “Производство на метални изделия, без машини и оборудване” – с по 5 случая;

□ Намаление на смъртните злополуки се наблюдава в “Други бизнес услуги” – с 5 случая; “Спомагателни дейности в транспорта; дейности на туристически агенции”; “Горско стопанство, дърводобив и свързаните с тях услуги” и “Търговия на едро и търговско посредничество, без търговия с автомобили и мотоциклети” – с по 4 случая.

□ Чувствително влошаване на показателите за честота и тежест има в “Добив на метални руди”, съответно: K_q – с 8,57 пункта, I_q – с 4,87 пункта, K_T – с 0,306 пункта и I_T – със 175 пункта.

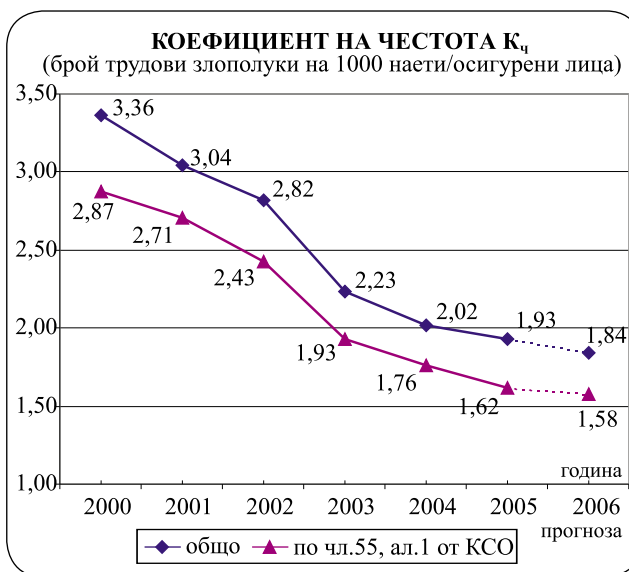


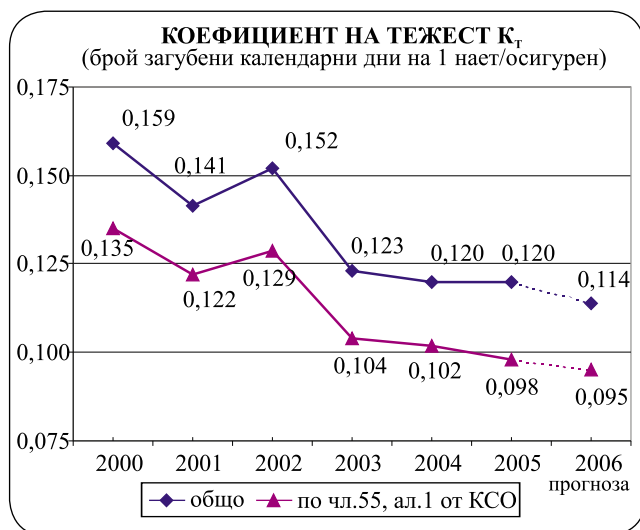
Сравнение на показателите на трудовите злополуки през периода 2000-2006 г.



Динамиката на окончателните, абсолютни стойности на трудовите злополуки за 2000-2005 и прогнозните за 2006 г. е представена в графичен вид. Очертава се устойчива тенденция към намаляване на общия брой трудови злополуки. През 2006 г. се очаква увеличение на нивото на смъртните трудови злополуки.

Съпоставянето на окончателната информация за трудовите злополуки за 2004, 2005 г. и прогнозата за 2006 г. показва, че показателите за честота и тежест, характеризиращи трудовия травматизъм, бележат трайна тенденция на снижение.





Трудови злополуки през 2006 г.

По оперативни данни към 09.01.2007 г. може да се направи следната оценка на трудовия травматизъм през 2006 г.:

- За злополуки станали през 2006 г. в териториалните поделения на Националния осигурителен институт са регистрирани общо 4106 декларации за злополуки, от които 3919 са приети за трудови. От тях 3400 са станали на работното място;
- Смъртните трудови злополуки са 139, а довели до инвалидност – 20;
- Загубените календарни дни от трудови злополуки са общо 189 943;

- Разпределението на трудовите злополуки по икономически сектори показва, че 69,84% от тях са станали в: “Преработваща промишленост” – 34,27%; “Транспорт, складиране и съобщения” – 11,02%; “Строителство” – 9,42%; “Търговия, ремонт и техническо обслужване на автомобили и мотоциклети, на лични вещи и стоки за домакинството” – 7,83% и “Добивна промишленост” – 7,30%;

- Най-много смъртни трудови злополуки са станали в секторите: “Търговия, ремонт и техническо обслужване на автомобили и мотоциклети, на лични вещи и на стоки за домакинството” – 30; “Преработваща промишленост” – 28; “Строителство” – 24; “Транспорт, складиране и съобщения” – 17, което е 71% от смъртните трудови злополуки в страната;

- От довели до инвалидност 20 броя трудови злополуки, 65% са допуснати в секторите “Преработваща промишленост” – 8 и “Транспорт, складиране и съобщения” – 5;

- Разпределението на злополуките по териториални поделения на НОИ показва, че най-голям абсолютен брой трудови злополуки са регистрирани в: София-град – 883; Варна – 402; Пловдив – 352; Стара Загора – 266 и Бургас – 262, което представлява 55% от общия брой на злополуките в страната;

- Допуснатите в тези райони и Русе смъртни трудови злополуки са 61%, а злополуките, довели до инвалидност – 40% от общо регистрираните.

УСПЕХИ

Водещото европейско списание **Investment & Pensions Europe (IPE)** публикува седмата си годишна класация на хилядата най-добри пенсионни фонда в Европа. На 927 място сред тях е българската Пенсионноосигурителна компания “Доверие”, управляваща 300 млн. евро активи. За първи път компании от Централна и Източна Европа, между които и две бъл-

гарски, намират място сред елита на европейските пенсионни фондове.

Втората класирана българска компания е Пенсионноосигурителното дружество “Алианц България”, която със своите 252 млн. евро е на 997 място – 70 позиции след ПОК “Доверие”. Общият брой на пенсионните фондове в Европа надхвърля 10 000 компании.

Анализът на списанието показва, че нарастването на активите на включените в тагзишната класация европейски пенсионни фондове е с 3,5 трилиона евро, докато в миналогодишната увеличението бе с 3 трилиона евро. Експертите от списанието уточняват, че повечето използвани данни са от 2006 г., но някои фондове са отчетли данни от 2005 и от 2007 г.

НОВИ ПРАВИЛА ЗА ФОРМИРАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Жанет Богомилова,
юрисконсулт в отдел “Правен” в ЦУ на НОИ

От 1 юли 2007 г. влезе в сила новата Наредба за структурата и организацията на работната заплата, публикувана в ДВ, бр. 9 от 2007 г. Наредбата е приета с ПМС № 4 от 17 януари 2007 г. и отменя, считано от 1 юли 2007 г., Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения, действаща от 1993 г. до сега.

Важно е да се знае, че Наредбата за структурата и организацията на работната заплата следва да се прилага за работниците и служителите, наети по трудово правоотношение във всички предприятия, учреждения, организации, кооперации, заведения, обекти и други подобни, където се полага наемен труд по смисъла на чл. 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, независимо от формата на собственост и източниците на финансиране.

С наредбата се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Съгласно чл. 2 от наредбата, тя се прилага при:

- провеждане на колективно трудово договаряне;
- разработване и утвърждаване на вътрешни правила за организация на работната заплата и свързани с тях други вътрешни актове на предприятието, отнасящи се до трудовото възнаграждение;
- възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, както и при договарянето на условията по трудовото правоотношение;
- конкретното определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Във втора глава от наредбата е дадена структурата на работната заплата – брутна заплата, която е съставена от основна заплата и допълнителни трудови възнаграждения.

По смисъла на чл. 3 от наредбата брутна работна заплата се състои от:

- основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
- допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
- други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор, различни от горепосочените.

Легално определение на термина “основна работна заплата” е дадено в чл. 4, ал. 1 от наредбата. Съгласно посочената разпоредба основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. При прилагането на сделни форми и системи на заплащане на труда тя следва да съответства на 100-процентно изпълнение на утвърдените трудови норми.

В чл. 4, ал. 2 от наредбата е въведено новото правило, че с колективен или индивидуален трудов договор не може да се заменя основната работна заплата или части от нея с допълнителни или други възнаграждения и плащания.

Основната работна заплата се договаря в трудовия договор между страните по трудовото правоотношение. Тя се определя на основата на оценка и степенуване на работните места и длъжностите.

При оценката на работното място се отчитат:

- сложността на труда;
- отговорността на труда;
- тежестта на труда;
- параметрите на работната среда.

Размерите и/или механизмите за формиране на основната работна заплата се договарят в колекти-

вен трудов договор и/или от страните по индивидуалното трудово правоотношение и се включват във вътрешните правила за организация на работната заплата на предприятието.

Въведена е възможността да се договарят и начални основни заплати по професии и длъжности в колективен трудов договор.

В бюджетните организации и дейности максималните стойности и/или диапазонът на основните заплати по длъжностни нива се определят с нормативен акт.

Видовете допълнителни възнаграждения са регламентирани в трета глава от наредбата. Те се полагат при наличието на определени условия, начисляват се след основната работна заплата и заедно с нея формират месечната брутна работна заплата.

В наредбата се разграничават два основни типа допълнителни трудови възнаграждения – такива, които имат задължителен характер, и допълнителни плащания, които нямат задължителен характер и могат да се уговарят. Вторият вид допълнителни трудови възнаграждения се изплащат само в случай, че са договорени между страните по трудовото правоотношение или в колективен трудов договор, или пък са записани във вътрешните правила на предприятието.

Задължително се изплащат допълнителните трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, наредбата или друг нормативен акт. Така например задължителен характер имат допълнителното възнаграждение за положен извънреден труд, за работа на официални празници, за т.нар. клас, което в новата наредба е наименовано *допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит*. Повечето от задължителните допълнителни плащания имат определен задължителен минимален размер. Това означава, че с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата или с индивидуален трудов договор могат да се определят по-високи размери за тях от минималните стойности, посочени в наредбата.

Договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения се изплащат според договорените условия.

Допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари или в натура. Допълнителните трудови възнаграждения, предоставени в натура, не могат да включват спиртни напитки, увреждащи здравето наркотични вещества и тютюневи изделия.

За положения извънреден труд, съгласно чл. 7 от наредбата, се заплаща увеличение в минимал-

ните размери по реда на чл. 262 от Кодекса на труда. Според чл. 262 от КТ положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от:

- 50 на сто – за работа през работните дни;
- 75 на сто – за работа през почивните дни;
- 100 на сто – за работа през дните на официалните празници;
- 50 на сто – за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Увеличението се изчислява на базата на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер на работника или служителя по индивидуалния трудов договор, освен ако е договорено друго.

Правилата, които уреждат допълнителното възнаграждение за нощен труд не са съществено променени в сравнение с досегашната им уредба – запазени са условия за изплащане, правилата за превръщане на нощните часове в дневни и корекциите на заработеното през нощта при сделна система на заплащане.

Допълнителното заплащане за нощен труд също е с нормативно определен минимум. За всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 25 стотинки. По старата наредба то беше в минимален размер 7,2 стотинки на час нощен труд.

При подневно отчитане на работното време и при работа на смени, чиято нощна продължителност на работното време е по-малка от тази на дневното, трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време.

При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

При сумирано изчисляване на работното време трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между часовете, получени след превръщането на нощните часове в дневни, и действително отработените часове през месеца или установения друг период.

За времето, през което работникът или служите-

лят е на разположение на работодателя и се намира в място, уговорено между тях извън територията на предприятието, се заплаща допълнително трудово възнаграждение за всеки час или за част от него в размер не по-малък от 10 стотинки, вместо досегашните 9 стотинки на час.

Според чл. 11 от наредбата, за образователна и научна степен “доктор”, свързана с изпълняваната работа, на работника или служителя се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер не по-малък от петнадесет лева, а за научна степен “доктор на науките” – не по-малко от петдесет лева. При наличие и на двете степени, лицето има право на допълнителното възнаграждение с по-благоприятен размер. Това допълнително плащане има постоянен характер – изплаща се ежемесечно.

Допълнителното възнаграждение за продължителна работа по отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения е запазено като социална придобивка и в новата наредба, но с някои ограничения. Условието, при които ще се получава са подробно регламентирани в осемте алинеи на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. За придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Това плащане има постоянен характер – изплаща се ежемесечно, докато съществува основание за получаването му.

За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности.

В случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда при определянето на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита и времето, през което работникът или служителят е работил в предприятието преди промяната на работодателя.

При определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се изплаща допълнително трудово възнаграждение, работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит във всички предприятия, учреждения, организации, кооперации, заведения, обекти и други подобни, където се полага наемен труд (по смисъла на §1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда) на същата, сход-

на или със същия характер работа, длъжност или професия. Условието, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище.

Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя от Министерския съвет след провеждане на консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално ниво. Така определената величина има задължителен характер.

С колективен трудов договор на браншово равнище се определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер се определя в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за организация на работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор.

Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време – по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време.

Новите правила действат заанапред. Ето защо няма основание да се преизчислява стажът за минали периоди на заварените на определени длъжности работници и служители с оглед новите изисквания за сходен характер на работата. Ограниченото зачитане на предходни години трудов стаж за сходна работа важи само за бъдеще време и то при промяна на местоработата. В този смисъл зачетеният стаж за минали периоди на различни длъжности и местоработи не следва да се преразглежда.

С колективен трудов договор, с вътрешни правила за организация на работната заплата или с индивидуален трудов договор могат да се определят по-високи размери на допълнителните трудови възнаграждения със задължителен характер от тези, определени с наредбата.

В чл. 13 от наредбата са регламентирани допълнителни трудови възнаграждения, които нямат задължителен характер и могат да се договарят. Те не са изчерпателно посочени, изреждането им има примерен, ориентировъчен и насочващ характер. Определянето им става с колективен трудов договор, с вътрешните правила за организация на работната заплата и с индивидуалния трудов договор.

Може да се договори например доплащане за постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период – например веднъж на всеки три месеца. В наредбата е дадена насока допълнителни пари да се уговарят при временни промени в условията на труд, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника. С допълнителни клаузи може да се договори участие на работниците и служителите в печалбата на предприятието. След примерното изброяване на допълнителни трудови възнаграждения с незадължителен характер, изрично е посочена възможността да се договарят и други такива съобразно спецификата на дейността и формиране на средствата за работна заплата в отделните предприятия.

С договорите и вътрешните правила се определят условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения.

Месечната основна работна заплата се изчислява в съответствие с прилаганите системи за заплащане в предприятието и уговореното в индивидуалния трудов договор.

Компонентите, които се включват при изчисляване на brutната работна заплата на работниците и служителите, съгласно чл. 16, ал. 2 от наредбата, са:

- основната работна заплата;
- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
- възнаграждението за платен годишен отпуск;
- допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на наредбата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда – доплащането, което се изплаща при вътрешно заместване;
- възнаграждението при частично изпълнение на трудовите норми без вина на работника или служителя (по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда);
- възнаграждението при престой, наложил се не по вина на работника или служителя, както и възнаграждението, получено при изпълняване на друга работа поради производствена необходимост, изплатено по реда на чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
- възнаграждението при частичен брак по вина на работника, както и това при напълно негодна продукция, но без вина на работника или служителя (чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда).

Изчисляването на brutната работна заплата се извършва месечно или на по-кратки периоди,

уговорени в колективен или с индивидуален трудов договор или определени с вътрешен акт на работодателя.

В brutното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск (по чл. 177 от Кодекса на труда) или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват:

- основната работна заплата за отработеното време;
- възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
- допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер;
- допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда;
- възнаграждението при частично изпълнение на трудовите норми не по вина на работника или служителя по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда;
- възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда;
- възнаграждението при производство на частичен брак по вина на работника, както и възнаграждението при напълно негодна продукция, но без вина на работника или служителя (по чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда).

В brutното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск се включва съответната пропорционална част от допълнителните периодични или годишни възнаграждения, изплатени след ползването на платения отпуск, като за целта се преизчисляват изплатените възнаграждения за платен отпуск.

Среднодневното brutно трудово възнаграждение по чл. 177 от Кодекса на труда за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск се установява, като полученото brutно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 дни, се раздели на броя на отработените дни през този месец.

При определен месечен размер на трудовото възнаграждение, така установеното среднодневно brutно трудово възнаграждение се коригира с коефициент, получен от отношението на броя на

работните дни на месеца, приет за база, и броя на работните дни на съответния месец, през който се ползва отпускът.

При сумирано изчисляване на работното време броят на отработените дни се установява, като отработените часове през месеца след превръщането на нощните часове в дневни се разделят на дневната продължителност на работното време, установена за работното място при подневно отчитане на работното време.

Когато работникът или служителят не е отработил пълен работен месец, brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се определя, като полученото среднодневно brutно трудово възнаграждение се умножи по броя на работните дни за същия месец.

Размерът на среднодневното brutно трудово възнаграждение при изчисляване на платения годишен отпуск и обезщетенията по Кодекса на труда при пълен работен ден не може да бъде по-малък от този, който се изчислява при възникване на съответното основание от размера на установената за страната минимална работна заплата.

В brutното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Съгласно чл. 21 от наредбата, когато към или след началната дата на платения отпуск на работника или служителя е увеличена основната му работна заплата за минал период, включващ и месеца, който е база за изчисляване на възнаграждението за платен отпуск по реда на чл. 177 от Кодекса на труда, към възнаграждението за отпуска се заплаща добавка, изчислена с процента на увеличение на новото и предишното brutно трудово възнаграждение, определени по трудовото правоотношение.

Организацията на работната заплата в предприятията се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл. 37 от Кодекса на труда.

Вътрешните правила за работната заплата се утвърждават от работодателя и не могат да противоречат на нормативните актове и на условията, договорени в колективния трудов договор.

Наредбата дава общата рамка и задължителното минимално съдържание на вътрешните правила за организация на работната заплата. Съгласно чл. 22,

ал. 3 от наредбата във вътрешните правила за работната заплата задължително се включват:

- общи положения за организацията на работната заплата в предприятието;
- определяне и разпределение на средствата за работна заплата;
- определяне на минимални стойности или на диапазони на основните заплати по длъжностни нива;
- редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения.

Дадени са и някои насоки за клаузи, които не са задължителни, но могат да запишат във вътрешните правила. В този смисъл във вътрешните правила за работната заплата могат да се включват:

- системи и методи за оценка на работните места и на длъжностите;
- групиране на длъжностите по длъжностни нива и квалификационно-образователни изисквания;
- правила и процедури за определяне и изменение на основните работни заплати;
- правила и процедури за оценяване на трудовото изпълнение;
- системи на заплащане на труда;
- правила и процедури за определяне на индивидуалните работни заплати;
- редът за събиране, обработване, съхраняване и използване на информация и документи, необходими за изчисляване на полагащите се brutни и нетни трудови възнаграждения;
- редът и начинът за изплащане на работната заплата.

В q1 от заключителните разпоредби на наредбата е предвидена закрила за работници и служители, които към момента на влизането ѝ в сила (към 1 юли 2007 г.) се намират в трудово правоотношение със същия работодател, както и в случаите на промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от Кодекса на труда. За тях размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, определен по реда на новата наредба, не може да бъде по-малък от размера на допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа, определено в процент и получавано в размер по реда на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения.

Осъществяването на контрол по прилагането на наредбата е възложено на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”.

На министъра на труда и социалната политика е предоставено компетентното тълкуване и даване на указания по прилагането на наредбата.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 574/72

(продължение от бр. 4/2007 г.)

ДЯЛ III. ПРИЛАГАНЕ НА РАЗПОРЕДБИТЕ НА РЕГЛАМЕНТА ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРИЛОЖИМОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Прилагане на разпоредбите на членове 13 до 17 от регламента

Чл. 10б (9). Формалности съгласно чл. 13, параграф 2, буква “е” от регламента

Датата и условията, при които законодателството на дадена държава-членка престава да бъде приложимо за лице, посочено в чл. 13, параграф 2, буква “е” от регламента, се определят в съответствие с това законодателство. Институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство става приложимо за лицето, отправя запитване до институцията, определена от компетентния орган на първата държава-членка, за определяне на тази дата.

Чл. 11. Формалности в случай на командироване на наето лице съгласно чл. 14, параграф 1 и чл. 14б, параграф 1 от регламента и в случай на сключени споразумения съгласно чл. 17 от регламента

1. Институциите, определени от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство следва да остане приложимо, издават удостоверение, в което се посочва, че до определена дата наетото лице остава подчинено на това законодателство:

а) в случаите, посочени в чл. 14, параграф 1 и чл. 14б, параграф 1 от регламента, по искане на наетото лице или неговия работодател;

б) в случаите, когато се прилагат разпоредбите на чл. 17 от регламента.

2. Съгласието, предвидено в случаите, посочени

в чл. 14, параграф 1, буква “б” и чл. 14б, параграф 1 от регламента, се иска от работодателя.

Чл. 11а. Формалности съгласно чл. 14а, параграф 1 и чл. 14б, параграф 2 от регламента и в случай на сключени споразумения съгласно чл. 17 от регламента при работа, която се извършва на територията на държава-членка, различна от тази, в която самостоятелно заетото лице обичайно упражнява самостоятелна трудова заетост

1. Институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство следва да остане приложимо, издава удостоверение, в което се посочва, че до определена дата самостоятелно заетото лице остава подчинено на това законодателство:

а) в случаите, посочени в чл. 14а, параграф 1 и чл. 14б, параграф 2 от регламента, по искане на самостоятелно заетото лице;

б) в случаите, когато се прилагат разпоредбите на чл. 17 от регламента.

2. Съгласието, предвидено в случаите, посочени в чл. 14а, параграф 1 и чл. 14б, параграф 2 от регламента, се иска от самостоятелно заетото лице.

Чл. 12. Особени разпоредби за осигуряване на наети лица по германската схема за социална сигурност

Когато съгласно условията, предвидени в чл. 13, параграф 2, буква “а”, чл. 14, параграфи 1 и 2 или чл. 14б, параграф 1 от регламента, или съгласно сключено споразумение съгласно член 17 от регламента, германското законодателство се прилага за лице, наето на работа от предприятие или работодател, чието седалище или място на стопанска дейност не се намира на германска територия и съответното лице няма постоянна работа

на германска територия, това законодателство се прилага така, сякаш съответното лице е наето на работа на мястото на постоянното си пребиваване на германска територия.

Ако наетото лице не пребивава постоянно на германска територия, германското законодателство се прилага така, сякаш лицето е наето на работа на място, за което е компетентен Бонският местен фонд за общо заболяване (Allgemeine Ortskrankenkasse Bonn).

Чл. 12а (5). Приложими правила за лицата, посочени в член 14, параграф 2, буква “б”, чл. 14, параграф 3, чл. 14а, параграфи 2 до 4 и чл. 14в от регламента, които обичайно упражняват трудова и/или самостоятелна трудова заетост на територията на две или повече държави-членки

По смисъла на чл. 14, параграф 2, буква “б”, чл. 14, параграф 3, чл. 14а, параграфи 2 до 4 и член 14в от регламента, се прилагат следните правила:

1. а) Лице, което обичайно упражнява дейността си на територията на две или повече държави-членки или в предприятие, чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на една държава-членка, и което прекосява общата граница между две държави-членки, или което е едновременно наето на работа на територията на една държава-членка и самостоятелно заето на територията на друга държава-членка, уведомява за това положение институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, на чиято територия пребивава.

б) Когато законодателството на държавата-членка, на чиято територия пребивава лицето, не е приложимо за него, институцията, определена от компетентния орган на тази държава-членка, на свой ред уведомява за положението институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е приложимо.

2. а) Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 14, параграф 2, буква “б”, подточка (i) или първото изречение на чл. 14а, параграф 2 от регламента, лице, което обичайно е наето или самостоятелно заето на територията на две или повече държави-членки, и което упражнява част от дейността си в държавата-членка, на чиято територия пребивава, е подчинено на законодателството на тази държава-членка; институцията, определена от компетентния орган на тази държава-членка, издава на съответното лице удостоверение, в което се посочва, че лицето е подчинено на законодател-

ството на въпросната държава-членка и изпраща екземпляр от удостоверението на институцията, определена от компетентния орган на всяка друга държава-членка:

(i) на чиято територия съответното лице упражнява част от дейността си,

и/или

(ii) ако е самостоятелно заето лице, на чиято територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или работодателя, който го е наел на работа.

б) При необходимост, последно посочената институция изпраща на институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е приложимо, необходимата информация за оценка на вноските, които съгласно това законодателство са за сметка на работодателя или работодателите и/или съответното лице.

3. а) Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 14, параграф 3 или чл. 14а, параграф 3 от регламента, лице, което е наето на работа на територията на една държава-членка от предприятие, чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на друга държава-членка, и което прекосява общата граница между тези държави, или което е самостоятелно заето в такова предприятие, е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието; институцията, определена от компетентния орган на последната държава-членка, издава на съответното лице удостоверение, в което се посочва, че лицето е подчинено на законодателството на въпросната държава-членка и изпраща екземпляр от удостоверението на институцията, определена от компетентния орган на всяка друга държава-членка:

(i) на чиято територия съответното лице е наето или самостоятелно заето;

(ii) на чиято територия съответното лице пребивава.

б) Разпоредбите на параграф 2, буква “б” по-горе се прилагат по аналогия.

4. а) Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 14, параграф 2, буква “б”, подточка (ii) от регламента, наето лице, което не пребивава на територията на нито една от държавите-членки, в които упражнява дейността си, е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието или физическото лице, което го е наело на работа; институцията,

определена от компетентния орган на последната държава-членка издава на наетото лице удостоверение, в което се посочва, че лицето е подчинено на прилаганото от нея законодателство и изпраща екземпляр от удостоверението на институцията, определена от компетентния орган на всяка друга държава-членка:

(i) на чиято територия наетото лице упражнява част от дейността си;

(ii) на чиято територия пребивава наетото лице.

б) Разпоредбите на параграф 2, буква "б" по-горе се прилагат по аналогия.

5. а) Когато, в съответствие с разпоредбите на второто изречение на параграф 2 на чл. 14а от регламента, лице, което обичайно е самостоятелно заето на територията на две или повече държави-членки, но не упражнява никаква част от дейността си на територията на държавата-членка, в която пребивава, е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия упражнява основната си дейност; институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, на чиято територия пребивава лицето незабавно информира компетентните органи на останалите заинтересовани държави-членки.

б) В срок от не повече от шест месеца, считано от датата, на която една от заинтересованите институции е уведомена за положението на съответното лице, компетентните органи на заинтересованите държави-членки или институциите, определени от тези компетентни органи, по взаимно споразумение определят приложимото законодателство за съответното лице, като вземат под внимание разпоредбите на алинея "г" и по целесъобразност, разпоредбите на чл. 14а, параграф 4 от регламента.

в) Институцията, която прилага законодателството, определено като приложимо за съответното лице, издава на лицето удостоверение, в което се посочва, че то е подчинено на това законодателство и изпраща екземпляр от удостоверението на останалите заинтересовани институции.

г) С цел определяне на основната дейност на съответното лице, съгласно разпоредбите на третото изречение на параграф 2 на чл. 14а от регламента, преди всичко се взема под внимание местоположението на постоянните помещения, в които съответното лице упражнява дейността си. Ако това условие не бъде изпълнено, се вземат под внимание критерии като обичайното естество или продължителността на извършваните дейности, броя на предоставяните услуги и доходите, произтичащи от тези дейности.

д) Заинтересованата институция обменя цялата необходима информация за определяне на основната дейност на съответното лице и на дължимите вноски съгласно определеното като приложимо за него законодателство.

6. а) Без да се накърняват разпоредбите на параграф 5, и по-специално на алинея "б" от него, ако институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство би било приложимо по силата на чл. 14а, параграфи 2 или 3 от регламента, установи, че за съответното лице се прилагат разпоредбите на параграф 4 от споменатия член, тя уведомява компетентните органи на останалите заинтересовани държави-членки или институциите, определени от тези органи; при необходимост, решението относно законодателството, което да е приложимо за съответното лице, се определя по взаимно споразумение.

б) Информацията, посочена в параграф 2, буква "б" по-горе, се изпраща от останалите заинтересовани институции до институциите, определени от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е определено за приложимо.

7. а) Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 14в, буква "а" от регламента, лице, което е едновременно наето на територията на една държава-членка и самостоятелно заето на територията на друга държава-членка, е подчинено на законодателството на държавата-членка, на чиято територия упражнява платена трудова заетост, институцията, определена от компетентния орган на последната държава-членка, издава на наетото лице удостоверение, в което се посочва, че то е подчинено на прилаганото от нея законодателство и изпраща екземпляр от удостоверението до институцията, определена от компетентния орган на всяка друга държава-членка:

(i) на чиято територия въпросното лице е самостоятелно заето;

(ii) на чиято територия въпросното лице пребивава.

б) Разпоредбите на параграф 2, буква "б" по-горе се прилагат по аналогия.

8. Когато, в съответствие с разпоредбите на чл. 14в, буква "б" от регламента, лице, което е едновременно наето на територията на една държава-членка и самостоятелно заето на територията на друга държава-членка, е подчинено на законодателството на две държави-членки, по отношение на платената трудова заетост се прилагат разпоредбите на точки 1, 2, 3 и 4, а по отношение на самостоятелната трудова заетост се прилагат разпоредбите на точки 1, 2, 3, 5 и 6 с необходимите изменения.

Институциите, определени от компетентните органи на двете държави-членки, чието законодателство е определено за приложимо, съответно взаимно се информират.

Чл. 13. Упражняване на правото на избор от лица, наети на работа в дипломатически мисии и консулски служби

1. Правото на избор, предвидено в чл. 16, параграф 2 от регламента, трябва да се упражни за първи път в срок от три месеца след датата на наемане на наетото лице на работа от съответната дипломатическа мисия или консулска служба или след датата, на която лицето е постъпило на лична служба при представители на такава мисия или служба. Изборът влиза в сила в деня на постъпване на работа.

Когато съответното лице подновява правото си на избор в края на календарна година, изборът влиза в сила на първия ден от следващата календарна година.

2. Съответното лице, което упражнява правото си на избор, информира институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е избрало, като същевременно уведомява за това работодателя си. При необходимост, посочената институция изпраща тази информация до всички други институции на същата държава-членка, съобразно издадените указания от компетентния орган на въпросната държава-членка.

3. Институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е избрало съответното лице, издава на лицето удостоверение, че за периода, през който същото е наето на работа във въпросната дипломатическа мисия или консулска служба, или на лична служба при представители на такава мисия или служба, то е подчинен на законодателството на тази държава-членка.

4. Когато съответното лице е избрало за него да се прилага германското законодателство, разпоред-

бите на това законодателство се прилагат все едно, че лицето е наето на работа на мястото, където се намира седалището на германското правителство. Компетентният орган определя компетентната институция за осигуряване при болест.

Чл. 14. Упражняване на право на избор от служители от помощния персонал на Европейските общности

1. Правото на избор, предвидено в чл. 16, параграф 3 от регламента, трябва да се упражни в момента на сключване на трудовия договор. Органът, който е оправомощен да сключва такъв договор, информира институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е избрал служителят от помощния персонал. При необходимост, посочената институция изпраща тази информация до всички други институции на същата държава-членка.

2. Институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, чието законодателство е избрал служителят от помощния персонал, му издава удостоверение, че за периода, през който е нает на работа като служител от помощния персонал на Европейските общности, той е подчинен на законодателството на тази държава-членка.

3. При необходимост, компетентните органи на държавите-членки определят компетентните институции за членовете на помощния персонал на Европейските общности.

4. Когато член на помощния персонал, който е нает на работа на територията на държава-членка, различна от Германия, е избрал за него да се прилага германското законодателство, разпоредбите на това законодателство се прилагат все едно, че членът на помощния персонал е нает на работа на мястото, където се намира седалището на германското правителство. Компетентният орган определя компетентната институция за осигуряване при болест.*

* Продължава в следващия брой.

ПЪРВИ СВЕТОВЕН ФОРУМ ПО СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ, ОРГАНИЗИРАН ОТ МАСО

От 9 до 16 септември 2007 г. управителят и подуправителят на НОИ участваха в 29-ата Генерална асамблея на Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО), която се състоя в Москва. За първи път Асамблеята беше проведена под формата на **Световен форум по социално осигуряване**. В нея бяха включени не само организациите-членки, сред които и НОИ, но и независими учени, експерти и политици, които изразиха позициите си по актуалните проблеми на социалното осигуряване.

На първата пленарна сесия беше представен доклад за развитието и тенденциите в социалното осигуряване, изнесен от генералния секретар Ханс Хорс Конколеwski. Основен акцент в доклада беше “поддържането на динамично социално осигуряване”. Като най-важни предизвикателства бяха определени:

- **Устойчивостта на социалното осигуряване и балансирането на демографските диспропорции;**
- **Достъпността и универсалният обхват на социалното осигуряване;**
- **Подобряване на административното обслужване на бенефициентите и предоставяне на адекватни по размер обезщетения**

Тематичната програма на първия Световен форум по социално осигуряване обхващаше всички дейности и осигурителни рискове, като изнесените доклади подчертаха следните актуални тенденции:

Административно управление и организация

Основният доклад на тема “Управление на промените или ръководене на промените” представи резултатите от анкетно проучване сред организа-

циите-членки на МАСО. Според изследването повечето осигурителни институции работят в условия на непрекъснати промени в правната и административната среда. Като най-важни фактори за успешното справяне с промените се посочват добрите взаимоотношения с партньорските институции, квалификацията на персонала, адекватните информационни технологии.

Специален доклад, посветен на информационните технологии, представи добрите практики и новости при тяхното прилагане в социалното осигуряване. Според доклада, в повече от половината случаи въвеждането на нови информационни технологии не дава очаквания ефект и се оценява като неуспешно. Основната препоръка е социално-осигурителните институции да обменят опит и да въздействат върху софтуерния бизнес, като поставят компетентни изисквания за потребностите си.

Осигуряване при безработица

Докладите акцентираха върху стимулирането на безработните за бързо връщане на пазара на труда. В основния доклад на тема “Плюсове и минуси на осигуряването при безработица” беше констатирано негативното влияние на прекалено “щедрите” схеми за социално осигуряване, с висок процент на заместване на дохода и продължителен период на отпускане на обезщетенията. Като успешна практика беше представена индивидуалната програма за безработни, която се прилага и в България.

Статистически и актюерски модели

Представени бяха някои основни модели за демографски и икономически прогнози и тяхното използване за съставянето на бюджета на пенсионноосигурителните фондове. Основният доклад представи практиката на Канада за съставяне на актюерски прогнози. Специално внимание беше

отделено на практиките за оценка на риска и инвестиционните стратегии на частните капиталови пенсионни фондове.

Здравно осигуряване

Тази сесия акцентира върху прогнозирането на разходите за здравеопазване и увеличаването им, вследствие на повишената хронична заболяемост. Съвместен проект на Световната здравна организация и МАСО предвижда увеличаване на инвестициите за превенция и профилактика на хроничните болести. Като средство за допълване на ограничените публични разходи в здравеопазването беше представен моделът на неформални здравни услуги, оказвани чрез неправителствения сектор.

Представена беше информация за увеличение на трудовите злополуки и професионални заболявания, възникването на нови заболявания и нарастването на разходите за социално осигуряване.

Според доклада, през последната година са регистрирани 160 млн. злополуки, от които 58 млн. са причинили над 4 дни отсъствие от работа. Като важно предизвикателство беше изтъкната системата за мониторинг и контрол в предприятията.

Пенсионно осигуряване

Основно внимание беше отделено на политиките в страните с ниски доходи – универсални социални пенсии, разширяване на обхвата на социалното осигуряване сред селскостопанските работници, неформалния сектор и др. Представени бяха и резултатите от сравнително изследване на тема “Влияние на данъците и политиките на пазара на труда върху решенията за пенсиониране”. Като основни фактори бяха посочени фискалните стимули за отлагане на пенсионирането и премахване на бариерите за заетост на работници след пенсионна възраст.

Международната организация на труда (МОТ) представи последния си доклад “Социално осигуряване за всички”.

През 2001 г. МОТ получава мандат от Международната конференция по труда да работи предимно в областта на разширяване на обхвата на социалното осигуряване. Тази тема засяга не само

развиващите се страни, но и индустриализираните. За страните от Източна Европа беше посочено като специфично предизвикателство осигуряването на заетите в сивата икономика, които се нуждаят от целеви програми за компенсиране на доходите в случай на настъпване на осигурителен риск.

На заключителната пленарна сесия бяха обсъдени ефектите на глобализацията върху социалното осигуряване – гарантиране на осигурителните права на емигрантите, разширяване на пазара на труда, проекти за подпомагане на развиващите се страни.

Асамблеята гласува и някои промени в конституцията на МАСО, които засягат кворума на Съвета, възможността за излъчване на заместващи членове с право на глас и необходимото болшинство за избор на президент, генерален директор и финансов директор. Промените се налагат поради увеличаването на броя на членовете, които през 2007 г. са 275 организации от 147 страни.

На 16.09.2007 г. се състоя 32-ата сесия на Съвета, който прие програма за дейността и бюджет на МАСО за 2008–2010 г. и проведе избор на административните и представителни органи.

За президент на МАСО беше преизбрана г-жа Коразон де ла Паз, президент на Социалния осигурителен институт на Филипините, а за генерален директор – г-н Ханс Хорс КонколеВСКИ.

По време на форума българската делегация се срещна с посланика на Р България в Руската федерация, г-н Пламен Грозданов, и обсъди възможностите за ускоряване на подготовката на нова двустранна спогодба по социално осигуряване с Русия. Проведени бяха и срещи с ръководителите на немската асоциация на фондовете за пенсионно осигуряване (г-н Херберт Рише) и на полския осигурителен институт (г-н Павел Випич), с които имаме споразумения за обмен на специалисти. Българската страна направи предложение за организиране на тристранни срещи съвместно с осигурителните институции на Германия и Полша, като се аргументира с необходимостта от координиране и сравняване на практиките по прилагане на Регламент №1408/71 на ЕС.

ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ЯПОНИЯ

I. Период на ограничения в общественото благосъстояние

В края на 50-те години приемането на два закона – Закон за националната здравна застраховка и Закон за националната пенсионна система, даде възможност на самонаетите, на тези, които се занимават със земеделие и други, които преди това не са имали достъп до схеми за социално осигуряване, да се възползват от национално пенсионно и национално здравно осигуряване.

В началото на април 1961 г. бе въведена всеобхватна система за здравно и пенсионно осигуряване за всички японски граждани. Тази политика на социално благополучие бе подкрепена с правителствени финансови ресурси, които бяха в изобилие благодарение на бързия икономически растеж. Постепенно това се превърна в основна система, осигуряваща благосъстоянието на хората. През 1973 г. времето, което някои наричат “Първа година от ерата на благополучието”, изменение в Закона за благосъстоянието на възрастните премахва таксите за здравни услуги за възрастни, а поправка в националната система за здравно осигуряване увеличава процента, поеман от правителството за семейни здравни нужди. С изменения в Правилника за пенсионно осигуряване бе увеличен размерът на пенсиите и въведена динамична скала (отразяваща промените в потребителските цени), от която се облагодетелстваха най-нуждаещите се.

След петролните кризи през 1973 и 1979 г. Япония навлезе в период на ограничения в социалната сфера. През 1983 г. беше приет Закон за здравно и медицинско обслужване на възрастните. Законът постановява заплащането на гериатричното медицинско обслужване да се поеме не само от националната здравна осигуровка, но и от работнически, кооперативни или други здравноосигурителни фондове, като по този начин се облекчат разходите на бюджета за националната здравноосигурителна система. Освен това бе въведена фиксирана цена за медицинско обслужване на възрастните граждани.

През април 1986 г. влезе в сила нов правилник за пенсионно осигуряване. Реформата в пенсионното осигуряване целеше преди всичко да създаде система, която може да бъде поддържана в условия на застаряването на японското общество чрез въвеждане на ограничения върху пенсиите до такива размери, които могат да бъдат поддържани благодарение на постъпленията в пенсионните фондове от работещите.

II. Преразглеждане на пенсионната система

Поради застаряването на нацията и намаляване броя на населението в резултат на ниската раждаемост системите за социална защита, включително и пенсиите, трябваше да бъдат преразгледани. Както бе споменато вече, през 1961 г. бе положено началото на пенсионно осигуряване за всички японски граждани. Гражданите бяха разделени на три групи: “социална пенсия” (кокумин ненкин) за самоосигуряващите се, (косей ненкин) за работещите на трудов договор и (кьосей ненкин) или “спомагателни пенсии” за държавните служители. В началото на 1986 г. бе въведена двустепенна пенсионна система, благодарение на която цялото население получи право на социална пенсия, към която се изплащат допълнителни суми в определени пропорции.

В момента първата степен на двустепенната пенсионна система е социалната пенсия, като осигуреното население е разделено на три групи в зависимост от размера на получаваната пенсия, методът на плащането на пенсионните вноски и дали са упълномощени да получават доплащания към пенсиите.

Първата категория “Гарантирани пенсии” включва студенти или самонаети граждани на възраст от 20 до 60 години, които сами внасят своите осигуровки. Втората категория обхваща главно тези, които са на трудов договор във фирма или бюджетна организация. В третата категория влизат съпругите на тези от втора категория, които нямат собствен доход и следователно не са задължени да правят осигурителни вноски.

Японските работници получават право на пенсии след навършване на 60 години. След реформата на пенсионната система през 1994 г. изплащането на допълнителни пенсии от доброволно пенсионно осигуряване се отлага до навършване на 65 години. До скоро жените в Япония се пенсионираха на 55 години. В момента тази възраст е 60 години. След 2018 г. пенсионната възраст ще бъде 65 години.

Най-сериозният проблем, свързан с ниската раждаемост в Япония, е намаляването на броя на хората, които допринасят за набиране на средства за социално осигуряване. С това е свързано и неравномерното разпределяне на данъчната тежест. Например, усилено се коментира неравнопоставеността между данъчното бреме на тези от третата категория (предимно домакини) и самотните и омъжени работещи жени. От общо 19,1 милиона

самонаети и самоосигуряващи се, 4,5–5 милиона не внасят редовно вноските или ползват преференции. Към тях се прибавят още 1,95 милиона, които нямат осигурителни книжки. Подобни фактори разклащат финансовата основа на националната пенсионна система.

През юли 1995 г. Съветът за социално благополучие към правителството одобри документ, озаглавен “Нова структура на системата за обществено благосъстояние”. Сред отделните препоръки е и “изграждането на система за обществено осигуряване за ползване на сестрински грижи” и “преминаване от обществено осигуряване на база домакинства към обществено осигуряване на база индивиди”. Този документ цели реструктуриране на системата и допринася за по-голяма сигурност на хората, живеещи през XXI в.

Година	Численост на населението (милион)	От 0 до 14 год. (%)	От 15 до 64 год. (%)	Над 65 год. (%)
1995	125,57	15,9	69,4	14,5
2000	126,89	14,7	68,1	17,2
2015	127,68	14,3	66,1	19,6
2020	126,44	14,2	60,6	25,2
2025	120,91	13,7	59,5	26,9
2030	117,15	12,7	59,3	27,4
2040	108,96	12,9	56,1	31,0
2050	100,50	13,1	54,6	32,3

III. Нов подход към системата за социално осигуряване

През 1994 г. размерът на средствата за социално осигуряване възлиза на 60,5 трилиона йени или 16,2% от националния доход на Япония. За сравнение, през 1992 г. този показател е 19,4% в САЩ, 31,5% – в Германия, 35,6% – във Франция и 52,5% – в Швеция. Разпределението на тези 16,2% е както следва: за пенсии – 8,3%, за медицинско обслужване – 6,1% и за други социални разходи – 1,8%. Гражданите са допринесли за сформирани на 35,7% от националния доход (23,2% от данъци и 12,5% от вноски за социално осигуряване). Съответните цифри за САЩ са 36,3%, за Германия – 53,4%, за Франция – 62,6% и за Швеция – 69,8%.

Според прогнози за демографските промени в Япония, направени от Националния институт за демографски и социални изследвания, населението на Япония, което през 1997 г. бе 126 160 000, ще продължи да се увеличава и ще достигне връхна точка през 2007 г., когато се очаква да бъде

127 780 000 души. Очаква се през 2025 г. населението да намалее до 120 910 000 души и през 2050 да достигне 104 960 000 души (ниво, съответстващо на началото на 70-те години).

През 1997 г. процентът на възрастните над 65 години бе 15,5%. Очаква се той да нараства и през 2006 г. ще бъде 20%, а през 2025 г. – 27,4%. През 1995 г. всеки гражданин над 65 години бе, така да се каже, “издържан” от 4,4 работещи (между 15–64-годишни), но през 2025 г. този гражданин ще разчита на едва 2,2 работещи. Тези цифри отразяват бързото стареене на нацията, причинено от намаляване на раждаемостта и удължаване продължителността на живота: от 77 години за мъжете и 83,6 години за жените през 1996 г. на 78,27 години за мъжете и 85,06 години за жените през 2025 г. Броят на децата под 15 години продължава да намалява: през 1997 г. броят им бе по-малък от броя на пенсионерите над 65 години (19,40 милиона деца и 19,74 милиона възрастни). През 2025 г. се счита че броят на децата под 15 години ще спадне до 15,85

милиона, или около 48% от броя на възрастните над 65 години.

Степента на плодовитост (средния брой деца, който една жена би могла да има) има силно влияние върху застрахователните премии в японската пенсионна система и сродни социални механизми. През 1996 г. този показател бе 1,43 и се очаква да спадне до 1,38 през 2000 г. Въпреки че през 2050 г. се очаква увеличение до 1,61, тази цифра ще е все още твърде ниска от нужните 2,08, необходими за поддържане на постоянно ниво на японското население.

Покриването на всекидневните нужди на пенсионерите би било трудно, дори да се запази днешното ниво на пенсиите. В момента средните разходи за поддържане на домакинството на един пенсионер са около 270 000 йени (2 232 щ. д.) на месец, докато месечната социална пенсия, лихви по спестявания и дивиденди възлизат на около 240 000 йени (1 984 щ.д.) по изчисления на Министерството на здравеопазването и благоустройството. Следователно, необходимо е пенсионерите да разчитат на почасова работа или други финансови източници.*

НОВИНИ

На 4 октомври 2007 г. в Министерството на външните работи се състоя церемония по размяна на ратификационни документи за влизането в сила на Спогодбата между Република България и Конфедерация Швейцария за социално осигуряване, подписана в Берн на 15 март 2006 г. От българска страна Протоколът за размяната беше подписан от заместник-министъра на външните работи Евгения Колданова, а от швейцарска – от извънредния и пълномощен посланик на Конфедерация Швейцария в Република България Томас Фелер. Спогодбата е ратифицирана от Народното събрание на Република България на

25 октомври 2006 г. Швейцарският парламент ратифицира Спогодбата на 12 юни 2007 г.

Документът ще даде възможност на администрациите на двете държави да осъществят необходимите връзки и да се подготвят за прилагане на механизма за координация на системите за социална сигурност, който действа по отношение на държавите членки на Европейския съюз, държавите от Европейското икономическо пространство (Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Швейцария. Спогодбата ще подобри защитата на социалните права на гражданите на двете държави, пребиваващи в другата

страна, като им осигурява равностоен достъп до системите за социална сигурност.

Спогодбата влиза в сила от 1 декември 2007 г. и е сключена за неопределен срок, но от датата на разширяване на Споразумението между ЕС и Конфедерация Швейцария за свободно движение на хора по отношение на България, тя ще прекрати прилагането си и ще бъде заменена от разпоредбите на европейското право в областта на координацията на системите за социална сигурност и по-конкретно – от Регламент 1408/71.

* Материалът е взет от сайта на посолството на Япония в България.

Минало

ЮРДАН АНАСТАСОВ (1893–1976)

Биографична справка

На 11 ноември, когато се почита паметта на свети великомъченик Мина, Националният осигурителен институт отбелязва своя професионален празник – Деня на социалното осигуряване.

Част от историята на социалното осигуряване е създаденият през 1941 г. Институт за обществено осигуряване (ИОО), преобразуван през 1948 г. в Държавен институт за обществено осигуряване (ДИОО). В настоящия брой на Бюлетина на НОИ публикуваме кратка биография на Юрдан (Йордан) Анастасов – един от първите управители на ИОО (1947–1948) и на ДИОО (1948–1957).

Юрдан Анастасов Константинов е роден на 4 януари 1893 г. в гр. Кавадарци, Тиквешко (в дн. Македония) в много бедно семейство. Началното си образование учи в родния си град, като в същото време помага при събирането на тютюна, за да помага в изхранването на семейството. Гимназия започва да учи като стипендиант в Цариградската духовна семинария, но след избухването на войните се връща в Македония и завършва гимназията в Скопие по времето, когато българските войски са там.

През 1918 г., след нахлуването на сърбите в Македония, емигрира в България и завършва право в София. По време на следването си се включва активно в македонското революционно-освободително движение на страната на радетелите за независима Македония в рамките на Балканска федерация. Като представител на Тиквешкото братство, той защитава тази своя позиция на II Велик събор на Съюза на македонските братства, проведен в София през октомври 1920 г.

На 28 януари 1923 г. на обединителния събор (конгрес) на Съюза на македонските братства и Македонската федеративна емигрантска организация Юрдан Анастасов е избран за секретар на Националния комитет на новоучредения Съюз на македонските емигрантски организации.

След 9-юния преврат 1923 г. сговористкото правителство на Ал. Цанков, под натиска на Белрад и на международната общност, налага ограничението върху дейността на македонската емиграция и дори отменя насрочения за 18-19 януари 1924 г. редовен годишен конгрес на Съюза на македонските емигрантски организации. През март с.г. са извършени масови арести на македонски активисти в България. Много от тях са избити по улиците на

София и други градове. Когато разбира, че и той е в списъка на определените за “ликвидирани”, Ю. Анастасов емигрира в Брюксел, Белгия, а по-късно в Берлин и Париж.

По време на пребиваването си в Белгия, Германия и Франция специализира трудово законодателство в тамошните университети.

През 1929 г. е избран в ръководството на Задграничното бюро на ВМРО (о) с Владимир Поптомов и Димитър Влахов. През 1932 г. е делегат на конгреса на МОПР (Международна организация за подпомагане на революционерите) в Москва, където изнася доклад за македонското освободително движение, а през 1933 г. идва нелегално в България.

След идването на власт на Хитлер през 1933 г. Юрдан Анастасов заминава от Берлин в Париж. Поради разногласия с Вл. Поптомов и Д. Влахов напуска ВМРО (о) и се оттегля от политическа дейност. За да изхранва семейството си, работи като обущар.

През 1934 г. Юрдан Анастасов се завръща в България със семейството си, подпомогнат материално от свои съграждани емигранти, живеещи в София. Започва работа като специалист в Дирекцията на труда и общественото осигуряване към Министерството на търговията, промишлеността и труда.

До 1934 г. повече от 10% от населението на София се състои от македонски и тракийски бежанци. Македонските активисти са причина за голяма нестабилност, продължавайки с техните вражди и насилие на територията на България.

След 19-майския преврат през 1934 г., за да дадат нови доказателства за проюгославската си ориентация, правителствата на Кимон Георгиев, и особено това на Петър (Пенчо) Златев, засилват

ограничителните мероприятия спрямо македонските организации. Под ударите на Закона за защита безопасността на държавата попадат много дейци на ВМРО (предимно михайловисти).

Въпреки че вече не се занимава с активна политическа дейност, през 1935 г. Юрдан Анастасов е арестуван и съден по Закона за защита на държавата заедно с други дейци на ВМРО. Поради липса на доказателства по обвинението, той е освободен. С ходатайството на Стойчо Мошанов (директор на Дирекцията на труда – 1934–1935 г.), с когото се е познавал преди да емигрира и поради добрата си квалификация е възстановен на работа като подначалник на отделение в Дирекцията на труда.

От 1938 до 1943 г. Юрдан Анастасов е началник на отделение, а от 1943 до 1945 г. е началник-отдел в Дирекцията на труда.

От есента на 1944 г. дейците на бившата ВМРО са заклеймени като “великобългарски шовинисти”, “националисти” и “фашисти”, превърнати са в обект на тотално насилие, на държавно режисирани “съдебни процеси”, целящи изключването им от обществения живот. Въпреки своите леви убеждения и влизането му в редовете на БКП, Юрдан Анастасов също е потърпевш от тази политика, тъй като е бил един от активните дейци на ВМРО (о). Прекарва няколко месеца в Дирекцията на милицията, но по недоказаност на обвиненията е освободен и възстановен на работа в Дирекцията на труда.

До 1947 г. е поддиректор, а от 1947 до 1957 г. е управител на Държавния институт за обществено осигуряване. Занимава се главно с пенсионното дело и с трудовото законодателство и пише много статии в тази област. Заедно с колегата си Велемир Георгиев издава през 1943 г. труда “Ръководство по обществените осигуровки”, а през 1949 г. вече като директор на Държавния институт за обществено осигуряване, излиза трудът му “Основи на новото обществено осигуряване”.

През 1947 г. Юрдан Анастасов се противопоставя на лансираната от Политбюро на ЦК на БКП идея за одържавяване на Института за обществено осигуряване и за вливането на неговите фондове в държавния бюджет. Той подчертава, че България има една от най-съвършените осигурителни системи и че никой не трябва да взема спестяванията на трудещите се за пенсия. Политбюро на ЦК на БКП не му прощава тази позиция и през 1957 г. е освободен от директорския пост на ДИОО. По-късно е назначен за старши научен сътрудник в Държавната библиотека “Васил Коларов” (сега Народна библиотека “Св. Св. Кирил и Методий”), а през

1958 г. е неин поддиректор.

През целия си живот Юрдан Анастасов се вълнува от македонските проблеми. Участва активно и в дейността на Македонския научен институт, а на 10 юли 1945 г. е избран за главен и отговорен редактор на новосъздадения печатан орган на института – месечното списание “Македонска мисъл”. В първия му брой, наред с обръщенията на Тодор Павлов и Цола Драгойчева и статиите на Хр. Калайджиев, Вл. Поптомов, П. Делирадев и Г. Кулишев, е публикувана и статията на Юрдан Анастасов “Великобългарската политика и Македония”.

По-късно, след като по директива на БРП (к) Македонският научен институт се самоликвидира, Ю. Анастасов е заместник-председател на Съюза на македонските културно-просветни дружества в България, редактор е в списание “Славяни”. Изследва дейността на видни дейци на македонското освободително движение и публикува много материали на тази тема (“Биографичен очерк за Яне Сандански”, Издателство на БКП, С., 1966 г.; “Солунски и Скопски вилаети през време на въстанието”. – В: Илинденско-Преображенското въстание 1903–1968. Отг. редактори: Дино Кьосев и Ламби Данаилов. С., 1968 и др.).

Юрдан Анастасов е избран за окръжен народен съветник, а на 30 май 1976 г. е избран за народен представител в VII Народно събрание. Член е на Постоянната комисия по социална политика.

За активната си обществено-политическа и научна дейност е награден с ордени “Народна република България” I степен, “Девети септември 1944 г.” I степен, “Кирил и Методий” I степен и др.

Почива от инфаркт на 10 октомври 1976 г.

За съставянето на биографичната справка на Юрдан Анастасов са използвани следните материали:

1. *Кратка биография*, съставена от сина му Евгени Анастасов;
2. *Биографична справка* от опис 1 (необработен) на фонд №1887 К “Юрдан Анастасов” в Централния държавен архив;
3. Тюлеков, Д. *Обречено родолюбие. ВМРО в Пиринско (1919–1934)*;
4. *Некролог на Йордан Анастасов*, издаден от Народното събрание, 1976 г.;
5. В. *Независима Македония*, бр. 1, 21 февр. 1923 г.
6. Гребенаров, Ал. *Легални и тайни организации на македонските бежанци в България (1918–1947)*. С., 2006, 420 с. и 50 с. илюстрации;
7. Яновски, Б. *Любомир Милетич – учен и общественик*. – Македонски преглед, год. XIV, 1991, кн. 2.

65 ГОДИНИ ОТ ОБНАРОДВАНЕТО НА ПЪРВАТА БЪЛГАРО-ГЕРМАНСКА СПОГОДБА ЗА ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ

Валентина Минчева,
главен експерт в отдел “Връзки с обществеността” в НОИ

Политически и икономически предпоставки за сключването на българо-германска спогодба за обществено осигуряване

Въпреки почти двегодишното дипломатическо лавиране и протакане и уверенията на цар Борис III към Хитлер, че България ще бъде по-полезна, ако запази неутралитет, политическият натиск от страна на Германия, обещанията за помощ при реализиране на националното ни обединение, обстановката на Балканите и явната заплаха от нападение на германските войски над Гърция, преминавайки през българските земи и окупирайки България, принуждават цар Борис III да даде съгласието си България да се присъедини към Тристранния пакт. Той отстоява позицията си български войски да не се изпращат да воюват на чужди територии.

На 1 март 1941 г. във Виена българският министър-председател Богдан Филев подписва акта по присъединяването. Германия и Италия признават българските права над “една територия приблизително между Струма и Марица”. Още същия ден германски части влизат в страната ни. **Така България навлиза във Втората световна война на страната на фашистка Германия.**

Икономическото развитие на България по време на Втората световна война е белязано от участие то й във войната. През ноември 1940 г. се въвежда купонна система с цел да се ограничи вътрешната консумация и да се освободят храни за съюзниците. Германия финансира българската икономика и внася индустриални стоки – лекарства, текстил, техническа апаратура и т.н. Българската армия

бива превъоръжена с германско оръжие. Търговските отношения с Германия регламентират 70% от вноса и 60% от износа на България. Отрицателният баланс влияе отрицателно на икономиката на българската държава и от средата на 1941 г. нейното състояние започва бързо да се влошава. В тежест на българската икономика се явява и задължението на България да издържа голяма част от немските войски на Балканите.

През март-април 1942 г. в България започват да се чувстват икономически затруднения вследствие на войната – 35 000 работещи мъже са мобилизирани за издръжка на германската армия, а Германия изисква от Българската държава да увеличи доставките на храна за Източния фронт. Всичко това дава основание на българското общество да преосмисли съюза си с Германия, а страховете от “трета национална катастрофа” се увеличават.

Засилените икономически връзки между Царство България и Германския Райх по времето на правителството на Богдан Филев, както и наличието на много български работници в Германия от времето преди присъединяването на България към Тристранния пакт, довеждат до подписването на 2 декември 1941 г. в Берлин на **първата Българо-германска спогодба за обществено осигуряване**. Тя е подготвена от експертите на новосформирания същата година Институт за обществено осигуряване и на Министерството на търговията, промишлеността и труда с министър Славчо Загорев.

На следващите страници публикуваме по-важните членове от тази спогодба:

Българо-германска спогодба за обществено осигуряване (сключена на 2 декември 1941 г., обн. ДВ, бр. 144 от 4.07.1942 г.)

Глава I. Общи разпоредби

Член 1.

През време на своята работа в Германския Райх, работниците (физически и умствени) от Царство България се поставят, по отношение на общественото осигуряване в Германия, на равни начала с германските поданици, но при съблюдаване на разпоредбите на настоящата спогодба.

Член 2.

При отпускане на пенсии и еднократни парични обезщетения на българските поданици в България от страна на носителите на осигуровката в Германския Райх, както и при отпускане на пенсии и еднократни парични помощи на немски поданици и поданици на протектората Бьомен и Мерен в Германския Райх, от страна на българския Институт за обществено осигуряване, съществуващите ограничения за чужденците при пребиваването им в чужбина нямат сила. Необходимото съгласие на Института за обществено осигуряване, според българските правни разпореждания, за пребиваването на правоимащите в чужбина, се счита, в тези случаи, като дадено.

Член 3.

При провеждането на общественото осигуряване, носителите на осигуровката в Германския Райх и българския Институт за обществено осигуряване си оказват взаимно съдействие в правно и административно отношение и се сношават непосредствено помежду си. Писмата се пишат на немски език.

Член 4.

Дипломатическите и консулски власти на Царство България имат право да представляват, без особено пълномощие, българските поданици пред носителите на осигуровката и пред осигурителните власти на Германския Райх.

Член 5.

Висши административни власти, по смисъла на настоящата спогодба, са: от българска страна – министърът на търговията, промишлеността и труда, а от германска страна – министърът на труда на Райха.

Глава II. Осигуровка “Болест”

Член 6.

Осигурителното време, което е прекарано в Германския Райх, по осигуровката болест, и в България по осигуровката болест и майчинство, ще се зачита напълно взаимно.

Член 7.

1. Когато осигуреният, след настъпване на осигурителния случай, се завърне в Царство България, той си запазва всички права по осигуровката, ако преди тръгването си е получил одобрение за връщане от съответния носител на осигуровката в Германския Райх. За облагите от осигуровката майчинство, съгласието може да бъде дадено преди настъпването на осигурителния случай.

2. Осигуреният запазва правата си по осигуровката и тогава, когато осигурителният случай е настъпил през време на неговата отпуска в Царство България.

.....

5. Носителят на осигуровката в Германския Райх плаща на българския Институт за обществено осигуряване направения от последния разноски по дадените облаги. При това не бива да се искат по-високи суми от тия, които Институтът за обществено осигуряване би изразходвал за своите собствени осигурени, според действащите за Института закони, определени тарифи или договори; не се плащат разноски по управлението. Дължимите разноски, след спогодбата на висшите административни власти, ще бъдат плащани чрез глобални суми.

Член 8.

1. Членовете на семействата на споменатите в чл. 1 осигурени, които членове живеят в Царство България, получават облаги за сметка на осигуровката болест в Германския Райх от българския Институт за обществено осигуряване, според неговите действащи наредби и предписания, в същия размер, в какъвто Институтът за обществено осигуряване ги дава на членовете на семействата на своите осигурени.

2. За изплащането на тия разноски съответно важи чл. 7, ал. 5.

Член 9.

1. Осигурен, който се е върнал в Царство България, след настъпването на осигурителния случай, получава от българския Институт за

обществено осигуряване облаги, по искане на съответния носител на осигуровката болест в Германския Райх. При това носител на осигуровката трябва да съобщи за дадените вече облаги и за тяхното времетраене.

2. Осигурен, който се разболеет през време на своята отпуска в Царство България, получава облаги от българския Институт за обществено осигуряване, ако представи удостоверение от носителя на осигуровката в Германския Райх, към който принадлежи, или, ако членуването на осигурения при един носител на осигуровката болест в Германския Райх се направи достояние или стане известно Института за обществено осигуряване по друг начин. Във всеки случай настъпването на осигурителния случай се съобщава на отговорния носител на осигуровката на Германския Райх, по възможност в най-скоро време.

3. Алинея 2, изречение 1, съответно важи и за облагите на членовете на семейството на осигурения, живущи в България.

.....

Член 10.

1. Докато българския Институт за обществено осигуряване лекува и плаща парични помощи за сметка на носителите на осигуровката на Третия Райх, болните подлежат на ефикасна медицинска контрола и на доверителни лекарски прегледи, съобразно действащите за Института разпоредби. Отговорният носител на осигуровката в Германския Райх освен това може да иска във всяко време да се предприемат доверителни лекарски прегледи или наблюдения в болница; резултатите от тия прегледи или наблюдения се съобщават на носителя на осигуровката в Германския Райх.

.....

Глава III. Осигуровка "Злополука"

Член 12.

Осигурен, който е претърпял злополука или професионална болест в Германския Райх и се е завърнал в Царство България със съгласието на един носител на осигуровката болест или злополука, се лекува, снабдява с лекарства, други медикаменти и протези и получава парична помощ през време на лекуването според правните разпоредби на българската осигуровка злополука. Чл. 7, ал. 3 до 5, чл. 9, ал. 1, чл. 10 и 11 важат съответно.

Член 13.

1. Другите парични помощи по осигуровката злополука в Германския Райх, особено пенсиите, ще се дават от съответните носители на осигуровката в Германския Райх според техните действащи правни разпоредби, също и тогава, когато правоимащият пребивава в Царство България.

2. Доколкото е допустимо от действащите в Германския Райх наредби, един правоимащ, който получава една постоянна пенсия или една наследствена пенсия може да бъде удовлетворен с еднократно възнаграждение, вместо пенсията, поради пребиваването му в чужбина. Такъв правоимащ може да бъде удовлетворен, когато живее в Царство България, с четворната сума на годишната пенсия. Удовлетворението се допуска само със съгласието на българския Институт за обществено осигуряване.

Член 14.

Ако пострадалият е претърпял вече една злополука в Германския Райх или в Царство България, предизвиканото от тази злополука на работоспособността му ще се вземе под внимание при определянето на пенсията при новата злополука.

Член 15.

Злополука на български работници, станала през време на превозването им между българската граница и мястото, където ще работят в Германския Райх, ще бъдат обезщетявани като злополуки по пътя от и за мястото на работата им.

Глава IV. Осигуровка "Пенсии"

Член 16.

Постановленията на членове 17 до 20 важат за работници от Царство България, които са започнали да работят в Германския Райх след декември 1938 г. и през това време са участвали в осигуровката инвалидност, в осигуровката пенсии за рудокопачите или в провизионната осигуровка на минните работници и ако са внесли, преди или след работата си в Германския Райх, най-малко 24 седмични вноски в българската осигуровка инвалидност и старост по закона за обществените осигуровки.

Член 17.

Споменатите в чл. 16 работници получават при настъпването на осигурителния случай облаги от българския Институт за обществено осигуряване и за осигурителното време, което са прекарвали в Германския Райх, съгласно българския закон за обществени осигуровки.

Член 18.

По приложението на стажа и евентуалните права за пенсия, според българската осигуровка инвалидност и старост, прекараното в Германския Райх осигурително време важи като осигурително време, прекарано в Царство България; за изчисляването на пенсиите то важи като прекарано в петата класа за вноски, според българския закон за общественно осигуряване.

Член 19.

1. Носителите на осигуровката в Германския Райх внасят на българския Институт за общественно осигуряване:

а) от българската основна пенсия, сумата, с която пенсията се е увеличила, като се вземе предвид германското осигурително време, съгласно чл. 18, и

б) дадените добавъчни суми, според българския закон за обществените осигуровки, за осигурителното време, прекарано в Германския Райх.

2. Ако стажът, според българската осигуровка инвалидност и скорост, се изпълни само вследствие на осигурителното време, прекарано в Германския Райх, носителите на осигуровката в Германския Райх внасят вместо предвидените суми в ал.1:

а) онази част от българската основна пенсия, която отговаря на отношението между прекараното в Германския Райх осигурително време и общото осигурително време, и

б) добавъчните суми, съгласно алинея 1, буква “б”.

.....

Глава V. Заключителни разпоредби**Член 21.**

Висшите административни власти могат, по взаимно съгласие, да допълнят и изменят разпоредбите на настоящата спогодба. Те могат да издават наредби за провеждането на същата спогодба.

Член 22.

1. Настоящата спогодба влиза в сила от 1 януари 1942 г. Влизането в сила трябва да бъде установено чрез размяна на ноти.

2.

3. Настоящата спогодба може да бъде денонсирана всяка година на 1 януари или на 1 юли, при спазване на един срок от три месеца.

Берлин, 2 декември 1941 г.

Д-р Ханс Енгел

(за министъра на труда на Райха)

Д-р Ив. Д. Бакаливанов

(за министъра на търговията, промишлеността и труда)

Ползвана литература:

1. *България - непризнатият противник на Третия райх*. Документи. С., 1995, 295 с. (Витка Тошкова – отг. ред., съставител с други участници, автор на предговора);

2. *Богдан Филев – Дневник*. С., 1990;

3. *Марков, Г. Българо-германски икономически отношения (1919-1944)*. – в: *Българо-германски отношения*, т. 3, С., 1981.

4. *Тошкова, В. Дневникът на А.-Х. Бекерле*. – В: *Българо-германски отношения*, т. 3, С., 1981.

Представяме ви

ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО “БЪДЕЩЕ” АД

Наименование на дружеството:

„Пенсионноосигурително дружество – БЪДЕЩЕ” АД („ПОД – БЪДЕЩЕ” АД)

Основане:

Съдебна регистрация от 8.08.2003 г.

Дружеството притежава лицензия за извършване на дейност по допълнително пенсионно осигуряване №1/12.08.2003 г., която му позволява да управлява следните фондове за допълнително пенсионно осигуряване – доброволен пенсионен фонд (ДПФ), професионален пенсионен фонд (ППФ) и универсален пенсионен фонд (Ун.ПФ).

Продукти:

Доброволен пенсионен фонд

- Постоянен достъп до натрупаните средства;
- Данъчни облекчения;
- Висока доходност, гарантирана от балансирано и професионално управление на финансовите активи;
- Пенсионни плащания – срочни, еднократни и пожизнени;
- Индивидуални и групови схеми с еднократни и месечни вноски;
- Възможности за високи доходи след пенсиониране.

Професионален пенсионен фонд

- Задължителен за работещите при първа и втора категория труд;
- Вноската е за сметка на работодателя;
- Позволява наследяване на средствата;
- Разсрочено и еднократно изплащане на пенсионните плащания.

Универсален пенсионен фонд

- Задължителен за родените след 31.12.1959 г.;
- Постоянна информация за състоянието на индивидуалните партии;
- Вноската е разпределена между работодател и осигурен;
- Натрупаните средства се възстановяват в пълен размер;

- Постоянно нарастване на средствата по индивидуалните партии.

Изградената структура от представителства и осигурителни посредници позволява на дружеството постоянно да подобрява своите резултати. Размерът на акумулираните във фондовете активи и броят на осигурените лица са стимул към постигане на по-висока доходност, отговаряща на повишените изисквания на осигурените лица. За изпълнението им „ПОД – БЪДЕЩЕ” АД се стреми към подобряване на онези показатели от дейността си, които са непосредствено свързани със защита интересите на членовете на фондовете. Основните цели на дружеството са насочени към разрастване на клонова мрежа и мрежата от високоерудирани осигурителни посредници, които да са в състояние да предоставят своевременна и компетентна информация на нашите настоящи и бъдещи клиенти.

Инвестиционната политика на дружеството е ориентирана към постигане на висока доходност при умерен риск и професионализъм при управление на средствата, която се материализира в постигнатите резултати от дейността на фондовете.

Предимства:

Основните предимства на дружеството са олицетворени в слогана на дружеството: „**Мисли за утрешния ден!**”

Управленска структура:

Съвет на директорите:

Андрей Шотов – председател на Съвета на директорите и изпълнителен директор

Илко Кръстителски – заместник-председател на Съвета на директорите и изпълнителен директор.

Валентин Гарвански – член на Съвета на директорите

Адрес на дружеството: София 1000, ул. “Христо Белчев”, №3, I надпартерен етаж.

Тел. 981 90 64, факс 981 90 65; e-mail: office.pod@dzi.bg

Повече информация за социалното осигуряване и пенсионната реформа можете да получите от страниците в Интернет на:

Национален осигурителен институт **www.nssi.bg**

Министерство на труда и социалната политика **www.mlsp.government.bg**

Комисия за финансов надзор **www.fsc.bg**

*Проект “Пазар на труда”
към Американската агенция за
международно развитие* **www.pension.bg**

*Редакцията очаква от читателите на Бюлетина на НОИ
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64
Тел: 02 926 1010; 02 926 1028
Бюлетинът се разпространява безплатно.*