

## УСТОЙЧИВОТО РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ

Светлинка Христова

Университет за национално и световно стопанство - София

Важен фактор за устойчивото развитие на икономиката в нашата страна е социалната сигурност на работниците и служителите. Създаването на по-голяма социална сигурност наложи да се преодолеят някои съществени проблеми отнасящи се до неключването на трудови договори между работниците и работодателите, до прекратяване на практиката на сключване на поредица от срочни трудови договори както и до непревеждане на осигурителни вноски.

Решаването на тези проблеми наложи да се усъвършенства и практически да се прилага нормативната уредба относно сключване на писмени договори и тяхната регистрация в Националния осигурителен институт и въвеждането на минимални осигурителни доходи по икономически дейности и други професии.

**Ключови думи:** социална сигурност, трудов договор, уведомление, минимален месечен осигурителен доход, икономическа дейност, квалификационна група и професия

**Key words:** social assurance, labour contract, notification, minimal month insurance income, economic activity, profession qualificatory group

Важен фактор за устойчивото развитие на икономиката в нашата страна е социалната сигурност на работниците и служителите. Тя предполага създаване на условия за нормално съществуване на работниците и служителите при настъпване на определени социални рискове.

Създаването на по-голяма социална сигурност на работниците и служителите наложи да се преодолеят някои съществени проблеми отнасящи се до прекратяване на порочната практика на сключване на срочни трудови договори, до неключване на договори между работниците и работодателите и съответно до непревеждане на осигурителни вноски.

Решаването на всички тези проблеми наложи да се направят съществени промени в Кодекса на труда (КТ), с цел трудовите договори да се превърнат в действащ нормативен регулатор на трудовите отношения, да се ограничи практика на превръщането на безсрочните трудови договори в срочни, както и да се намали и възможността да се полага труд без сключен трудов договор. Направените изменения и допълнения в Кодекса на труда<sup>1</sup> се отнасят до **задължителното оформяне на трудовите договори в писмена форма и уведомяване на Националния осигурителен институт за тях. Въведено бе задължение на работодателя за регистрация на сключените трудови договори в НОИ, като условие за допускане на работа на лица работещи по трудови правоотношения.**

Съгласно нормативната уредба трудови взаимоотношения не могат да възникнат без наличието на сключени писмени договори между работни-

ците, служителите и работодателите. Това предполага работодателят да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор подписан от двете страни. В три дневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седем дневен срок от неговото прекратяване работодателят е задължен да изпрати уведомление до териториалното поделение на НОИ (ТП на НОИ). Редът за изпращане на уведомлението за сключените, променените или прекратените трудови договори се регламентира в Наредба № 5<sup>2</sup>.

В НОИ поотделно се регистрира както основния, така и допълнителния трудов договор сключен със същия или друг работодател. Регистрират се както трудовите договори, сключени за неопределено време, така и срочните трудови договори и договорите за работа до пет работни дни в месеца. Не подлежат на регистриране гражданските и служебните правоотношения, както и тези които възникват на основание на специални закони.

Уведомлението за сключения трудов договор се заверява в ТП на НОИ, след което работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа копие от завереното уведомление и екземпляр от подписания от двете страни трудов договор. Работникът следва да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на екземпляра от сключения трудов договор и копие от завереното уведомление, когато страните не са договорили друг срок.

Уведомяването на НОИ и предоставянето на посочените документи на работника и служителя

1 ДВ бр. 120 от 2002 г.

2 ДВ бр. 1 от 2003 г.

се явяват необходимо условие за реализиране на тяхното право и задължение да постъпят на работа по възникналото трудово правоотношение и създават чувство за социална сигурност.

Набирането на повече средства по фондовете на ДОО наложи ежегодно да се регламентира минималния размер на осигурителния доход (праг) въз основа на който се изчисляват и превеждат осигурителните вноски.

**Минималният осигурителен доход** представлява изключение от правилото, че доходът върху който се превеждат осигурителните вноски включва всички доходи от трудовата дейност на лицето. Минималният осигурителен праг се въвежда само за случаите когато реалните трудови доходи на лицето са по-ниски от посочения праг. В тези случаи лицето следва на база минимален праг да превежда осигурителните вноски.

В досегашната законодателна практика на осигурителни отношения минималния осигурителен доход се регламентираше единствено за самоосигуряващите се лица. Неговият размер е фиксиран и се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО).

Месечните размери на осигурителните доходи за самоосигуряващите се лица за 2004 г. са:

- Минимален месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица – 200 лв.;
- Минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители – 100 лв.;
- Минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители, които упражняват само земеделска дейност – 50 лв.;
- Максимален месечен размер на осигурителния доход – 1200 лв.

Съгласно КСО от началото на 2003 г. се регламентира минимален месечен осигурителен доход и за следните групи лица: работещите по трудови правоотношения и работещите по договори за управление и контрол на търговски дружества. Осигурителните вноски за тези групи лица се изчисляват върху минималния месечен осигурителен доход само когато действително полученото брутно трудово възнаграждение е по-малко от определен минимален месечен осигурителен доход. Във всички останали случаи, осигурителните вноски се превеждат на база действително получените възнаграждения, но върху не повече от максималния месечен осигурителен доход, който за 2004 г. е 1200 лв.

Минималният месечен осигурителен доход за

работещите по трудови правоотношения и за работещите по договори за управление се определя по специална таблица, която се приема ежегодно със ЗБДОО.

Размерът на минималния осигурителен доход е различен за отделните групи лица и се установява съгласно два критерия:

- Основна икономическа дейност;
- Квалификационна група професия.

**Основната икономическа дейност** се определя въз основа на разработения и приет Национален класификатор на икономическите дейности<sup>3</sup> (НКИД). Класификаторът обхваща всички дейности в икономиката – производство на стоки и услуги с пазарен и непазарен характер, включително услугите извършвани от държавата и общините и услугите на нетърговските организации, обслужващи домакинствата. Чрез националната класификация се определя структурата на икономиката по икономически дейности, обхванати в пет йерархични равнища. Всяко равнище има наименование (сектор, подсектор, раздел, група и клас) и съответен цифров код. Класът е най-малката структурна единица в НКИД.

Когато предприятието извършва повече от една икономически дейности, следва да се определи:

- Основната икономическа дейност – тази която произвежда най-голяма част от добавената стойност;
- Допълнителна дейност – всяка друга дейност на предприятието, от която се произвеждат стоки и услуги;
- Спомагателна дейност – друга дейност, която се изпълнява с цел да подпомогне извършването на основната дейност на предприятието, като осигурява стоки и услуги с недълготраен характер (общо счетоводство, правно обслужване, охрана и др.).

Критерият за избор на основната икономическа дейност на предприятието е чисто икономически. Той съществено се различава от критерия на осигурителя за целите на ДОО. Критерия на осигурителя е определяне на минимален месечен размер на осигурителен доход. Този критерий е осигурителен и се основава на преобладаващия брой осигурени лица по трудови правоотношения. В тази връзка трябва да се подчертае, че основната икономическа дейност за предприятието може да не съвпадне с основната икономическа дейност за целите на ДОО. Когато осигурителят (работодателят) определи, че в предприятието се упражняват две и повече икономически дейности, то **за основна икономическа дейност се приема тази, в която са за-**

**ети най-голям брой лица работещи по трудово правоотношение.** Не се вземат в предвид: работещите по служебни правоотношения – държавни служители, включително и на основание специални закони; работещите без трудови правоотношения включително по договори за управление и контрол (независимо, че за тях се определя минимален месечен размер на осигурителния доход), работещите по трудови правоотношения които са общо функционално свързани с всички дейности. Един осигурител (работодател) трябва да има определена една основна икономическа дейност.

Необходимо е да се подчертае, че основната икономическа дейност на предприятието не е постоянна величина. Тя се влияе от промените в структурата на икономическите дейности на предприятието и от увеличаването или намаляването на работниците и служителите в него. Затова е възможно през различни сезони и месеци на годината, основната икономическа дейност на предприятието да бъде различна, което ще доведе до различни минимални месечни размери на осигурителния доход на работниците и служителите. Това е особено характерно за предприятия със сезонни производства или услуги.

**Квалификационната група професия** се определя индивидуално за всеки нает работник и служител поотделно, според класа в който попада длъжността на лицето. За основа при определяне на квалификационната група служи Националната класификация на професиите<sup>4</sup> (НКП). В класификацията е определена структурата на заетите по професии в четири йерархични равнища (клас, подклас, група и единична група професии).

Квалификационната група на професиите се определя в зависимост от класа (от 1 до 9), в който попада длъжността на лицето. Най-общо класификацията на квалификационните групи професии обхваща: клас 1 – “Ръководни служители”; клас 2 – “Аналитични специалисти”; клас 3 – “Приложни специалисти”; клас 4 – “Помощен персонал”; клас 5 – “Персонал, зает с услуги на населението, охрана и търговия”; клас 6 – “Производители в селското, горско и рибно стопанство, ловци и риболовци”; клас 7 – “Квалифицирани производствени работници”; клас 8 – “Оператори на машини, съоръжения и транспортни средства”; клас 9 – “Нискоквалифицирани работници”.

Най-малката структурна единица в НКП е единичната група професии. Тя агрегира съвкупност от длъжности, при които се изпълняват сходни задачи и задължения. Единичната група професии се определя от характера на извършената работа и

от списък на примерните длъжности, които могат да бъдат включени в нея. Когато заеманите длъжности се характеризират с права и задължения, характерни за повече от една единична група професии, тези длъжности се класифицират само в една единична група професии, като за нейното определяне се използват следните приоритети:

- На длъжността се определя кода на единичната група професии с най-голям относителен дял от времето, необходимо за изпълнение на задачите;

- Приоритет имат единичните групи професии, които са свързани с производство, а не с търговия, транспорт или услуги;

- Приоритет имат единичните групи професии с най-висока степен на квалификация на работниците.

Минималният месечен размер на осигурителния доход за работещите по трудови правоотношения и договори за управление и контрол по основни икономически дейности и квалификационни групи професии е посочен в таблица от ЗБДОО (чл. 8). Практиката показва, че около 80 % от минималните осигурителни доходи са договорени между работодателите и синдикатите, и около 20 % са определени съвместно с експерти на тези организации и експерти на МТСП и НОИ.

Работодателят следва да определя минималния осигурителен доход всеки път, когато възникне задължение за превеждане на осигурителни вноски. Тази необходимост се налага от факта, че в течение на годината работодателят може да промени основната си икономическа дейност като наеме повече работници и служители или като започне нови производства. Работодателите, които превеждат осигурителните вноски върху реално получени възнаграждения също е необходимо да определят основната си икономическа дейност, когато реструктурират производства, тъй като може да се получи така, че минималния осигурителен доход за новата икономическа дейност да е по-голям от действително получаваните възнаграждения.

Минималният осигурителен доход за работниците и служителите, които съгласно условията на трудовия договор работят при непълно работно време или непълен месец се определя пропорционално на законоустановеното работно време, съответно на отработените дни през месеца.

Минималният осигурителен доход на работниците и служителите, които работят в кооперации за инвалиди съгласно Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите се определя в размер на 50 на сто от минималния осигурителен доход.

4 Утвърдена със заповед № 54 от 26.03.1996 г.

гурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии.

Работодателите трябва да определят основната икономическа дейност на предприятието и по такъв начин да разпределят работниците и служителите по квалификационни групи професии, че да се избегнат евентуалните нарушения на осигурителното законодателство при съставяне на месечните ведомства за заплати.

Направените промени в КТ относно въвеждането на регистрация на трудовите договори и на минималните месечни осигурителни доходи по икономически дейности и квалификационни групи професии доведоха до по-висока събираемост на осигурителни средства и до по-голяма социална сигурност на работниците и служителите. От началото на 2003 г. до месец септември на същата година броят на работниците и служителите осигуряващи се по трудов договор е 2 340 343 души, докато към 31.12.2002 г. те са били 1 890 000. Това

показва, че само за осем месеца стотици хиляди работници и служители са извадени от "сивата икономика". Приходите в НОИ за първите осем месеца на 2003 г. спрямо същия период на предшестващата година са се увеличили с над 240 млн. лева<sup>5</sup>.

Прилагането на минимален осигурителен доход по икономически дейности и квалификационни групи професии – води и до ликвидиране на формалното осигуряване върху минималната работна заплата. По този начин се стабилизира осигурителната система, което от своя страна ще доведе до по-голяма социална сигурност на работниците и служителите.

#### Литература

1. Христова Св. Социалноосигурителни отношения, Изд. "Тракия М", С, 2001 г.
2. Мръчков В и др. "Коментар на Кодекса на труда", Изд. "Сиби", С, 2002 г.
3. Сп. "Панорама на труда" бр. 1, 2003 г.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND SOCIAL ASSURANCE FOR THE EMPLOYEES

Svetlinka Hristova  
University of national and world economy - Sofia, Bulgaria

### ABSTRACT

The social assurance for the employees is an important factor for the sustainable development of the Bulgarian economy. With the establishment of better social assurance for the employees the following problems were necessary to be solved: labour contracts between the employers and the employees; stoppage the practice of signing series term labour contracts; not transferring the insurance payments.

As a result, the legislation regarding the sign of the written labour contracts and their registration in the National Insurance Institute, was improved and implement into the practice. It was also initiated the requirement for the minimal insurance incomes for each economic activities and professions' groups.

---

5 Сп. Панорама на труда, бр. 1, 2003 г.