

Формуляр за частична предварителна оценка на въздействието*
(Приложете към формуляра допълнителна информация/документи)

Институция: Министерство на труда и социалната политика	Нормативен акт: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване
За включване в законодателната програма на Министерския съвет за периода: януари – юни 2018	Дата: 03.04.2018 г.
Контакт за въпроси: Красена Стоименова	Телефон: 02 8119501

1. Дефиниране на проблема:

1.1. Кратко опишете проблема и причините за неговото възникване. Посочете аргументите, които обосновават нормативната промяна.

Липсва пълно съответствие на разпоредбите на Кодекса за социално осигуряване (КСО) с Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 година относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите-членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права (директивата). В тази връзка в действащите разпоредби на КСО:

- Липсва нормативно определен срок на изчакване, след който работодателите са длъжни да започнат да осигуряват във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване новопостъпилите работници и служители, и работещите по договор за управление и контрол, ако осигуряват останалите работници и служители.

Липсата на законоустановен изчаквателен период създава възможност за прилагане от страна на работодателите на необосновано дълги периоди на изчакване, в които новопостъпилите работници и служителите, и работещите по договор за управление и контрол няма да бъдат осигурявани, което рефлектира върху техните права в третия стълб на пенсионното осигуряване.

- Липсва задължение за пенсионноосигурителните дружества и за работодателите да предоставят информация на осигурените лица и техните наследници, свързана с условията за придобиване на допълнителни пенсионни права и влиянието, което прекратяването на трудовото правоотношение оказва върху тях.

Липсата на точна и ясна информация относно правата, които лицата придобиват в резултат от осигуряването или при прекратяване на осигуряването им във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване е пречка те да могат да направят информиран избор при приемането на предложения за наемане на работа, вкл. да се придвижват на територията на различните държави-членки за тази цел.

1.2. Опишете какви са проблемите в прилагането на съществуващото законодателство или възникналите обстоятелства, които налагат приемането на ново законодателство. Посочете възможно ли е проблемът да се реши в рамките на съществуващото законодателство чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности (например съвместни инспекции между няколко органа и др.).

На ниво Европейски съюз (ЕС) са констатирани пречки пред мобилността на работниците, свързани със схемите за допълнително пенсионно осигуряване в различните държави-членки. Могат да бъдат посочени четири основни проблема, които възпрепятстват упражняването на правото на свободно движение:

- Данъчно третиране на трансграничните вноски и трансфери;
- Условия за придобиване на допълнителни пенсионни права;
- Правила за запазване на пасивните пенсионни права и

- Начинът, по който се организира прехвърлянето на придобитите права.

Директивата има за цел да противодейства на втория и третия от тях, като подобри условията за придобиване и запазване на допълнителните пенсионни права. При наличието на твърде високи изисквания, установени от работодателите, работниците, постъпващи на работа в друга държава членка, може да не натрупат достатъчно средства за осигуряване на адекватна пенсия в края на своята заетост и съответно да бъдат ошетени в резултат от упражняване на правото си на свободно движение. В допълнение следва да бъде посочено, че информацията, предоставена на осигурените лица, играе съществена роля за осигуряване на възможност за мобилност на добре информирана основа.

Действащата уредба в КСО не предвижда прилагане на правопораждащ срок и минимална възраст за придобиване на пенсионни права, което съответства на изискванията на директивата. Осигурено е и запазването на правата върху натрупаните средства в еднаква степен за всички осигурени лица след прекратяване на трудовите им правоотношения, включително в резултат на преместване в друга държава-членка, тъй като средствата по техните индивидуални партии продължават да се инвестират и да носят доходност.

В КСО обаче не се съдържат ограничения във връзка с прилагането от страна на работодателите на срок на изчакване. Не са налице и изисквания за предоставяне на част от предвидената в директивата информация. При отсъствие на изрична законова уредба, в практиката се прилага по-дълъг срок на изчакване, липсват и задължения за предоставяне на важна за осигурените лица и техните наследници информация.

В тази връзка не е възможно констатираните проблеми да бъдат решени в рамките на съществуващото законодателство, вкл. чрез промяна в организацията на работа и/или чрез въвеждане на нови технологични възможности, а е необходимо да се измени законът.

1.3. Посочете дали са извършени последващи оценки на нормативния акт, или анализи за изпълнението на политиката и какви са резултатите от тях?

Последващи оценки относно посочените промени в Кодекса за социално осигуряване не са извършвани.

2. Цели:

Посочете целите, които си поставя нормативната промяна, по конкретен и измерим начин и график, ако е приложимо, за тяхното постигане. Съответстват ли целите на действащата стратегическа рамка?

Със законопроекта се цели:

- Въвеждане на изискванията на директивата, която Република България следва да транспонира в срок до 21 май 2018 г. и по този начин да спази поетите от нея задължения по Договора за функционирането на Европейския Съюз (ДФЕС), като избегне риска от налагане на санкции за неизпълнение.
- Премахване на пречките за мобилността на работниците на пазара на труда в държавите-членки.
- Улесняване упражняването на правото на работниците на свободно движение както между държавите членки, така и в рамките на съответната държава.
- Гарантиране и запазване на пенсионните права на всички работници, вкл. на работниците мигранти.

3. Идентифициране на заинтересованите страни:

Посочете всички потенциални засегнати и заинтересовани страни, върху които предложението ще окаже пряко или косвено въздействие (бизнес в дадена област/всички предприемачи, неправителствени организации, граждани/техни представители, държавни органи, др.).

1. Лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за

управление и контрол, и техните наследници - по данни на Националния осигурителен институт (НОИ) към м. април 2017 г. броят на лицата е 2 429 489.

2. Работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол - по данни на НОИ към м. април 2017 г. броят им е 213 906.

3. Пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и техните наследници – по данни на Комисията за финансов надзор към м. септември 2017 г. броят на пенсионерите е 1244.

4. Пенсионноосигурителните дружества - 9.

4. Варианти на действие:

Идентифицирайте основните регулаторни и нерегулаторни възможни варианти на действие от страна на държавата, включително варианта „Без действие“.

Вариант на действие 1 „Без действие“:

При този вариант на действие няма да се транспонира директивата и ще е налице неизпълнение на изисквания на правото на ЕС, което ще доведе до налагане на санкции за Република България.

Ще продължат да се прилагат действащите разпоредби на КСО, които не ограничават срока на изчакване и не предвиждат предоставянето на необходимата информация. Това създава пречки пред мобилността на работниците мигранти, тъй като не се гарантират в достатъчна степен пенсионните им права, вкл. правата на техните наследници.

Вариант на действие 2 „Приемане на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване“:

При този вариант на действие в българското законодателство ще се транспонират текстове от Директивата, с което ще се постигне пълно съответствие с нейните изисквания. По този начин Република България ще изпълни ангажиментите си като държава-членка на ЕС.

Ще се премахнат част от пречките за мобилността на работниците на пазара на труда в държавите-членки и ще се гарантират социалноосигурителните права на работниците мигранти и техните семейства, чрез:

- определяне на законоустановен максимален срок на изчакване, който ще се прилага по отношение на всички работодатели;

При този вариант на действие ще бъде предвиден максимален срок на изчакване (до 6 месеца), след изтичането на който работодателите, в качеството им на осигурители, ще са длъжни, ако осигуряват останалите си работници и служители, да започнат да внасят осигурителни вноски във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми за съответния работник или служител или за лицето, с което е сключен договор за възлагане на управление и контрол.

- повишаване информираността на осигурените лица и техните наследници.

Ще се създаде законоустановено задължение за пенсионноосигурителните дружества и за работодателите, в качеството им на осигурители, да предоставят ясна писмена информация в разумни срокове за: условията за придобиване на допълнителни пенсионни права и последствията от прилагането на тези условия при прекратяване на трудовото правоотношение; размера на полагащите се средства на наследниците на починало осигурено лице или пенсионер във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и др.

5. Негативни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други негативни въздействия за всеки един от

вариантите, в т.ч. разходи (негативни въздействия) за идентифицираните заинтересовани страни в резултат на предприемане на действията. Пояснете кои разходи (негативни въздействия) се очаква да бъдат второстепенни и кои да са значителни.

Вариант на действие 1 „Без действие“:

За лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, за пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, и за техните наследници:

При този вариант ще продължат да се прилагат действащите в момента разпоредби на КСО, които ще създават условия за ползване на различни допълнителни пенсионни права от лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, упражняващи трудова дейност при различни работодатели и осигурени в различни пенсионноосигурителни дружества.

Ще продължи да липсва ограничение по отношение на срока, в рамките на който работодателят може да не внася осигурителни вноски във фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване или фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми за новопостъпилия работник или служител или лицето, с което е сключен договор за възлагане на управление и контрол. Така работниците или служителите, които променят работното си място няколко пъти, може да не успеят да натрупат достатъчно пенсионни вноски, ако се прилагат твърде продължителни периоди на изчакване, което ще доведе до определяне на ниски размери на пенсиите в края на кариерата им. В тази връзка те ще бъдат оцетени поради промяната на своята заетост в сравнение с други, които са придобили целия си осигурителен стаж при един и същ работодател.

Лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, пенсионерите и техните наследници, няма да имат информация за влиянието, което прекратяването на трудовото правоотношение би оказало върху допълнителните им пенсионни права. Те няма да бъдат информирани за условията за придобиване на права за допълнително пенсионно осигуряване и последствията от прилагането им при прекратяване на трудовото правоотношение.

За работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол:

Констатираните пречки пред мобилността на работниците, произтичащи от схемите за допълнително пенсионно осигуряване, предмет на директивата, имат негативен ефект и по отношение на работодателите, осигурителите и възложителите по договори за управление и контрол, които ще са лишени от възможността да реализират ползи от производителността, растежа и заетостта, които предлага един по-добре функциониращ пазар на труда.

За пенсионноосигурителните дружества:

При този вариант не са констатирани негативни въздействия за пенсионноосигурителните дружества.

Вариант на действие 2 „Приемане на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване“:

За лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, за пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, и за техните наследници:

Приемането на Закона за изменение и допълнение на КСО няма да породи негативни

въздействия върху лицата, които полагат труд по трудово или служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, за пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, и за техните наследници.

За работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол:

За работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол ще се създаде задължение, при поискване, да предоставят писмена информация на своите служители относно прилагания срок на изчакване и последиците от него при прекратяване на правоотношението. Възможно е да се повишат и финансовите разходи (за вноски във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване) за работодатели, които преди промените са прилагали по-продължителен период на изчакване – над 6 месеца.

За пенсионноосигурителните дружества:

Изпълнението на новите изисквания ще бъде свързано с разходи за пенсионноосигурителните дружества във връзка с предоставяне на предвидената в директивата информация на осигурените лица и техните наследници.

6. Положителни въздействия:

Опишете качествено (при възможност – и количествено) всички значителни потенциални икономически, социални, екологични и други ползи за идентифицираните заинтересовани страни за всеки един от вариантите в резултат на предприемане на действията. Посочете как очакваните ползи кореспондират с формулираните цели.

Вариант на действие 1 „Без действие“:

За лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, за пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване, и за техните наследници:

Този вариант няма да доведе до положителни въздействия по отношение на лицата, които полагат труд по трудово или служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и техните наследници.

За работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол:

Липсата на ограничение на срока на изчакване не налага работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол да променят начина, по който осигуряват своите работници и служители. Няма да са необходими допълнителни разходи във връзка с информирането на служителите относно прилагането на срок за изчакване.

За пенсионноосигурителните дружества:

При този вариант на действие не са необходими допълнителни разходи от страна на пенсионноосигурителните дружества във връзка с информирането на осигурените лица.

Вариант на действие 2 „Приемане на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване“:

За лицата, които полагат труд по трудово, по служебно правоотношение и по договори за управление и контрол, за пенсионерите във фондовете за допълнително доброволно

пенсионно осигуряване, и за техните наследници:

Премахването на бариерите пред мобилността способства за повишаване на заетостта и защитата правата на допълнително пенсионно осигуряване на осигурените лица, пенсионерите и техните наследници. Подобряват се условията за придобиване и запазване на пенсионни права и се осигурява необходимата информация относно придобиването на пенсионни права и третирането на натрупаните средства. Определянето на максимална продължителност на срока на изчакване може да доведе до разширяване на кръга на осигурените лица и до подобряване на социалната защита.

За работодателите, осигурителите и лицата - възложители по договори за управление и контрол:

Премахването на пречките за мобилността на пазара на труда между държавите-членки е от съществено значение за работодателите, тъй като по този начин се постига по-висока производителност, конкурентоспособност и икономически растеж.

За пенсионноосигурителните дружества:

Чрез въвеждането на по-високи изисквания за информиране се подобрява качеството на предлаганата услуга от пенсионноосигурителните дружества, което води до повишаване на доверието в тях.

7. Потенциални рискове:

Посочете възможните рискове от приемането на нормативната промяна, включително възникване на съдебни спорове.

Не са идентифицирани конкретни рискове при реализирането на вариант на действие 2.

8.1. Административната тежест за физическите и юридическите лица:

- ☐ Ще се повиши
☐ Ще се намали
☒ Няма ефект

8.2. Създават ли се нови регулаторни режими? Засягат ли се съществуващи режими и услуги?

С проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване не се създават нови регулаторни режими и не се засягат съществуващи режими и услуги.

9. Създават ли се нови регистри?

Не.

Когато отговорът е „да“, посочете колко и кои са те.....

10. Как въздейства актът върху микро-, малките и средните предприятия (МСП)?

- ☒ Актът засяга пряко МСП
☐ Актът не засяга МСП
☐ Няма ефект

Приемането на Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване не е насочено пряко към МСП, но се очаква да има положително въздействие върху тях, тъй като увеличава възможностите за кариера и развитие на отделните работници и премахва бариерите пред мобилността им, което е предпоставка за повишаване на заетостта, увеличаване на конкурентоспособността и икономически растеж.

11. Проектът на нормативен акт изисква ли цялостна оценка на въздействието?

- ☐ Да

☒ Не

12. Обществени консултации:

Обобщете най-важните въпроси за консултации в случай на извършване на цялостна оценка на въздействието или за обществените консултации по чл. 26 от Закона за нормативните актове. Посочете индикативен график за тяхното провеждане и видовете консултационни процедури.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване ще бъде публикуван на Портала за обществени консултации и на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика. Справката с отразените становища ще бъде публикувана на Портала за обществени консултации и на интернет страницата на министерството.

Проектът на нормативен акт ще бъде обсъден в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Проектът на Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване ще се съгласува в съответствие с чл. 32, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация с всички министерства.

13. Приемането на нормативния акт произтича ли от правото на Европейския съюз?
☒ Да

☐ Не

Със законопроекта се въвеждат изискванията на Директива 2014/50/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 година относно минималните изисквания за повишаване на мобилността на работниците между държавите-членки чрез подобряване на придобиването и запазването на допълнителни пенсионни права.

Моля посочете изискванията на правото на Европейския съюз, включително информацията по т. 8.1 и 8.2, дали е извършена оценка на въздействието на ниво Европейски съюз, и я приложете (или посочете връзка към източник).

Извършена е оценка на въздействието на ниво Европейски съюз:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52005SC1293&from=BG>

14. Име, длъжност, дата и подпис на директора на дирекцията, отговорна за изработването на нормативния акт:

Име и длъжност: Калина Петкова – директор на дирекция „Трудово право, общественото осигуряване и условия на труд“

Дата: 3.04.2015г.

Подпис: 