

□ Начало Карта на сайта Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗП КОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закони Наредби Правилници Постановления Решения Класификации Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г. ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ ЖИВОТ И ТРУД В ИСПАНИЯ ЖИВОТ И ТРУД В ИСПАНИЯ КОНТАКТ НОВИНИ ЖИВОТ И ТРУД В ИСПАНИЯ Пребиваване и работа в Испания □ □ ПРЕБИВАВАНЕ И РАБОТА В ИСПАНИЯ □ В тази справка можете да намерите актуална информация по следните въпроси: □ ПРЕБИВАВАНЕ В ИСПАНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ РАБОТА (УВОЛНЕНИЕ) ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНО ВРЕМЕ, ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД И ОТПУСКИ ПРАВЕН РЕЖИМ НА ДОМАШНИТЕ ПОМОЩНИЦИ /Empleadasdehogar/ ОБЕЗЦЕТЕНИЕ ЗА БЕЗРАБОТИЦА /Prestación contributiva por desempleo/ ПОМОЩ ЗА БЕЗРАБОТИЦА /Subsidio por desempleo/ ПОМОЩ ЗА КРАЙНО НУЖДАЕЩИ СЕ ЛИЦА /Rentamínimadeinserción/ ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ ПЕНСИОНИРАНЕ ПЕНСИОНИРАНЕ ПРИ УСЛОВИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ РЕГЛАМЕНТИ □ ПРЕБИВАВАНЕ В ИСПАНИЯ □ За да пребивавате в Испания за период повече от 3 месеца, следва да се регистрирате в испанския регистър на чужденците, и да получите съответния сертификат. Трябва да отговорите на едно от следните условия: - □ □ □ □ □ □ □ □ да работите за своя или за сметка /да сте на трудов договор или самоосигуряващо се лице/ - □ □ □ □ □ □ □ □ да разполагате с достатъчно средства за вас и семейството ви, за да не в тежест на социалната система, както и със здравна застраховка с покритие за всички рискове - □ □ □ □ □ □ □ □ да сте записани в частно или държавно учебно заведение, да притежавате здравна застраховка с пълно покритие и да удостоверите, че разполагате с достатъчно финансови средства за себе си и членовете на семейството си - □ □ □ □ □ □ □ □ да сте членове на семейството, придружаващи или присъединяващи се към гражданин на ЕС, който отговаря на някое от горните условия. За вписване в регистъра на чужденците, трябва да се обърнете към полицейското управление или специалните офиси за чужденци /oficinasdeextranjería/ по адресната ви регистрация, като е необходимо предварително запазване на час по Интернет. Адресите на офисите можете да видите тук: http://www.seap.minhap.gob.es/web/servicios/extranjeria/extranjeria_ddgg.html Сроктът за подаване на заявлението е 3 месеца, считано от датата на влизане в Испания. Необходими документи: - □ □ □ □ □ □ □ □ заявление по образец - може да се изтегли оттук: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ModelosSolicitudes/> - □ □ □ □ □ □ □ □ паспорт или лична карта - □ □ □ □ □ □ □ □ ако става дума за работа за чужда сметка /договор/декларация, че ще бъдете нает от работодателя/документ за „алта” в системата за социална сигурност - □ □ □ □ □ □ □ □ ако става дума за работа за своя сметка: документ, удостоверяващ вписването в регистъра на икономическите дейности/документ за вписване в търговския регистър/документ за „алта” в системата за социална сигурност - □ □ □ □ □ □ □ □ ако става дума за лице, което не упражнява трудова дейност в Испания/документ, удостоверяващ наличието на здравна застраховка, и документи, удостоверяващи, че разполага с достатъчно средства /напр. заверени чекове, кредитни карти и удостоверение от банка за сумата на разположение, договор за отдаване под наем и др./ - □ □ □ □ □ □ □ □ ако става дума за студенти: документ, че са записани в учебно заведение, документ, че разполагат с медицинска застраховка, декларация, че разполагат с достатъчно средства за себе си и семейството си. Участието в програма на ЕС за обмен на студенти и преподаватели се счита за доказателство за изпълнение на горните изисквания. - □ □ □ □ □ □ □ □ ако става дума за член на семейството на гражданин на ЕС: легализиран документ за семейната връзка с гражданина на ЕС, от когото се черпят правата; документ, удостоверяващ икономическата зависимост; документ, удостоверяващ, че гражданин на ЕС работи за своя или чужда сметка или разполага с достатъчно средства и здравна застраховка. Когато се представят документи на чужд език, те трябва да бъдат преведени на испански или на втория официален език на областта. Когато се касае за европейски формуляри, не е необходим превод, нито легализация. Всеки чуждестранен публичен документ следва да бъде легализиран, освен когато е поставен апостил в съответствие с Хагската конвенция от 1961 г. Повече информация може да бъде получена на ел. страница на Генералния секретариат по емиграция и имиграция в Министерството на заетостта и социалната сигурност: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/CiudadanosComunitarios/hoja102/index.html> Подробна информация и съответното законодателство по пребиваването може да намерите на страницата на Министерството на заетостта и социалната сигурност на Кралство Испания: www.mecys.es □ ТРУДОВИ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ □ ТРУДОВ ДОГОВОР Трудовият договор се сключва между работодателя и работника с цел извършване на определена дейност от страна на работника под ръководството и контрола на работодателя, срещу което получава възнаграждение или заплата. Работодателят следва в срок от десет работни дни да регистрира трудовия договор в Службата по заетостта /SEPE □ - Servicio Público de Empleo Estatal/ и да връчи екземпляр от него на работещия. Регистрацията може да стане онлайн чрез приложението CONTRAT@. Работодателят също така следва да регистрира работника и в Службата за социалноосигуряване, където ще превежда съответните социалноосигурителни вноски, преди започване на работа на работника. Ако работодателя не е направил това, работникът може да го направи лично. □ Форма на трудовия договор Трудовият договор може да се сключи в писмена форма или устно. Задължително е трудовият договор да се сключи в писмена форма, когато това е постановено в закон и когато: - □ □ □ □ □ □ с него е свързана практика или обучение - □ □ □ □ □ □ когато се сключва за извършване на определена работна услуга - □ □ □ □ □ □ когато е за непълно работно време - □ □ □ □ □ □ когато се работи от в къщи - □ □ □ □ □ □ за работници, наети в Испания за работа в и

в чужбина -□□□□□ при договорите за определен период, с продължителност над 4 седмици. В договора може да се определи изпитателен срок. Неговата максимална продължителност обикновено се договаря в колективен трудов договор. По време на изпитателния срок работникът има същите права и задължения, както ако е на щат. По време на изпитателния срок, договарят може да бъде прекратен без мотивировка. Не може да се договаря изпитателен срок, когато работникът вече е изпълнявал същите функции в същото предприятие, независимо под каква форма е бил нает. Трудовият договор може да бъде с неопределен срок /постоянен/ или с определена продължителност /временен/. По принцип всеки договор се счита за постоянен и на пълно работно време, освен ако в него не е уговорено обратното. □ Кой може да сключва трудов договор? -□□□□□ Лица, навършили 18 г. -□□□□□ Лица, ненавършили 18 г., но сключили брак /еманципирани/ -□□□□□ Лица, ненавършили 18 г., ако имат разрешение на родителите или на лицата, на чиято издръжка са -□□□□□ Чужденците, в съответствие с приложимото спрямо тях законодателство. □ □Какво трябва да включва договора? По отношение на работника: -Име, фамилни имена; -DNI/ NIE(номер на документа за самоличност); -Длъжност; -Социалноосигурителен номер, ако работника вече има такъв; -Начало на трудовото правоотношение (в случай на временен трудов договор – срокът на неговата продължителност); -Има или няма изпитателен срок. По време на изпитателния срок договарят може да се прекрати без мотивировка; -Размер на заплатата/ възнаграждението; -Продължителност на работното време и отпуските. □ Видове трудови договори: -Трудов договор за неопределено време /има няколко разновидности/ – при този договор се поражда трайно трудово правоотношение между работещ и работодател, без да се предвиждат ограничения по отношение на неговата продължителност. -Временен (срочен) трудов договор -Трудов договор за обучение и стажуване -Трудов договор за практика □□□□□ Предприятията, които наемат повече от 50 постоянни работници/служители, са задължени да наемат поне 2% работници с увреждания /освен ако в колективен трудов договор е предвидено друго или са предвидени алтернативни мерки/. □ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР Прекратяването на трудовия договор представлява прекратяване на трудовото правоотношение между работещия и работодателя. Прекратяването може да стане при следните основания: -По взаимно съгласие С изтичане срока на трудовия договор или изпълнение или завършване на определената в предмета на трудовия договор работа или услуга, -По причини, предвидени в трудовия договор; -При смърт, настъпване на постоянна неработоспособност, или пенсиониране на работника; -При смърт, пенсиониране на работодателя или закриване на фирмата/ предприятието; -При настъпване на обстоятелства, които не позволяват изпълнението на възложената работа; -Освобождаване от работа (уволнение). □ ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ РАБОТА (УВОЛНЕНИЕ) Уволнението е едностранно решение/акт на работодателя да прекрати трудовия договор и освободи работника от изпълнение на задълженията му. Причините могат да бъдат: Обективни: -Дисциплинарно уволнение -Масово уволнение Работникът може да предприеме следните действия: -Помирителна процедура -Трудов съдебен процес. □ ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ Трудовото възнаграждение представлява сумата от плащания, които всеки работник получава от работодателя за положения от него труд. Сумата, която се получава следва да е предвидена в колективния трудов договор (или договорена между страните) от професионалната категория, упомената в трудовия договор. Трудовото възнаграждение се състои от основна заплата и добавки за трудов стаж, рискове при работа, транспорт и пр. Размерът на възнаграждението не може да по-малък от минималната работна заплата за страната. За 2017 г. е 707,70 евро месечно. За една година следва да се получат не по-малко от 12 възнаграждения и не по-малко от 2 допълнителни плащания, които се изплащат обикновено през м. юни и в края на годината. Допуска се и разпределение на тези допълни възнаграждения в рамките на годината, което се нарича „пропорционално плащане”. □ РАБОТНО ВРЕМЕ, ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД И ОТПУСКИ -Работното време е времето, определено за извършване на трудовата дейност и регламентирано в индивидуалния или колективен трудов договор. По принцип, работното време не може да надхвърля 40 часа на седмица или 9 часа на ден. Работното време може да бъде разпределено и неравномерно. Ако работното време надхвърля 6 часа непрекъсната работа се полагат 15 мин. почивка. Междуседмичната почивка по правило не трябва да е по-малка от ден и половина без прекъсване. За непълнолетни работници почивката е 2 дни. -Ношен труд - това е трудът, който се полага между 22 и 6 часа. Работното време през нощта не може да надвишава 8 часа. Допълнителен труд не се полага нощно време. -Работа на сменен режим – всеки работник заема последователно едно и също работно място на определен цикъл. Предполага се, работното време на всеки работник при този режим на работа е различно (променливо). -Допълнителен труд – това е трудът, който се полага извън определеното работно време. Допълнителният труд може да се компенсира парично или с равностойни платени почивки. Цената на час допълнителен труд не може да е по-ниска от тази за час от обичайното работно време. -Платен годишен отпуск на работещите във фирми/компаниите Продължителността на отпуска се договаря индивидуално или на основата на колективни трудови договори между работодателя и работника, но не може да бъде по-малко от 30 календарни дни; В случаи на временни или сезонни работници, при които законно полаганият се минимален отпуск не може да се ползва в определения за това период, поради спецификата на работа във фирмата, засегнатите работници ще бъдат компенсирани при получаване на заплатата и със съответния процент за периода на неизползвания отпуск. □ Подробна информация относно трудовите договори може да се получи на сайта на Обществената служба по заетостта /Servicio Publico de Empleo Estatal/: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html □ ПРАВЕН РЕЖИМ НА ДОМАШНИТЕ ПОМОЩНИЦИ /empleadasdehogar/ □ Трудови договори за работа в домакинства /домашни помощници/ -□□□□□ могат да се сключат писмено или устно -□□□□□ писмено може да се уговори изпитателен срок до 2 месеца, през който договарят може да се прекрати с предизвестие от 7 дни от която и да е от страните -□□□□□ гарантира се плащането в брой на минималната работна заплата, когато се работи на пълен работен ден. Възможно е от заплатата да се удържат до 30% за настаняване и храна. □ -□□□□□ гарантира се плащането на 2 извънредни заплати годишно -□□□□□ максималната продължителност на работната седмица е 40 часа действителен труд. Страните могат да уговорят определени часове на присъствие, в които работникът да е на разположение на работодателя, които не могат да са повече от 20 ч. седмично за един месец /освен

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/he_dejado_cobrar_paro/program_activacion_empleo.html □ ПОМОЩ ЗА КРАЙНО НУЖДАЕЩИ СЕ ЛИЦА /Rentamínimadeinserción/ - отпуска се от правителството на автономна област Мадрид Изисквания към лицата: -Да живеят постоянно в област Мадрид и да имат адресна регистрация в някое от кметствата най-малко 1 година преди подаване на молбата; - да са на възраст между 25 и 65 г., с някои изключения; -да живеят в съжителство най-малко от 6 мес., с някои изключения; -липса на финансови ресурси за посрещане на основните нужди за живот; -да подпишете и спазвате Ангажимент за активност. Размер на помощта – 400 евро месечно, към които се получава добавка, ако издържате и друг член на семейството. Повече информация на сайта на Службата по социални въпроси на област Мадрид: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1109168955327&definicion=Prestaciones+ Sociales&pagename=ComunidadMadrid%2F

ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ Временната неработоспособност е състояние, при което поради здравословни проблеми или злополука, работещият е възпрепятстван да упражнява временно своята трудова дейност и се нуждае от медицинско обслужване в рамките на социалната сигурност. Социалната сигурност обхваща следните случаи на временна неработоспособност: -Грудова злополука - Професионално заболяване - -Нетрудова злополука - -Общо заболяване Изисквания. Работещият следва: -Да е регистриран в системата за социална сигурност или да се намира в приравнена ситуация, т.е. да има съответните права на регистриран. -Да е плащал социалноосигурителни вноски минимум 180 дни през последните 5 години, ако се касае за общо заболяване. При злополука и професионална болест не се изисква период на плащане на вноски. Какво е приравнена ситуация - ситуации, които дават право на работника да се счита като официално регистриран в социално осигурителната система, напр.: -Да получава обезщетения като безработен; - Да е командирован от испански компании работник извън страната; -Да се намира в платен годишен отпуск и др. Обезщетение – Това е паричната сума, която се получава, за да се покрие липсата на доходи, породена от злополуката или заболяването, в случай, че е налице невъзможност за изпълняване на трудовите задължения. Прекратяване на изплащането на обезщетението: -При изтичане на максимален период от 18 месеца; -При завръщане на работа; -При пенсиониране на работещия; -При неоправдано неявяване на медицински прегледи и пр.; -При смърт и др. Размер на обезщетението Определя се като процент от осигурителната основа. При общо заболяване и нетрудова злополука - 60% от 4-ия до 20-ия ден вкл. и 75% от 21-ия ден нататък. При трудова злополука и професионална болест - 75% от деня, в който се поражда правото на обезщетение. □ Информация относно обезщетенията при временна нетрудоспособност /болнични/ може да бъде получена на адрес: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeIncapac44667/index.htm или в Центровете за информация на Института за социална сигурност /списък/: http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/Listado/index.htm?loc=5&Cod_Centro=5&Org=I □ **ПЕНСИОНИРАНЕ** Пенсиониране за възраст и стаж /Jubilación/ За пенсиониране в Испания трябва да отговаряте на условията за възраст и стаж. От 2013 г. пенсионната възраст се покачва постепенно от 65 г. до достигане на 67 г. през 2027 г. Постепенно се повишава и минималната осигурителна база от 15 на 25 г. От 2013 г. до 2018 г. възрастта нараства с по 1 месец на година, а след това - с по 2 месеца. Например, през □ през 2016 г. е 65 г. и 4 мес., през 2017 г. е 65 г. и 5 мес. □ □ и т. н. Осигурителния стаж нараства с по 3 месеца на година. Работниците с дълга трудова кариера (над 35 г.) обаче ще продължат да могат да се пенсионират при навършени 65 г. Тези условия могат да се видят в следната таблица: □ Година Осигурителен стаж Възраст 2013 35 г. и 3 мес. или повече по-малко от 35 г. и 3 мес. 65 г. 65 г. и 1 мес. 2014 35 г. и 6 мес. или повече по-малко от 35 г. и 6 мес. □ 65 г. 65 г. и 2 мес. 2015 35 г. и 9 мес. или повече по-малко от 35 г. и 9 мес. 65 г. 65 г. и 3 мес. 2016 36 г. или повече по-малко от 36 г. 65 г. 65 г. и 4 мес. 2017 36 г. и 3 мес. или повече по-малко от 36 г. и 3 мес. 65 г. 65 г. и 5 мес. 2018 36 г. и 6 мес. или повече по-малко от 36 г. и 6 мес. 65 г. 65 г. и 6 мес. □ Що се отнася до стажа – необходим е минимум 15 години осигурителен стаж, от които две години задължително следва да са от тези 15. Това означава, че трябва да имате поне две години осигурителен стаж, преди да поискате да се пенсионирате. Ако не могат да се покрие изискването от 15 години осигурителен стаж, то към осигурителния стаж в Испания ще се добави осигурителния/трудова стаж от България. По този начин се покриват изискванията на испанското законодателство, но пенсията ще бъде изчислена на основата на осигурителния стаж в Испания. Следва да се има предвид, че ако изчислената пенсия в Испания е под минимума за страната, то испанската страна изплаща добавка към пенсията до необходимия минимум, Тази добавка, обаче се получава само докато живеете в Испания. □ Повече информация за пенсиите може да се получи на адрес: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/index.htm или в Центровете за информация на Института за социална сигурност /списък/: http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/Listado/index.htm?loc=5&Cod_Centro=5&Org=I /изисква се предварително записан час/ □ Предсрочно пенсиониране /Jubilaciónanticipada/ Възможно е предсрочно пенсиониране при навършени 61 г. или 63 г. При първия вариант – навършени 61 г. - пенсионирането е възможно при: - наличие на минимум 33 г. трудов стаж - лицето да не е напуснало доброволно последната си работа - лицето трябва да е записано в бюро по труда като активно търсещ работа за период от 6 мес. преди подаване на молбата . Повече информация на : http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jub%20anticipadas%20cese%20involuntario%20y%20volunta/index.htm При втория вариант – навършени 63 г. /63 г. и 5 мес. за 2017 г., в зависимост от натрупания осигурителен стаж: -□□□□□□□□□□ наличие на минимум осигурителен стаж -□□□□□□□□□□ лицето да е напуснало доброволно работа. Повече информация на : http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jub%20%20anticipada%20voluntaria%202013/index.htm □ При избор на възможността за предсрочно пенсиониране, размерът на пенсията, която ще се получава, се намалява с определен коефициент за всяко тримесечие, с което лицето се пенсионира по-рано от редовната възраст /коефициентите варират от 1,500% до 2,000% в зависимост

от това, дали пенсионирането е доброволно или не и в зависимост от продължителността на осигурителния стаж/. Най-общо казано, при предсрочно пенсиониране размерът на пенсията се намалява с около 8% за всяка година, оставаща до възрастта за нормално пенсиониране. □

Пенсиониране при постоянна нетрудоспособност /по болест/ /Pension de Incapacidad Permanente/ Тази пенсия представлява обезщетение, което се признава на работник, който след подлагане на медицинско лечение показва анатомични или функционални изменения, които намаляват/водят до пълна липса на работоспособност. Целта ѝ е да покрие загубата на доходи, от които страда работника, когато поради болест или инцидент е намалил/загубил своята работоспособност. Как протича процедурата? Процедурата може да бъде иницирана служебно /от здравния център/личния лекар/ инспекцията по труда и др./ или по инициатива на заинтересованото лице. Когато се иницира от заинтересованото лице, то следва да попълни и подаде заявление, като приложи необходимата документация, описана в него, вкл. медицински оценки. Документите се подават в централите за информация на Националния институт за социална сигурност. Екипа за медицинско оценяване изготвя доклад-предложение, а от своя страна, Националният институт за социална сигурност издава резолюция, с която определя процента на нетрудоспособност, размера на обезщетението и датата, от която може да се иска ревизия, поради влошаване или подобряване на състоянието. Степента на постоянна неработоспособност може да бъде -□□□□□□□□ Частична за обичайната професия: представлява намаляване от 33% на производителността на работника в обичайната му професия. -□□□□□□□□ Пълна за обичайната професия: Невъзможност на работника да упражнява обичайната си професия, но възможност да се упражнява друга професия. -□□□□□□□□ Абсолютна за всякаква професия: невъзможност да упражнява каквато и да било професия. -□□□□□□□□ Пълна инвалидност:□ когато неработоспособният работник нуждае от чужда помощ за най-основните дейности в живота си. Условия за получаването на пенсия: На тази пенсия имат право лицата, регистрирани в някой от режимите на социална сигурност, които изпълняват изискванията за всяка степен на нетрудоспособност. Принципно условието е да са внасяни социално осигурителни вноски не по-малко от 5 години. Ако неработоспособността произтича от злополука – трудова или нетрудова -□ или от професионална болест, не се изисква предходно осигуряване. Размер на пенсията: Определя се от осигурителната база и от процента, който се прилага в зависимост от степента на неработоспособност. -□□□□□□□□ При пълна неработоспособност 55%□ от осигурителната база. От навършването на 55 г. се увеличава с 20% , когато поради различни причини се предполага, че е трудно да се намери работа, различна от обичайната. -□□□□□□□□ При абсолютна неработоспособност - 100% от осигурителната база. -□□□□□□□□ Пълна регулаторната база се прилага процента, съответстващ на неработоспособността, увеличена с добавка. Кога се прекратява правото на пенсия? Може да се прекрати□ при ревизиране на нетрудоспособността, когато се придобие право на пенсия за старост, или при смърт на пенсионера. □ Повече информация на : http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondeIncapacida45982/index.htm □ Подробна информация и съответното законодателство, свързано с трудови и социални въпроси, можете да намерите на страницата на Министерството на заетостта и социалната сигурност на Кралство Испания: www.mejss.es □ ПЕНСИОНИРАНЕ ПРИ УСЛОВИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ РЕГЛАМЕНТИ От 1 май 2010 г. са в сила два регламента за координация на системите за социална сигурност - Регламент 883/2004 на Европейския парламент и Съвета и Регламент 987/2009. Съгласно разпоредбите на регламентите за координация на системите за социална сигурност, всяка държава-членка на ЕС отпуска пенсия на лицата по условията на националното си законодателство, като при необходимост взема под внимание осигурителните периоди на кандидата във всяка друга държава-членка. Например, лицата, които имат осигурителен стаж, придобит съгласно българското законодателство и законодателството на Испания, ако българският осигурителен стаж не е достатъчен, за да възникне право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се взема предвид и осигурителният стаж, придобит съгласно законодателството на другата държава – Испания. Но размерът на българската пенсия се определя само въз основа на дохода, върху който са внасяни социално-осигурителни вноски в България и от пропорционалното съотношение на българските периоди на осигуряване към общия период на осигуряване. При подаване на заявление за отпусканена пенсия всички компетентни институции на държави – членки (ДЧ) на ЕС, на чиито осигурителни законодателства е било подчинено лицето, определят правото на обезщетение. Лицето може изрично да поиска отлагане на отпускане на обезщетения за старост съгласно законодателствата на една или повече ДЧ. Изчисляването на пенсията се извършва по два начина: - самостоятелна пенсия - това е пенсията, правото на която възниква, без да е необходимо сумиране на осигурителни периоди; Напр. ако лицето има целият необходим стаж за българска пенсия, придобит по реда на българското законодателство, се определя т.нар. “самостоятелна пенсия” изцяло съгласно българското законодателство. - пропорционална пенсия - това е пенсията, за правото на която е необходимо сумиране на осигурителни периоди. При нея първо се определя теоретичен размер (размер на обезщетението, за което съответното лице би могло да претендира, както ако всички периоди на осигуряване, които са придобити съгласно законодателствата на ДЧ, чийто субект е било лицето, са придобити съгласно прилаганото от тази институция законодателство). След това□ се определя действителния размер на обезщетението (въз основа на посочения теоретичен размер съобразно съотношението на периодите на осигуряване, придобити съгласно прилаганото от тази институция законодателство, към общия брой на периодите на осигуряване във всички ДЧ). Заявленията за отпускане на пенсия се подават до институцията по място на пребиваване на заявителя или до институцията на последната ДЧ, чието законодателство е било приложимо. По отношение на България, тази институция е Националният осигурителен институт. Датата на подаване на заявлението за пенсия в една ДЧ, се счита за дата на подаване на заявлението във всички ДЧ, по чиито законодателства лицето е придобило осигурителни периоди. Повече информация можете да получите на електронната страница на Националния осигурителен институт: www.noi.bg или на телефона на контактния център на НОИ□ - 003592 902 0506 /при избиране от чужбина/ и 0700 14□802 /при избиране от България/. Адрес на Националния осигурителен институт: бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64 гр. София - 1303 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИ

