

СЪДЪРЖАНИЕ

Осигуряването в числа Христина Митрева – Бюджетът на държавното обществено осигуряване за 2002 г.	4
Мария Жечева – Държавното обществено осигуряване през 2001 г.	6
Реформата Йордан Христосков – Да бъдем по-знаещи и по-активни в социалното осигуряване .	8
Управление на човешките ресурси Адриана Андреева – Система за обучение на НОИ	11
Коментар Даниела Асенова – Облекчаване на работодателя и самоосигуряващите се лица от 1 януари 2002 г.	13
Втората пенсия Методика № 1 от 12.01.2001 г. за начина и реда за служебно разпределение на лицата в професионални пенсионни фондове	15
Методика за начина и реда за служебно разпределение на лицата в универсални пенсионни фондове.....	16
Партньорство Мария Куцарова – Международни спогодби в общественото осигуряване	18
Международни дейности Теодора Нончева – Социалното осигуряване и изискванията за членство в Европейския съюз.....	21
Чужд опит Роса Киапел – Поуките от опита на Чили в провеждането на пенсионна реформа	23
Представяме ви... Енчо Жеков – Районно управление “Социално осигуряване” – Бургас	27
Право Маргарита Чечова – Събиране на вземанията към фондовете на ДОО в особени производства	30

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година I, брой 2, 2002

Редакционна колегия:

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

Редактор:

Марина Цветкова

Коректор Валентина Минчева

Корица Николай Дичев

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 1021
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

Националният осигурителен институт (НОИ) изпълнява ролята си на модерна институция, която гарантира социалната сигурност на гражданите, като управлява средствата на държавното обществено осигуряване по ефективен и прозрачен начин.

НОИ осъществява своята мисия, като обхваща все по-голям брой вносителни в социалноосигурителната система и извършва осигурителните плащания качествено и в срок.

Приоритет в ежедневната работа на служителите на НОИ е качествено и бързо обслужване на клиентите.

В Централното управление и в 28-те териториални поделения на Националният осигурителен институт работят 3450 души. През 2001 г. НОИ събра 2318 млн. лв. вноски за социално осигуряване, 603 млн. лв. вноски за здравно осигуряване, 210 млн. лв. за фонд "Безработица" и 39 млн. лв. за допълнителното задължително пенсионно осигуряване в професионални фондове.

Изплатените средства за пенсии през същата година възлизат на 2700 млн. лв., а за краткосрочни обезщетения - 169 млн. лв.

От 1997 г. в Националният осигурителен институт се осъществява програма за основна промяна и реформа, финансирана от правителството на Република България и Световната банка.

Важна част от програмата е въвеждането на нова интегрирана информационна система, която включва пет модула: регистрация, осигурителни вноски, спазване на осигурителните задължения, обезщетения (пенсиите) и трудови злополуки и професионални болести. Основа за прилагане на съвременни бизнес процеси и ефективен контрол е Персоналният регистър на осигурителите и осигурените лица.

Висококвалифицираният персонал на НОИ работи с пълна натовареност и полага всички усилия за повишаване на общественото доверие към провежданата социална реформа и към възможностите на институцията.

Христина Митрева,
главен актюер и главен директор на
Главна дирекция "Анализ, планиране и прогнозиране"

БЮДЖЕТЪТ НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ЗА 2002 Г.

Христина Митрева,
главен актюер и главен директор на Главна дирекция „Анализ, планиране
и прогнозиране“

Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2002 г. (ДВ., бр.111 от 28.12.2001г.) беше приет на базата на действащото социално и осигурително законодателство. В края на 2001 г. Народното събрание прие два нови закона – Закон за изменение и допълнение на Кодекса за задължително обществено осигуряване и Закон за насърчаване на заетостта. Това наложи разработването на Закона за изменение и допълнение на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2002 г., одобрен от парламента на 24 януари 2002 г. и публикуван в ДВ., бр. 10 от 29.01.2002 г.

Основните изменения и допълнения в нормативната база се отнасят до:

- Създаване на консолидиран бюджет на държавното обществено осигуряване (ДОО) и включване на риска „безработица“ в него;
- Обособяване на фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“;
- Обособяване на фонд „Безработица“;
- Фиксиране на минимален и максимален размер на осигурителния доход, откъснати от минималната работна заплата;
- Определяне на минимален и максимален размер на обезщетенията за безработица, откъснати от минималната работна заплата и размер на осигурителната вноска – 4 на сто;
- Фиксиране на месечен размер на паричното обезщетение за отглеждане на дете по чл. 53, ал. 1 и 2 от КЗОО.

В Закона за изменение и допълнение на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2002 г. се създава нова ал. 1 за консолидирания бюджет. В консолидирания бюджет на ДОО се включват два нови фонда: фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ и фонд „Безработица“.

Консолидираният бюджет на ДОО съдържа приходите, разходите, субсидиите (трансферите), дефицита (излишъка) и финансирането по бюджета на ДОО.

Приходите в консолидирания бюджет на ДОО възлизат на 2 676 800,4 хил. лв., в т.ч:

- приходи от осигурителни вноски – 2 526 459,6 хил. лв.;
- приходи от чуждестранни осигурителни институти за пенсии по международни спогодби – 2500,0 хил. лв.;
- приходи и доходи от собственост – 23 15,0 хил. лв.;
- глоби, начети и административни наказания – 143 214,0 хил. лв.;
- други неданъчни приходи – 2 311,8 хил. лв.

Разходите в консолидирания бюджет са 3 701 032,4 хил. лв., от които:

- за пенсии – 2 879 903,7 хил. лв.;
- за социални помощи и обезщетения – 715 659,5 хил. лв., в т.ч. разходи по КЗОО – 402 911,7 хил. лв.; разходи по УНР – 136 532,0 хил. лв.; разходи по ЗЗРСИИ – 3569,1 хил. лв.; здравноосигурителни вноски за пенсионерите – 160 752,5 хил. лв. и здравноосигурителни вноски за безработните лица с право на обезщетение – 11 894,2 хил. лв.;
- за службите по социално осигуряване – 45 469,2 хил. лв.;
- резерв за реформата в социалното осигуряване – 60 000,0 хил. лв.

Субсидиите (трансферите) между бюджета на ДОО и републиканския бюджет са в размер на 1 030 878,4 хил. лв., под формата на трансфер – 484 391,0 хил. лв. и допълнителна субсидия за покриване на недостига от средства – 546 487,4 хил. лв.

Увеличението на трансферите от ЦРБ по приетия Закон за бюджета на ДОО за 2002 г. от 476 834,0 хил. лв. на 484 391,0 хил. лв. в Закона за изменение и допълнение на Закона за бюджета на ДОО е със 7557,0 хил. лв. Разликата се формира от поемането от републиканския бюджет на 7057,0 хил. лв. повече средства за фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“, които са за военноинвалидни и гражданскоинвалидни пенсии и 500,0 хил. лв. за обезщетения по чл. 233 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Р България по фонд „Безработица“.

Включването на фонд „Безработица“ в бюджета на ДОО за 2002 г. увеличава допълнителната субсидия за покриване на недостига от средства от 514 784,5 хил. лв. на 546 487,4 хил. лв.

В края на годината бюджетът на ДОО се балансира, като се имат предвид и приходите по външното финансиране (1709,4 хил. лв.) и погашенията по заем 4081 А – ВУЛ със Световната банка (-1855,8 хил. лв.).

Бюджетът на фонд „Пенсии“ включва приходите, разходите и трансфера от РБ за здравноосигурителни вноски на пенсионерите, както и резерва за реформата в социалното осигуряване.

Приходите на фонд „Пенсии“ възлизат на 2 060 345,3 хил. лв., в т.ч. приходи от осигурителни вноски – 2 057 845,3 хил. лв.; приходи от чуждестранни осигурителни институти за пенсии по международни спогодби – 2 500,0 хил. лв.

Разходите на фонд „Пенсии“ са в размер на 2 949 226,2 хил. лв. и се разпределят както следва:

– пенсии за сметка на ДОО – 2 679 042,8 хил. лв.;

– пенсии по международни спогодби – 48 100,0 хил. лв.;

– здравноосигурителни вноски за пенсионери – 160 752,5 хил. лв.;

– резерв за реформата в социалното осигуряване – 60 000,0 хил. лв.;

– социални помощи и обезщетения – 1 330,9 хил. лв.

Трансферите от ЦРБ за фонд „Пенсии“ възлизат на 220 752,5 хил. лв. и са предназначени за здравноосигурителни вноски на пенсионерите – 160 752,5 хил. лв. и за резерва за реформата в социалното осигуряване – 60 000,0 хил. лв.

Дефицитът на фонд „Пенсии“ в края на 2002 г. се очаква да бъде 668 128,4 хил. лв.

Бюджетът на фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ включва разходите за онези видове пенсии, които не са свързани с осигури-

телен стаж и вноски и се финансират от републиканския бюджет.

Приходите по бюджета на фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ представляват преведените от ЦРБ трансфери за пенсията за военна инвалидност, гражданска инвалидност, социални пенсии за старост, социални пенсии за инвалидност и т.н. в общ размер 123 013,9 хил. лв.

Разходите на фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ са в същия размер – 123 013,9 хил. лв.

В края на годината фондът е балансиран.

Бюджетът на фонд „Трудова злополука и професионална болест“ включва приходи в размер на 44 490,0 хил. лв., разходи – 33 797,2 хил. лв., трансфер за фонд „Условия на труд“ – 3000,0 хил. лв. и излишък – 7692,8 хил. лв.

Бюджетът на фонд „Общо заболяване и майчинство“ се формира от приходи на обща сума 190 724,3 хил. лв., разходи – 326 154,7 хил. лв., в т.ч. за парични обезщетения за временна неработоспособност – 186 053,6 хил. лв., за разходи по УНР (месечни добавки за деца и еднократни помощи при раждане) – 136 592,0 хил. лв. и месечни добавки за деца инвалиди по чл. 40 от Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите – 3569,1 хил. лв.

Трансферите от републиканския бюджет са в размер на 140 101,1 хил. лв. и са за покриване на разходите по УНР и месечните добавки за деца инвалиди.

Бюджетът на фонд „Общо заболяване и майчинство“ се очаква да завърши с излишък от 4 670,7 хил. лв.

Бюджетът на фонд „Безработица“, който обхваща пасивните мерки на риска „безработица“, включително и разходите за здравно осигуряване на безработните лица с право на обезщетение, като част от консолидирания бюджет на ДОО за 2002 г., се очаква да завърши с излишък в края на годината в размер на 10 528,8 хил. лв.

Приходите на фонд „Безработица“ ще бъдат 233 400,0 хил. лв., в т.ч. от вноски от работодателите – 175 050,0 хил. лв. и от лични вноски – 58 350,0 хил. лв.

Разходите на този фонд за 2002 г. възлизат на 223 371,2 хил. лв. и се разпределят за: обезщетения за безработица – 210 977,0 хил. лв. (включително 1000,0 хил. лв. за пощенски услуги); обезщетения по чл. 233 от ЗОВС – 500,0 хил. лв.; здравноосигурителни вноски за безработните – 11 894,2 хил. лв.

Трансферите от републиканския бюджет за фонд „Безработица“ са 500,0 хил. лв.

Бюджетът на Националния осигурителен институт включва неданъчните приходи, разходите за административна издръжка на системата, трансферите между бюджета на НОИ и други бюджети, както и външното финансиране.

Приходите на бюджета на НОИ са в размер на 147 840,8 хил. лв. и са завишени спрямо приетия ЗБДОО за 2002 г. с 8200,0 хил. лв., които представляват приходите от глоби и начети по разкрити ревизионни актове за фонд „Безработица“.

Трансферите между бюджета на НОИ и други бюджети са в размер 543 010,9 хил. лв., като промяната е в резултат на изменението на допълнителната субсидия от ЦРБ за покриване на недостига от средства.

Излишъкът по бюджета на НОИ за 2002 г. е в размер 645 236,1 хил. лв., който заедно с изли-

шъците от другите фондове балансира недостига на фонд „Пенсии“.

Със Закона за изменение и допълнение на Закона за бюджета на ДОО за 2002 г. се фиксира минимален и максимален размер на осигурителния доход за цялата 2002 г. За самоосигуряващите се минималният месечен размер на осигурителния доход е 170 лв., за земеделските производители - 85 лв., а за онези от тях, които упражняват само земеделска дейност - 42.50 лева. Максималният размер на осигурителния доход за 2002 година е 850 лв.

Законът за изменение и допълнение на Закона за бюджета на ДОО за 2002 г. фиксира минимален и максимален размер на паричното обезщетение за безработица - съответно 70 лв. и 130 лв. и размер на осигурителната вноска – 4 на сто.

Фиксира се и месечен размер на паричното обезщетение за отглеждане на дете по чл. 53, ал. 1 и 2 от КЗОО – 100 лв.

ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ ПРЕЗ 2001 Г.

Мария Жечева,

главен директор на Главна дирекция „Финансово-счетоводна дейност и контрол“

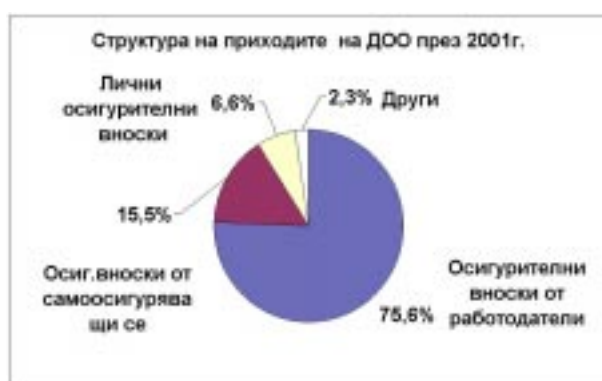
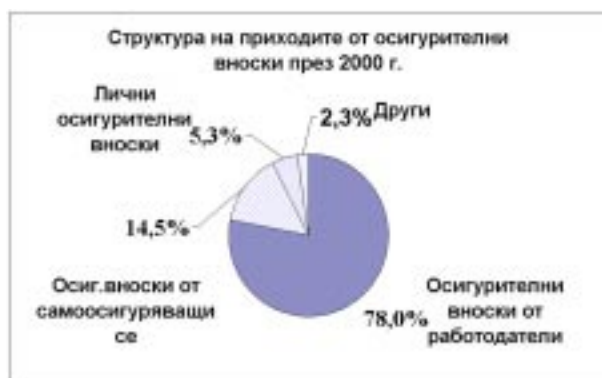
Една от основните цели при изграждането на тристълбовата пенсионна система в България е финансовото стабилизиране на първия стълб – държавното обществено осигуряване (ДОО). Влошаването на демографската структура на населението, както и свиването на икономическата активност през последните години доведе до рязко влошаване на финансовото състояние на държавното обществено осигуряване. Актюерските прогнози на Националния осигурителен институт (НОИ) показват, че при успешно реформиране на пенсионната система, финансова стабилизация на първия стълб може да се очаква едва след 2007 г.

През 2001 г. ДОО продължи да изпитва остър недостиг на собствени приходи, необходими за покриване на разходите за пенсии и краткосрочни обезщетения.



Постъпленията в държавното обществено осигуряване през 2001 г. са 23 18,2 млн. лв., от които 94,2% се формират от осигурителни вноски. В сравнение с предходната година техният размер намалва в номинално изражение с 0,7%. Могат да се посочат два фактора, които са действали в посока на свиване на приходите от осигурителни

вноски в ДОО спрямо 2000 г. Първият фактор е икономически - високото ниво на безработица рефлектира негативно върху броя на осигурените лица. Вторият фактор е понижението на осигурителната вноска за фонд "Пенсии" с 3 процентни пункта от началото на 2001 г., с което се цели намаляване на осигурителната тежест. Съотношението на приходите от осигурителни вноски към brutния вътрешен продукт, което често се използва за измерител на осигурителната тежест, спада от 8,6% през 2000 г. на 7,7%. Въпреки намалението на осигурителната тежест, тя остава висока и все още не стимулира излизането на "сивата икономика" на светло, така че с разширяване на осигурителната база да се неутрализира неблагоприятното влияние на по-ниската осигурителна вноска върху приходите на държавното обществено осигуряване. Нарастването на средномесечния осигурителен доход през 2001 г. (номинално с 11,9%) също не е достатъчно, за да компенсира негативното действие на предходните два фактора.



Въпреки че съотношението между работодателската и личната вноска през 2000 и 2001 г. е еднакво (80:20), се наблюдава промяна в структурата на приходите от осигурителни вноски спрямо предходната година. Тя се изразява в относително нарастване на личните осигурителни вноски и на вноските от самоосигуряващи се лица за сметка на тези от работодателите.

Докато постъпленията в ДОО се влияят силно от икономическата конюнктура, за разходите е характерно това, че те са "твърди", негъвкави и силно зависими от демографската структура. През 2001 г. разходите на ДОО нараснаха номинално с 1,4% спрямо 2000 г. Техният размер е 3027,3 млн. лв., като 89,2% от тях са разходи за пенсии (84,9% през 2000 г.) и 5,6% разходи за краткосрочни обезщетения (5,1% през 2000 г.). Разходите за пенсии нарастват спрямо 2000 г. с 6,5%, което е резултат на увеличението на средногодишния разход за пенсии на един пенсионер с 6,9% при слабо намаление на средногодишния брой на пенсионерите (с 0,4% спрямо 2000 г.). За увеличение на разхода за пенсии на годишна база съдейства изменението на чл. 100, ал. 1 от КЗОО, съгласно което от 2001 г. актуализацията на пенсиите се извършва от 1 юни, т.е. един месец по-рано, отколкото осъвременяването на пенсиите през 2000 г. Относително по-бързото нарастване на разполагаемата работна заплата¹ през 2001 г. спрямо средния разход за пенсии на един пенсионер доведе до намаление на тяхното съотношение от 49% през 2000 г. до 45,9% през 2001 г.²

През 2001 г. от републиканския бюджет към ДОО бяха трансферирани средства в размер на 862,3 млн. лв. От тях допълнителната субсидия за финансиране недостига от средства е 391,7 млн. лв. Поради финансирането на недостига на средства на ДОО чрез субсидии от републиканския бюджет, както и поради ключовото значение на ДОО в консолидирания държавен бюджет³, публичните финанси са силно зависими от финансовото състояние на ДОО. Затова е необходимо да се търси баланс между политиката за намаление на осигурителната тежест и политиката на балансиран държавен бюджет.

Финансовата стабилност на ДОО ще остане крехка и през 2002 г. Въпреки че осигурителните вноски запазват размера си, част от тях вече се отклоняват към универсалните пенсионни фондове. Това ще има негативно влияние върху приходите на първия стълб на пенсионната система. Включването на фонд "Безработица" към ДОО в момент, когато равнището на безработица е много високо, допълнително ще затрудни ДОО. Всичко това е намерило отражение в бюджета на ДОО за 2002 г.

¹ Работната заплата след приспадане на личните осигурителни вноски и данъчното ѝ облагане.

² Изчисленията са направени въз основа на месечните данни за средната работна заплата за страната.

³ ДОО формира близо 20% от приходите на консолидирания държавен бюджет и над 26% от неговите разходи през 2000 г.

ДА БЪДЕМ ПО-ЗНАЕЩИ И ПО-АКТИВНИ В СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

Йордан Христосков,
управител на Националния осигурителен институт

Едно от предизвикателствата на новата осигурителна система е притежаването на повече специфични познания от страна на осигурени, осигурители и самоосигуряващи се. За разлика от старата осигурителна система, новата изисква и много по-активно осигурително поведение.

Необходимостта от повече познания и активно участие на субектите в осигурителния процес произтича от:

- Пряката връзка между осигурителния принос (като продължителност и размер на доходите, върху които се правят осигурителните вноски) и размера на обезщетенията и пенсиите, които могат да се получат от осигурителната система;
- Персонализацията на осигурителните вноски във връзка с правата и задълженията на осигурения, осигурителя и самоосигуряващите се;
- Въвеждането на допълнително задължително пенсионно осигуряване, изградено на капиталов принцип с индивидуални осигурителни вноски и възможността за личен избор на професионален и универсален пенсионен фонд;
- Регламентирането на специфични права и съответни задължения за работодателите, осигурените и самоосигуряващите се, както и санкции при неизпълнението на законовите норми.

Въпреки усилията на парламентарната комисия по труда и социалната политика, Министерството на труда и социалната политика, Националния осигурителен институт, Държавната агенция по осигурителен надзор, Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване и проект “Пенсионна реформа” към Американската агенция за международно развитие, в едно добро сътрудничество с електронните медии и периодичния печат, за разясняване на новата система, все още съществуват прояви на отклонения от нормалното осигурително поведение.

Една от причините за това поведение е недостатъчното за мисията на общественото осигуряване.

Налице е отъждествяване на осигуровките с данъците и оттам една упорита съпротива срещу плащането им. “Принос” за едно такова отношение към осигуряването има и пуснатият в обръщение израз “данъчно-осигурителна тежест”. На практика обаче, отъждествяването на осигурителните вноски с данъците е абсолютно некоректно. При данъците отсъства възмездност, т.е. данъкопла-

тецът не получава безплатни или частично платими публични услуги (образование, здравеопазване, административно обслужване и др.), които да са адекватни и пропорционални на платените суми.

Обратно, осигурителните вноски са възмездни, т.е. участието в осигуряването води до акумулиране на права и изплащане на обезщетения и пенсии, пропорционални на участието в осигурителната система.

Освен това данъците постъпват в държавния бюджет, докато осигурителните вноски постъпват във фондовете на общественото осигуряване. Те се изразходват целево - само за изплащане на обезщетения и пенсии, както и за оказване на осигурителни услуги - здравни, профилактика и рехабилитация, доставяне на помощно-технически средства на инвалидите и др.

Парите в осигурителните фондове са най-обществените пари. Достъпът до тези пари естествено става при настъпването на съответния осигурителен риск, защото един от най-важните принципи на обществената осигурителна система е солидарността. С въвеждането на втория стълб на пенсионната система възмездността става още по-директна - направените осигурителни вноски се натрупват в индивидуална сметка и акумулираната в нея сума изцяло принадлежи на осигурения - т.е. от нея той ще получи пенсия или пък тя ще бъде изплатена на наследниците му в случай на смърт.

Могат да бъдат посочени следните конкретни форми на отклонение от нормите на задължителното общественото осигуряване, които са плод именно на неговото неразбиране или пък умишлено бягство от задължения:

- Извършване на труд без сключване на трудов договор с цел неплащане на осигурителни вноски и данъци. Това излага на риск както работодателя (особено в случай на трудова злополука), така и работника. На практика работникът няма защита срещу нито един от социалноосигурителните рискове и няма право на обезщетения за болест, бременност и раждане, безработица и т.н. Той се излага и на риск да не натрупа необходимите му "точки" за пенсия, с което на практика може да остане без никаква социална защита.
- Осигуряване на работниците и служителите върху минимална работна заплата или пък върху друг доход, по-малък от действително получавания. Едновременно с това се получава допълнително скрито възнаграждение "на ръка" или под формата на услуги и продукти. Тази често прилагана "далавера" привидно е в полза и на работодателя, и на работника. Всъщност от нея работникът губи, защото той ще получава обезщетения с минимални размери и се обрича на минимална пенсия до края на живота си.
- Самоосигуряващите се също предпочитат да правят вноски върху минималния осигурителен доход, което на практика им гарантира минимална пенсия. Тази категория лица имат предпочитания да се осигуряват само за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, което ги прави незащитими срещу краткосрочните осигурителни рискове - болест, бременност и раждане. Други пък предпочитат да са в "сивия сектор", с което остават без никаква социална защита. Учудващо в това отношение е поведението на земеделските производители (упражняващи единствено такава дейност), които могат еднократно да внесат осигурителни вноски за пенсия върху 1/4 от минималния осигурителен доход, т.е. върху 42,50 лв. за 2002 г. С други думи те пропускат възможността да си "купят" цяла година осигурителен стаж само за 147,90 лв. За сравнение, същата сума гарантира по-малко от два месеца осигурителен стаж на работещия по трудово правоотношение и получаващ средната работна заплата за страната.
- Често младите хора демонстративно заявяват, че е рано да се мисли за пенсия. Но осигурителната система у нас вече е с по-строги изисквания за достъп до пенсионни права. Така пропуснатите години на младина могат да се окажат фатални за придобиване право на пенсия. Освен това, за започналите работа след 1996 г., размерът на пенсията вече се определя от осигурителния доход, върху който са правени осигурителни вноски през целия трудов живот, а не от дохода за избрани години. Пропуска се също и възможността за на-

трупване на по-голяма сума в индивидуалната партида в универсален пенсионен фонд.

И в четирите случая става ясно, че “спестените” пари от осигуровки и данъци и изразходването им за покриване на текущи нужди могат да се окажат много по-малко, отколкото би се получило от осигурителната система при едно коректно участие в нея. Бягството от осигурителни задължения е некоректно и спрямо сегашните пенсионери. Известно е, че при солидарната система пенсията се финансира от текущо постъпващите осигурителни вноски от работещите. Неплащането на тези вноски от работодатели, работници и самоосигуряващи се лишава от възможността за по-високи пенсии сегашните пенсионери, които честно са изпълнявали задълженията си към осигурителната система. Некоректността се проявява и към онези, които добросъвестно плащат вноските си, т.е. те осигуряват парите за пенсии както на своите

родители, така и за родителите на “хитреците”. Ако всички коректно плащат осигурителните си вноски, то тогава ще има възможност и за по-високи пенсии.

Изложените по-горе проблеми са обществено значими, но се създава впечатлението, че те не засягат отделния гражданин. По инерция се смята, че за всичко е виновна държавата или осигурителния институт. Всъщност при участието в осигурителната система правата са лични и засягат всеки един човек и членовете на неговото семейство, които се издържат от доходите му. От осигурителното “поведение” на всеки зависят и възможностите за по-добра социална защита. Изобщо ако някой може да избяга от задължението да се осигурява, то той не може да избяга от осигурителните рискове старост, инвалидност или смърт. Това са най-често срещаните обществено значими социални рискове и именно затова осигуряването за тях е задължително.

До края на април т. г. всички осигурени в България ще получат справка за осигурителните вноски и осигурителния доход по месеци за 2000 и 2001 г. Така те ще добият по-ясна представа за участието си в осигуряването и ще преценят текущите и бъдещите обезщетения и пенсии, които биха получили

от обществената осигурителна система. Справките ще се подготвят на основата на наличната информация в Персоналния регистър на НОИ. За улеснение на осигурените към справката ще бъдат описани възможните причини за непълноти или неточности в информацията. Предоставянето на информация за осигуряването на

всеки гражданин се прави за пръв път в България. Целта е хората да бъдат добре информирани за натрупаните си осигурителни права през тези две години от началото на реформата в социалното осигуряване. Така НОИ помага на осигурените да знаят повече и да станат по-активни в осигурителния процес.

СИСТЕМА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА НОИ

Адриана Андреева,
директор на дирекция “Човешки ресурси”

Ключов фактор за реформата в системата на държавното обществено осигуряване е въвеждането на нов модел за развитие на човешките ресурси в НОИ. Като приоритет пред служителите на НОИ се постави отношението на клиента и неговото обслужване, което все повече се превръща в критерий за оценка на системата на управление на персонала.

Част от системата за управление на човешките ресурси е и обучението в НОИ. Политиката за обучението дава възможност на НОИ да посрещне предизвикателствата по пътя на цялостната реформа на пенсионната система, да постигне краткосрочните и дългосрочните си цели. Това се постига чрез повишаване на познанията, уменията и отношението на служителите с цел да се подобри трудовото изпълнение в организацията и да се даде възможност на персонала да развие напълно капацитета си.

Развитието на обучението създава необходимия достъп на всеки служител на НОИ до съответния вид и равнище на професионално обучение и квалификация.

Обучението в НОИ се основава на вътрешен “Правилник за обучение и професионална квалификация”. Той регламентира организацията и провеждането на обучението на различни нива от структурната йерархия.

□ **Видове обучения по смисъла на правилника:**

- целево обучение по функционални направления
- общо обучение
 - *обучение на новопостъпители* – запознаване на новопостъпилите с дейността и организацията на НОИ, структурата на института, специфичните задължения на съответното работно място;
 - *обучение на обучаващи* – развиване на уменията за обучаване у служителите с опит и квалификация, които да осъществяват обучаваща дейност;

- *компютърно обучение* – придобиване и усъвършенстване на уменията за работа с компютър и специализиране на програмни продукти;

- *обучение в социални умения* – умения за работа с клиенти и организации, осъществяване на контакти и др.;

- *обучение в управленски умения* – гарантиране компетентността на ръководителите на всички управленски нива по отношение на всички аспекти от ролята им на ръководни кадри;

- *езиково обучение* – подобряване езиковите умения на служителите, за чиято дейност се изисква да ползват чужди езици;

- *обучение за развитие на кариерата* – придобиване на допълнителни умения, свързани със заемане на друга длъжност, когато липсват специалисти с необходимата подготовка или при въвеждане на дейности, за които се изисква специфична подготовка;

- *самообучение* – самостоятелно ползване на специализирана литература и други информационни източници.

□ **Ключови елементи за постигане целта на обучението:**

- определяне на типовете компетентност, необходими на служителите, за да изпълняват своите задължения, т.е. да достигнат стандартите, определени от прекия ръководител;

- определяне и обучение на служителите, чиято компетентност трябва да се повиши, за да изпълняват задълженията си;

- определяне и обучение на служителите, чиято компетентност трябва да се повиши за евентуални бъдещи задължения;

- осигуряване на обучение по най-ефективен и ефикасен начин;

- осигуряване на обучението, което да гарантира организационните и индивидуалните нужди от обучение.

От особено значение за работата на НОИ са основните девет типа компетентност:

- познаване на законодателството, свързано с изпълнението на преките задължения;
- работа с клиенти;
- планиране и организация на времето;
- работни взаимоотношения;
- комуникации – устни и писмени;
- компютърна грамотност;
- професионална компетентност;
- справяне с промените;
- управленски умения.

Тези типове компетентност обхващат всички длъжности в НОИ и са стабилна основа за планиране и провеждане на обучението.

Финансирането на дейността за обучение на работещите в НОИ се определя при формирането на бюджета за съответната календарна година, в рамките на командировъчните средства по Наредбата за командировките и отчисления от набраните средства по чл. 110, ал. 11 от КЗОО. *

□ Организация и кадрово осигуряване на обучението в НОИ:

- В Централното управление – отдел “Управление на човешките ресурси” – сектор “Обучение и развитие”
- В РУСО - от сектор “Управление на собствеността и човешките ресурси”
- База за обучение в НОИ – използват се наличните зали за обучение, които са оборудвани с подходяща висококачествена техника, има добър набор от литература и работни материали за провеждането на различни видове обучения

□ Основни етапи на обучението в НОИ:

- определяне на нуждите и целите на обучението на персонала в организацията;
- проектиране, организиране и реализиране на годишна програма за обучение;
- оценяване на ефективността от обучение на персонала.

□ Показатели за определяне на нуждите от обучение:

- желано равнище на трудовото представяне на заетите в НОИ;
- действително равнище на трудовото представяне на заетите в НОИ;
- фактори, свързани с директни пропуски при изпълнението на трудовите задължения;
- фактори, обусловени от пропуски в знанията, уменията и нагласата на персонала за промяна;

- нужди от обучение в НОИ, обосновани от конкретните потребности.

□ Основни компоненти на дейността по проектиране и организиране на програмата за обучение:

- определяне на основните характеристики на обучаваните;
- подбор на методите за обучение;
- организиране на програмите за обучение;
- структуриране на съдържанието на учебния материал;
- подбор на подходящи преподаватели;
- осигуряване на точните служители за точното обучение – осигуряване на подходящия ресурс.

□ Оценяване на ефективността на обучението:

Чрез оценката на обучението с анкетни карти се установява ефективността на обучението, неговата форма и полезност за обучаваните. Оценяват се слабите и силните страни на преподавания материал, както и тези на лектора.

Положителните резултати от проведените обучения дават допълнителна мотивация на служителите и усъвършенстват тяхното отношение към цялостната дейност по обучението на НОИ.

През 2001 г. се проведе обучение по управленски умения, включващи и управление на промяната за различните нива от структурната йерархия.

Различните видове целево обучение по функционални направления са пенсии, осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване, информационна система и нейното поддържане, обучение на обучавачи. Проведе се общо обучение по проекта “Администриране на социалното осигуряване” на IDP – Австралия, както и ежегодни курсове по компютърни умения и знания за всички нива на структурата – ръководен и основен персонал.

Годишният план за обучение на служителите на НОИ за 2002 г. е в процес на подготовка. Той ще отговаря на потребностите от обучение, като е отворен и за допълнителни обучения, възникнали вследствие на нови изисквания или нужди на определени служители при изпълнението на конкретните им трудови задължения.

*Чл. 110, ал. 11 от КЗОО ”Десет на сто от събраните суми по актове за начет от невнесени осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, здравно осигуряване, причинените щети от неправилно извършени разходи от държавното обществено осигуряване и дължимите към тях лихви, постъпват като собствени приходи в бюджета на държавното обществено осигуряване. Събраните средства се начисляват и разходват само за повишаване квалификацията и материалното стимулиране на служителите при условия и по ред, определени от управителя на Националния осигурителен институт.”

Коментар

ОБЛЕКЧАВАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛЯ И САМООСИГУРЯВАЩИТЕ СЕ ЛИЦА ОТ 1 ЯНУАРИ 2002 Г.

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

В Кодекса за задължително обществено осигуряване (КЗОО) от 1 януари 2002 г. бяха направени изменения и допълнения, свързани с известни облекчения за работодателите и самоосигуряващите се лица.

Първата промяна се отнася до включването в обхвата на задължителното държавно обществено осигуряване (ДОО) на осигуряването за риска “безработица”. По този начин, наред с регламентирането на рисковете временна неработоспособност, инвалидност, майчинство и т. н., в КЗОО се регламентира и рискът безработица. Това води до кодификация на осигурителните рискове, която облекчава както работодателите, така и осигурителните органи при прилагането на разпоредбите на КЗОО.

Облекчаването на работодателите се изразява в преодоляването на различията при внасянето на осигурителните вноски за безработица и за останалите рискове на ДОО. Съществуваша и редица различия в отделните социални рискове от методологическа и терминологическа гледна точка. Включването на осигуряването за безработица в ДОО спомага за хармонизирането на осигурителната основа и за прилагането на общи разпоредби за всички осигурени социални рискове.

От практическа гледна точка, облекчението се изразява във внасянето в една сметка на осигурителните вноски за четирите фонда на държавното обществено осигуряване - фонд “Пенсии”, фонд “Общо заболяване и майчинство”, фонд “Трудова злополука и професионална болест” и фонд “Безработица”. По този начин се намалява броят на платежните нареждания, с които работодателите внасят вноските, намаляват се и разходите по превеждането им.

За улеснение на осигурителите при внасянето на осигурителните вноски от 1 януари 2002 г. Националният осигурителен институт (НОИ) утвърди приходни параграфи от Единната бюджетна класификация, съгласно които вноските от работодателите (възложителите) и осигурените се внасят с едно платежно нареждане. Преди това вноските за сметка на работодателите (възложителите) и за сметка на осигурените се внасяха с отделни платежни нареждания. От тази възможност не могат да се възползват бюджетните организации, включени в системата “СЕБРА”. Те трябва да внасят осигурителните вноски с две отделни платежни нареждания. В бюджетните платежни нареждания за сумите, които са за сметка на осигурителя в реквизита “Вид плащане” се попълва код 05, а за сумите за сметка на осигурените се попълва код 02.

Вноските за допълнителното задължително пенсионно осигуряване се внасят по съответните приходни сметки в териториалните поделения на НОИ. По тези сметки, но с отделни платежни нареждания по съответните приходни параграфи от Единната бюджетна класификация, се внасят вноските за професионален пенсионен фонд и за универсален пенсионен фонд.

Втората промяна в КЗОО от 1 януари 2002 г. се състои в необвързването на размера на осигурителния доход, върху които се внасят вноски за ДОО с размера на минималната работна заплата, установена за страната. Съгласно новата разпоредба на чл. 6, ал. 2 от КЗОО, със Закона за бюджета на ДОО се определят:

1. максималният месечен размер на осигурителния доход през календарната година;

2. минималният месечен размер на осигурителния доход през календарната година за самоосигуряващите се лица.

Минималният размер на осигурителния доход се отнася за самоосигуряващите се лица, а максималният - за всички осигурени. Осигурителните вноски за работниците и служителите, за лицата, упражняващи трудова дейност и получаващи трудови възнаграждения като членове на кооперации, се дължат върху получените брутни месечни възнаграждения, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход.

Определянето на минимален и максимален размер на осигурителния доход, върху които се внасят осигурителните вноски за съответната календарна година, определено е по-благоприятно за работодателите и самоосигуряващите се лица, тъй като те могат да планират разходите си за вноски. Промените в размера на минималната работна заплата през годината няма да са от значение при определянето на осигурителния доход.

Минималният и максималният месечен размер на осигурителния доход, върху който се внасят вноски за държавното обществено осигуряване през 2002 г. са определени с чл. 8 от Закона за бюджета на ДОО:

1. минимален месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица – 170 лв.;

2. минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители – 85 лв.;

3. минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители, които упражняват единствено земеделска дейност – 42,50 лв.;

4. максимален месечен размер на осигурителния доход – 850 лв.

Третото облекчение за работодателите е свързано с отмяната на §10 и §11 от Преходните и заключителните разпоредби на КЗОО. Отменя се задължението за възстановяване на изплатените парични обезщетения поради временна нерабо-

тоспособност, настъпила вследствие на трудова злополука. Търговските дружества няма да дължат допълнителна осигурителна вноски във фонд “Трудова злополука и професионална болест” при настъпване на трудова злополука и професионална болест, довели до инвалидност или смърт на работника или служителя, настъпили по вина на осигурителя. Сумите по разпореджения, издадени на основание на отменените §10 и §11, се дължат за периода до 31 декември 2001 г.

С направеното изменение на Инструкция № 1 на НОИ от 1 януари 2002 г. е дадена възможност на самоосигуряващите се по свое желание да могат да подават данните за съответната календарна година еднократно с декларация образец № 1 “Данни за осигуреното лице”. Декларацията се подава в срок до 20 февруари за всяка календарна година с данните за месец януари. При прекъсване или прекратяване на трудовата дейност декларация образец № 1 се подава с данни за последния месец, през който лицето е подлежало на осигуряване, но не по-късно от 10 дни след изтичане на срока за внасяне на дължимите осигурителни вноски. При започване, възобновяване или при промяна на осигурителния доход се подава декларация образец № 1, също не по-късно от 10 дни след изтичане на срока за внасяне на дължимите осигурителни вноски.

От възможността за еднократно подаване на декларация образец № 1 могат да се възползват самоосигуряващите, които не са съдружници в търговски дружества и са избрали да се осигуряват само за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт. Самоосигуряващите се, които са подали еднократно декларация образец № 1, вписват в раздел А “Социално осигуряване” в точка “12. Вид осигурен” код 22 и в раздел В “Здравно осигуряване” в точка “27. Вид осигурен” код 45. Данните в Персоналния регистър на НОИ за тези лица се въвеждат въз основа на информацията от платежните нареждания за внесените осигурителни вноски.

Втората пенсия

МЕТОДИКА № 1 ОТ 12.01.2001 Г. ЗА НАЧИНА И РЕДА ЗА СЛУЖЕБНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЛИЦАТА В ПРОФЕСИОНАЛНИ ПЕНСИОННИ ФОНДОВЕ

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ ДЪРЖАВНА АГЕНЦИЯ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН НАДЗОР

1. С тази методика се определят начинът и редът за служебно разпределение в регистрираните професионални пенсионни фондове на лицата, които не са подали индивидуално заявление за участие в сроковете, предвидени в чл. 140, ал. 3 на Кодекса за задължително обществено осигуряване и в § 42 на Преходните и заключителни разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Кодекса за задължително обществено осигуряване (ПЗР на ЗИДКЗОО).

2. Служебно се разпределят и лицата, за които към 20-о число на текущия месец в НОИ са получени повече от едно заявления за избор на професионални пенсионни фондове, управлявани от различни пенсионноосигурителни дружества.

3. Лицата, за които срокът за избор на фонд е по § 42 от ПЗР на ЗИДКЗОО, се разпределят също служебно, ако за тях към 20.02.2001 г. в НОИ са получени повече от едно заявление за избор на професионални пенсионни фондове, управлявани от различни пенсионноосигурителни дружества.

4. Националният осигурителен институт извършва служебно разпределение на лицата не по-рано от един месец от възникване на основанието за това разпределение. Разпределението се извършва, когато броят на лицата, подлежащи на разпределение, надвиши 100 души, но не по-малко от един път на всяко тримесечие от календарната година.

5. Служебното разпределение се извършва от комисия, която се състои от един упълномощен представител на НОИ, ДАОН и на Българската асоциация на дружествата за допълнително пен-

сионно осигуряване. Председател на комисията е представителят на НОИ.

6. Съвкупността от лицата, подлежащи на разпределение, се формира, като се съпоставят данните от картотеката на осигурените лица по професионални фондове и Персоналния регистър на осигурените лица при условията на първа и втора категория труд, които са подлежали на осигуряване най-малко четири месеца. В съвкупността се включват и лицата, които са подали заявление за участие в повече от един професионални пенсионни фондове, управлявани от различни пенсионноосигурителни дружества.

7. В съвкупността не се включват лицата:

а) които работят при условията на първа и втора категория труд и получават:

- пенсия за изслужено време и старост по отменения Закон за пенсиите;

- пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 или пенсия по чл. 69 от КЗОО;

- пенсия по параграфи 3, 4 и 5 от ПЗР на КЗОО;

б) подали заявления, в чиито данни има несъответствия с Персоналния регистър;

в) починали в периода за избор на фонд.

8. Служебното разпределение на лицата в професионалните пенсионни фондове се извършва пропорционално на броя на осигурените в тях лица до датата на разпределението на принципа на случаен избор от съвкупността от лица, подлежащи на разпределение.

9. За лицата, за които сроковете за избор на фонд са по § 42 от ПЗР на ЗИД КЗОО, служебното разпределение се извършва по равно между

регистрираните към 31.01.2001 г. професионални пенсионни фондове на принципа на случаен избор от съвкупността от лица, подлежащи на разпределение.

9.1. Съвкупността от лицата по т. 9 се разпределя по подгрупи последователно по пол, категория труд и възраст, като в крайната подгрупа се включват лица от един и същи пол, категория труд и възраст.

9.2. Лицата от всяка крайна подгрупа се разпределят в професионалните пенсионни фондове на принципа на случаен избор.

9.3. Когато броят на лицата от подгрупата не е кратен на броя на фондовете, то при разпределението на лицата от следващата подгрупа се

разпределя първоначално по едно лице на фондовете, на които са били разпределени с едно по-малко лица.

10. За резултатите от служебното разпределение се подписва протокол от членовете на комисията, съставна част на който са списъците на служебно разпределените лица по професионални фондове. Протоколите на комисията се съхраняват в НОИ.

11. Списъкът на разпределените за всеки фонд лица се предоставя от НОИ на управляващите ги пенсионноосигурителни дружества в седемдневен срок след датата на извършване на служебното разпределение.

12. Методиката се издава на основание чл. 140, ал. 4 от КЗОО.

МЕТОДИКА ЗА НАЧИНА И РЕДА ЗА СЛУЖЕБНО РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЛИЦАТА В УНИВЕРСАЛНИ ПЕНСИОННИ ФОНДОВЕ

1. С тази методика се определят начинът и редът за служебно разпределение в регистрираните универсални пенсионни фондове на лицата, родени след 31 декември 1959 г., които не са подали индивидуално заявление за участие в сроковете, предвидени в чл. 137, ал. 3 и чл. 138, ал. 3 от Кодекса за задължително обществено осигуряване (КЗОО).

2. Служебното разпределение се извършва както следва:

2.1. За лицата, неизбрали универсален пенсионен фонд в срока по чл. 137, ал. 3 на КЗОО - когато броят им надвиши 100 души, но не по-малко от един път на тримесечие.

2.2. За лицата, неизбрали универсален пенсионен фонд в срока по чл. 138, ал. 3 на КЗОО - до 31.01.2002 г.

3. Съвкупността на лицата, подлежащи на разпределение по т. 2.1. се определя, като се съпоставят данните от картотеката в НОИ на осигурените лица в универсални пенсионни фондове с данните от Персоналния регистър на осигурените лица по Дял 1 от КЗОО към датата на служебното разпределение.

4. Съвкупността на лицата, подлежащи на разпределение по т. 2.2. се определя, като се съпоставят данните за лицата, подали заявления в пенсионноосигурителните дружества в срока по чл. 138, ал. 3 от КЗОО и данните от Персоналния регистър на НОИ за лицата, осигурени по Дял 1 от КЗОО към 30 септември 2001 г.

5. В съвкупностите по т. 3 и 4 не се включват лицата, които:

а) получават пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 или пенсия по чл. 69 от КЗОО;

б) са подали заявления, в чиито данни има несъответствия с Персоналния регистър на НОИ;

в) са починали до датата на служебното разпределение.

6. На служебно разпределение подлежат и лицата, подали заявления за участие в повече от един универсален пенсионен фонд.

7. При всяко служебно разпределение универсалните пенсионни фондове се подреждат на принципа на случайния избор.

8. Служебното разпределение в универсалните пенсионни фондове на лицата, които не са подали индивидуално заявление в срока по чл. 137, ал. 3

на КЗОО, както и на лицата, които в този срок са подали индивидуално заявление за участие в повече от един универсален пенсионен фонд се извършва пропорционално на броя на осигурените в пенсионните фондове лица до датата на това разпределение.

9. Служебното разпределение в универсалните пенсионни фондове на лицата, които в срока по чл. 138, ал. 3 на КЗОО не са подали индивидуално заявление, се извършва пропорционално на приетите от НОИ за редовни заявления, подадени в пенсионноосигурителните дружества до 30 септември 2001 г.

10. Служебното разпределение в универсалните пенсионни фондове, на лицата, които в срока по чл. 138, ал. 3 на КЗОО са подали индивидуално заявление за участие в повече от един универсален пенсионен фонд, се извършва по равно между фондовете, предали индивидуални заявления в НОИ.

11. Служебното разпределение се извършва от комисия, която се състои от по един упълномощен представител на НОИ, ДАОН и Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване. Председател на комисията е представителят на НОИ.

12. Резултатите от служебното разпределение се оформят с протокол на комисията, съставна част на който са списъците на служебно разпределените лица по универсални фондове.

13. Служебното разпределение се счита за извършено, ако протоколът е подписан най-малко от 2/3 от членовете на комисията.

14. Списъкът на разпределения за всеки фонд лица се предоставя от НОИ на съответните дружества в седемдневен срок след извършване на служебното разпределение.

15. Методиката се издава на основание чл. 137, ал. 4 от КЗОО.

МЕЖДУНАРОДНИ СПОГОДБИ В ОБЩЕСТВЕНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

Мария Куцарова,
директор на дирекция „Международни спогодби“

Правото на всеки човек да живее и работи в чужбина налага гарантирането на равностойно социално положение с гражданите на приемащата страна - достъп до системите за общественото осигуряване; сигурност при различните рискове, съпътстващи трудовата дейност; прехвърляне на вече придобити пенсионни права, както и други социални обезпечения и услуги. Развитието на системите за социална закрила в отделните страни и придвижването на нарастващия брой работници мигранти, изселници и бежанци са довели до развитие на международното и европейското осигурително право.

Вътрешното законодателство е призвано да определи както задълженията, така и какви точно права ще гарантира на чуждите граждани - работници, свободно упражняващи професия или пенсионери. Различните правни системи на страната, в която тези хора са натрупали права, и страната, в която временно (или вече постоянно) пребивават, могат да доведат до противоречия, трудности или дори до лишаване от придобивки. Това е наложило създаването и развитието на координацията на вътрешните нормативни системи и сключването на двустранни и многостранни договори - споразумения в областта на общественото осигуряване. Колкото по-значими са проблемите на различните държави в областта на социалната политика, толкова по-голямо значение придобиват за международната общност. Международната организация на труда, създадена през 1919 г., упражнява влияние върху вътрешните процеси, като съдейства за социалното развитие с конвенции, препоръки и други средства. Съветът на Европа и Европейският съюз също отделят голямо внимание на гарантиране на социалните права и координацията на общественото осигуряване.

Двустранните (а и многостранните) споразумения по общественото осигуряване не целят и не засягат националната система относно осигуряването и разпоредбите, постановяващи кои

лица подлежат на осигуряване, размерите на паричните обезщетения, при какви условия и за какъв период се предоставят или как да се финансират. Тези въпроси са предмет на нормативната уредба на всяко национално законодателство. За всеки работник или самозаето лице, което заминава в друга държава, е от значение да не попадне в ситуация, която го лишава от право на осигуряване и в двете държави, както и обратната хипотеза - да не бъде задължено от различните осигурителни системи да се осигурява едновременно в две или повече държави за едни и същи осигурителни рискове. Двустранните спогодби избягват такива колизии, като предвиждат разпоредби, с които целят едновременно прилагане на осигурителните си законодателства и спазване на основни принципи като:

- равнопоставеност на гражданите на двете държави – работниците от чужда държава имат същите задължения и получават същите права, както гражданите на приемащата държава;

- принципът за сумиране на осигурителен стаж, придобит съгласно законодателствата на двете държави – прилага, се когато правото на социално обезпечение зависи от определени изискуеми осигурени периоди, предшестващи настъпването на риска;

- принципът за запазване на придобити права, съгласно който обезщетения, правото на които е придобито, съгласно законите на едната държава, се изплащат на правоимащия и когато се намира на територията на другата държава;

- приложимост само на едно законодателство – това правило закриля работниците срещу задължението да плащат осигурителни вноски едновременно на осигурителните фондове и на двете държави.

Основни елементи и на всяка една от сключените двустранни спогодби, по които Република

България е страна, са разпоредбите, регламентиращи: употребяваните понятия; компетентните институции и органи; материалния обхват – осигурителните рискове, за които ще се прилага договорът; персоналният обхват – кръгът осигурени лица, за които ще се отнася; събиране на стаж, придобит в двете държави при преценка на правата; начини за изчисляване на паричните плащания, износимостта им, влизане в сила на договора и денонсиране.

В България сключването на международни договори в областта на социалното осигуряване започва през 50-те години на миналия век и в настоящия момент са в сила 11 спогодби, конвенции и споразумения с други страни. Освен тях, са подписани и ратифицирани, но не са влезли в сила, две нови спогодби – със Словакия и Украйна, а преговорите по проектите за нови спогодби с Република Македония, Република Кипър, Република Хърватска, Конфедерация Швейцария, Кралство Испания, Кралство Нидерландия, Съюз на република Югославия и Република Унгария са в напреднала фаза на подготовка.

Въпреки сравнително сходните осигурителни системи на повечето от държавите, с които страната ни е сключвала спогодби, всяка има и свои специфики, които заинтересованите лица трябва да познават.

Предвид това, че международните договори се прилагат преференциално пред националното законодателство и следва изчерпателно да уредят всички взаимоотношения по прилагането, от една страна, а от друга, предвид това, че повечето европейски държави са със сходни социално-осигурителни системи и спазват утвърдени координиращи механизми, в почти всички договори се съдържат идентични разпоредби, уреждащи освен гореизложените общи и специфични най-съществени правила още и други, касаещи: междуведомствена и правна помощ; лекарски прегледи във връзка с установяването на загубена работоспособност; признаване и изпълнимост на влезли в сила съдебни решения; освобождаване от легализация; езици на общуване; защита на личните данни; изпълнение и тълкуване; валута и обменни курсове; възстановяване на неоснователно получени суми; решаване на спорове и др.

Всяка спогодба се обнародва в Държавен вестник, достъпен за всички. В структурата на Националния осигурителен институт (НОИ) съществува дирекция “Международни спогодби”, отговорна за изпълнението на международните спогодби. Тя

предоставя безплатни консултации и справки на всички осигурени лица и пенсионери по интересуващите ги въпроси относно приложението и е единствената компетентна институция, която удостоверява както трудовия стаж, зачетен по законодателствата на другите държави след потвърждаване от съответния чужд осигурителен орган, така и осигурителния стаж, зачетен съгласно българското законодателство.

Предвид асоциирането между държавите членки на европейската общност и страните от Централна и Източна Европа се предвиждат разпоредби относно бъдещата координация в областта на общественото осигуряване. Целият координационен механизъм между държавите членки на Европейския съюз се съдържа в разпоредбите на Регламент 1408/71, който е изграден в съответствие с три основни принципа на общественото осигуряване:

- еднакво (равно) третиране на осигурените лица от различните държави;
- сумиране на периоди за придобиване на правото, както и за изчисляването на обезщетенията;
- износ на обезщетения на териториите на другите държави.

Имайки предвид сключените от Република България спогодби, можем да твърдим, че те са една солидна основа при по-нататъшната подготовка за присъединяване. Както вече е отбелязано, с изключение на споразумението с Република Турция и с Либийската джамахирия, които имат твърде ограничени обхвати, всички спогодби на България са изградени на тези принципи. Всяка съдържа още в самото начало разпоредба относно равенство в третирането на гражданите, сумирането на периоди, както при преценката на права при краткосрочното осигуряване, така и при дългосрочните обезщетения – пенсии, в края на договорите задължително се съдържат разпоредби относно износимостта на плащанията.

За изчисляването на плащанията и при нас се използват трите вида изчисление, познати на останалите европейски страни. Тези разпоредби, които определят единия или другия метод, дават отговор на въпроса коя държава е компетентна да изплаща обезщетения, във връзка с работата да отменя двойното плащане или да отмени липса на включване в осигурителна система.

Принципът на интеграцията обявява само една държава за компетентна да изплаща пенсията – това може да е последната държава, в която е осигурено лицето, или държавата, в която живее

претендиращият правото, или държавата, в която е придобита по-голямата част от осигурителния стаж. Такива са спогодбите с Румъния и страните от бившия СССР.

Пропорционалният принцип е най-често използваният според проучвания на експертите в тази област. Първата разлика се състои в това, че компетентна да изплаща обезщетения е не само една държава, а всички, в които лицето е придобило стаж. Първо се изчислява теоретичен размер на пенсията, като всяка държава прилага своето национално законодателство за размер, който би бил дължим, ако общият стаж във всички държави е придобит само по нейното законодателство. След

това се изчислява действителният размер, като теоретично полученият размер се разделя на продължителността на общия стаж и се умножи по продължителността на действително зачетения собствен осигурителен стаж. Този принцип е възприет при сключването на договорите с Унгария, Полша, СФРЮ, с Чехословашката република (приложим със Словашката република).

Принципът на прякото изчисление, при който стажът се събира само за преценката на правото на пенсия и всяка държава изчислява размер, зачитайки само стажа по собственото си законодателство. Такива са спогодбите с Федерална република Германия и с Чешката република.

СПОГОДБИ И КОНВЕНЦИИ В ОБЛАСТТА НА ОБЩЕСТВЕННОТО ОСИГУРЯВАНЕ, СКЛЮЧЕНИ МЕЖДУ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И ДРУГИ ДЪРЖАВИ

1. Спогодба по държавното обществено осигуряване между Народна република България и Народна република Албания – в сила от 1 май 1953 г.;

2. Спогодба между Народна република България и Чехословашката република за сътрудничество в областта на социалната политика – обн. “Известия”, бр. 71 от 1957 г., в сила от 1 август 1957 г.

Тази спогодба се прилага само със Словашката република, поради сключването на нова Спогодба между Република България и Чешката република за социално осигуряване;

3. Конвенция по социалното осигуряване между Народна република България и Федеративна народна република Югославия – обн. в “Известия”, бр. 69 от 1958 г., в сила от 1 септември 1958 г.;

4. Спогодба между Народна република България и Съюза на съветските социалистически републики за социално обезпечаване – обн. в “Известия”, бр. 39 от 1960 г., в сила от 1 май 1960 г.;

5. Конвенция между Правителството на Народна република България и Правителството на Румънската народна република – обн. в “Известия”, бр. 75 от 1960 г., в сила от 31 май 1960 г.;

6. Спогодба между Народна република България и Унгарската народна република за сътрудничество в областта на социалната политика – обн. “Известия”, бр. 3 от 1962 г., в сила от 1 януари 1962 г.;

7. Спогодба за сътрудничество в областта на социалната политика между Народна република България и Полската народна република – обн. “Извес-

тия”, бр. 61 от 1962 г., в сила от 1 април 1962 г.;

8. Спогодба между Народна република България и Социалистическа народна ливийска арабска джамахирия по социалното осигуряване – обн. ДВ, бр. 101 от 1987 г., в сила от 1 август 1985 г.

9. Спогодба между Република България и Федерална Република Германия за социална сигурност – обн. ДВ, бр. 10 от 1999 г., в сила от 1 февруари 1999 г.

10. Споразумение между правителството на Република България и правителството на Република Турция за изплащане на български пенсии в Република Турция – в сила от 1 март 1999 г.

11. Спогодба между Република България и Чешката република за социално осигуряване – обн. в ДВ бр. 113 от 1999 г., в сила от 1 януари 2000 г.;

Международни дейности

СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ И ИЗИСКВАНИЯТА ЗА ЧЛЕНСТВО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Теодора Нончева,
директор на дирекция “Международна дейност”

Перспективите за присъединяване на България към Европейския съюз (ЕС) са важен ориентир в социално-икономическата политика на страната, като до голяма степен предопределят и хода на реформата в социалното осигуряване. Учредителният договор на Европейската общност от 1957 г. гарантира като основни принципи на интегритетната икономическа политика свободното движение на хора, стоки, услуги и капитали, а социалното осигуряване е основна предпоставка за свободата на движение на лицата, т.е. правото им да пребивават и работят в рамките на ЕС. Социалното осигуряване се третира в рамките на глава втора от преговорите за присъединяване “Свободно движение на хора”. Тя беше отворена за преговори на 25 октомври 2001 г., като правителството има намерение да бъде затворена до края на 2002 г.

Главата “Свободно движение на хора” има четири раздела: взаимно признаване на дипломи и квалификации; граждански права (в т.ч. право на гласуване и право на пребиваване); свободно движение на работници (приемане на предложения за работа, движение и пребиваване в съответната страна с оглед наемане на работа и оставане на територията на приемащата държава-членка след прекратяване на трудовото правоотношение); координация на социалноосигурителните схеми.

Последният раздел е тясно свързан с компетенциите на Националния осигурителен институт (НОИ). В общата позиция на ЕС по раздел “Координация на социалноосигурителните схеми” се отбелязва, че “България е заявила, че е изградила финансово балансирана и стабилна система за социално осигуряване с достатъчен административен капацитет, базираща се върху тристълбов модел на пенсионно осигуряване, който ще позволи координация с различните европейски социално-

осигурителни схеми”. Същевременно Комисията на ЕС припомня, че действащите правни норми за страните членки (**Регламент (ЕИО) 1408/71**) за прилагане на схемите са социално осигуряване на наетите и самонаети лица и членовете на техните семейства, които се движат в рамките на Общността и **Регламент (ЕИО) 574/72**, определящ процедурата за прилагане ще бъдат директно приложими за България след присъединяването. В тази връзка Комисията приканва страната ни да потвърди, че нейните административни структури предварително ще бъдат развити в достатъчна степен, за да могат да прилагат принципите на координация, залегнали в посочените регламенти.

При подготовката на страната ни за прилагане на европейското законодателство е необходимо да се има предвид съдържанието на понятието “координация на социалното осигуряване”. То възниква и се развива в резултат на нарастващата интензивност и свобода на движение на стоки, капитал и човешки ресурси в рамките на Общността. Това налага да се предприемат мерки за разрешаване на конкретни казуси, свързани със смяната на местоживеене на осигурените лица, осигуряване на членове на семейството на работници от други страни, защита на труда в специфичните мобилни професии и други. Понятието “координация на социалното осигуряване” в рамките на ЕС се определя като “...регламентиране на отношения между националните системи за социално осигуряване, чрез прилагане на принципи и техники, които имат за цел да защитават правата на лицата, сменящи местоживеенето си, без оглед съдържанието на тези национални системи”.¹ Това понятие не ограничава автономността на националните политики за социално осигуряване и допуска наличието на разлики в равнището на

¹ Chardon, M. Principes de Coordination, report pour le colloque de Riga “Coordination des systemes de securite sociale en relation avec l'accession des pays d'Europe Centrale et de l'Europe de l'Est”, 12-16 Septembre 1998.

осигуреност, продължителността на осигурителните периоди, критериите за достъп и други. Често цитиран пример е разликата във възрастта за придобиване право на пенсия в Дания - 67 години, и във Франция, където тя е 60 години. С горната дефиниция координацията се свежда до изграждане на “мостове” между системите за социално осигуряване в отделните държави, като се подчертава националната ориентация на социалната политика. Страните членки имат водеща роля при гарантирането на социалната защита на своите граждани. Координиращите функции на Общността се свеждат само до технически действия, като приравняване на осигурителни периоди, определяне на субекта, задължен да гарантира правата на мигриращите работници, и т.н.

Основните принципи на координация на социалноосигурителните схеми, които са залегнали в Регламенти 1408/71 и 574/72 са: равенство при третирането на гражданите на всички страни-членки; детерминираност на прилаганото законодателство; запазване на придобитите права; запазване на правата в процес на придобиване.

Принципът за **равенство при третирането** е в основата на най-важните европейски нормативни актове, в т.ч. чл. 6 на Договора за ЕС, който забранява всякаква дискриминация, основана на различия в националността. Отнесен към системата за социално осигуряване, този принцип задължава страните членки да предоставят на гражданите на други държави същите осигурителни права, както на своите граждани. Той се отнася и до правото на лицата от други държави да бъдат избирани и да избират органите за управление на социалноосигурителните институции. Страните извън ЕС също могат да се ползват от правото на равно третиране в случаите, когато имат сключени двустранни спогодби в областта на социалното осигуряване.

Принципът за **детерминираност на прилаганото законодателство** означава, че в случай на конфликт между действащите закони, се прилага само една от съответните национални разпоредби. За тази цел Регламент 1408/71 използва унифицирани критерии. Те имат чисто технически характер и не засягат основните правни норми, уреждащи възникването или загубата на осигурителните права, които остават изцяло в компетенциите на националното законодателство. В този смисъл тези критерии действат индиректно, а не уреждат разрешаването на възникнали проблеми.

Техническите разпоредби на Регламент (ЕИО) 1408/71 се прилагат както при липса на осигури-

телни права (“негативен конфликт” между националните законодателства), така и в случай на дублиране на осигуровките (“позитивен конфликт”).

Принципите на **запазване на придобитите права, както и на правата в процес на придобиване** гарантират в най-голяма степен индивидуалните интереси на осигурените лица. Във всички страни членки отпускането на обезщетения е свързано с определен трудов стаж, период на внасяне на осигуровки или период на постоянно местожителство, които се явяват предварителни условия за придобиване на осигурителни права. Липсата им може да доведе до загуба на осигурителни права за мигриращите работници. За да се избегне това, периодите на заетост, осигуряване или местоживееене се приравняват и събират по силата на специфични правила. Те се прилагат от осигурителната институция по мястото на възникване на осигурителните права, като се спазва съответното национално законодателство.

Българското законодателство (Кодекс за задължително обществено осигуряване, Закон за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и др.) до голяма степен отговаря на изискванията на ЕС в този контекст. Същевременно в позицията на ЕС по глава втора “Свободно движение на хора” се посочва, че при прилагането на конкретните разпоредби на Регламенти (ЕИО) 1408/71 и (ЕИО) 574/72 може да възникне необходимост от специални процедури, свързани с българското законодателство, и се приканва България да даде предложения за анекси към посочените регламенти.

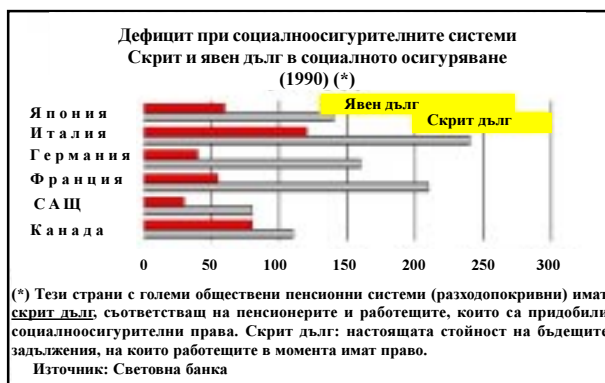
През ноември 2001 г. в НОИ бе създадена работна група която изготви проекти на анекси към Регламентите (ЕИО)1408/71 и (ЕИО)547/72, с които да се осигури директното прилагане на посочените нормативни актове след приемането на страната ни за членка на ЕС. Такива проекти са подготвили всички асоциирани страни в хода на преговорите за присъединяване. Българският проект ще бъде обсъден в работната група по глава втора “Свободно движение на работници” към Министерството на труда и социалната политика, след което ще бъде внесен за разглеждане в Административната комисия по обществено осигуряване на работниците-мигранти към Европейската комисия. Кратките срокове за разработване на българските анекси се налагат във връзка със стратегията на правителството за ускоряване на преговорния процес и приключване на преговорите по глава втора от бъдещия договор за присъединяване на България към Европейския съюз до края на испанското председателство.

Чужд опит

ПОУКИТЕ ОТ ОПИТА НА ЧИЛИ В ПРОВЕЖДАНЕТО НА ПЕНСИОННА РЕФОРМА

Роса Киапе, директор на проект "Пенсионна реформа" към Американската агенция за международно развитие

В наши дни голям брой държавни социалноосигурителни системи изпадат в несъстоятелност. Това се дължи на факта, че системите от разходопокривен тип, които властваха в по-голямата част от миналия век, имат един основен недостатък - погрешна представа за човешкото поведение. При тях на индивидуално равнище се нарушава основната връзка между положеното усилие и възнаграждението за него, т.е. между индивидуалните отговорности и права. Когато такъв разрыв съществува в огромни мащаби, резултатът е катастрофален.



Налице са още два външни фактора, които допълнително изострят последиците от този недостатък:

- 1) глобалната демографска тенденция към намаляване на раждаемостта;
- 2) напредъкът на медицината, който значително удължава продължителността на живота.

В резултат все по-малък брой работещи осигуряват средства за нарастващ брой пенсионери. Тъй като има горна граница на възможностите за увеличаване на пенсионната възраст и на увеличението на размера на вноските, рано или

късно социалноосигурителната система е принудена да намали обещаните пенсии. Това е знак, че системата изпада в несъстоятелност.

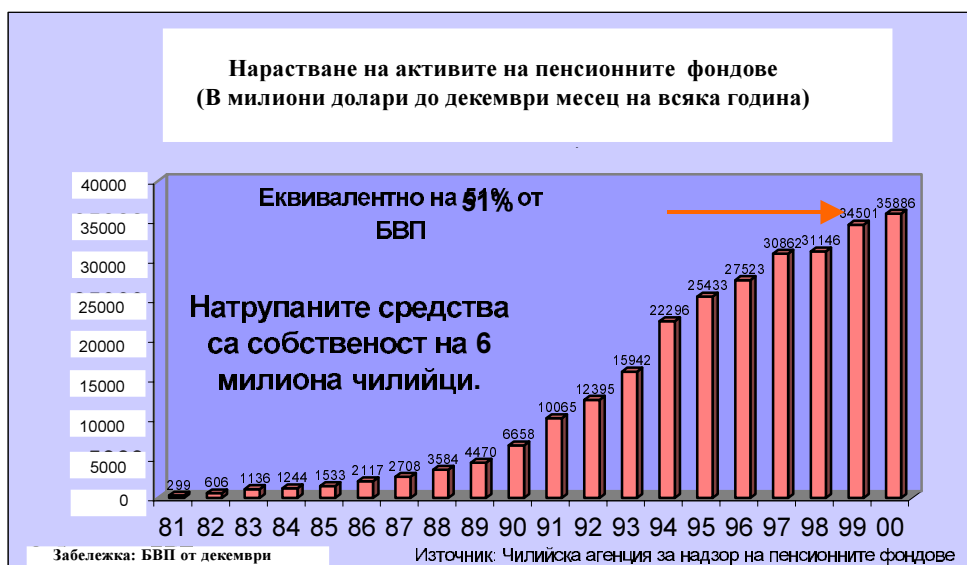
години	1950-1955	1990-1995	2020-2025	2045-2050	Еволюция
Променлив					
Раждаемост (брой деца/жена)	5,0	2,9	2,2	2,0	↓
Продължителност на живота (възраст)	46,5	64,1	71,9	76,3	↑
Коефициент на зависимост (%)	8,6	10,0	14,1	23,8	↑

Прспект на населението по света, Обединени нации, Ню Йорк, 1998 г.

Без значение дали пенсиите са намалени в следствие на инфлация, както се случва с повечето развиващи се страни, или е поради нормативната уредба, крайният резултат за пенсионера е един и същ - изстрадани старини поради несигурността в социалноосигурителната система.

Чилийският модел

През 1980 г. правителството на Чили решава да се справи с този проблем. Държавната пенсионна система е заменена с революционна новост: частно управлявана национална система с индивидуални спестовни партии. 22 години по-късно резултатите са очевидни. Средствата, които се управляват от пенсионни фондове са в размер над 35 млрд. щ.д. или около 51% от БВП към декември 2000 г.



Пенсионната реформа е донесла редица ползи, като по-добро функциониране на капиталовия пазар и пазара на труда, както и икономически растеж от 3% на 6,5% средно годишно. Спестяванията в Чили са достигнали 27% от БВП, а безработицата е намаляла до 5% след въвеждането на реформата.

По-важното обаче е, че пенсиите вече не са отговорност на държавата, като по този начин един огромен сектор от икономиката е деполитизиран и хората са поели лична отговорност за собствения си живот. Структурният недостатък е отстранен и бъдещето на пенсиите зависи от индивидуалното поведение и развитието на пазара.



При чилийския модел определящият фактор за размера на пенсиите е сумата, натрупана по време на трудовия стаж на лицето от вноски и от тяхното инвестиране. Нито работещият, нито работодателят плащат социалноосигурителни вноски на държавата и не се получават държавни пенсии.

Вместо това по време на трудовия му стаж работодателят отчислява 10% от възнаграждението на работника, които се натрупват в индивидуална партида.

Лице, което се е осигурявало най-малко 20 години, но чиито спестявания за пенсия в момента на достигане на пенсионна възраст са по законово установения размер на “минимална пенсия”, получава пенсия от държавата след като сумата в партидата му се изчерпа. Никой не се определя като “беден” след края на трудовия си стаж дори ако средствата в партидата са изчерпани, тъй като в подобен случай пенсионерите получават държавна субсидия.

Лицата, които нямат 20 години трудов стаж, могат да кандидатстват за държавно социално обезщетение, което да предостави минимален пенсионен доход. Размерът на това минимално обезщетение се определя от държавата въз основа на минималната заплата. Системата покрива и осигуряване за преждевременна смърт и инвалидност. Всеки пенсионен фонд предлага тази услуга на членовете си, като договаря групов продукт за живот и инвалидност, който се покрива от животозастрахователна компания.

Задължителната минимална вноска от 10% е изчислена при допускане за 4% средна нетна доходност през целия период, така че обикновеният работещ разполага с достатъчно средства за получаване на пенсия в размер на около 70% от последното възнаграждение. При излизане в пенсия лицето може да използва средствата в партидата си за закупуване на анюитет от частна животозастрахователна компания.

От 1 май 1981 г., когато системата в Чили започва да функционира, средната реална доходност от инвестиции е 10,9%, което е почти три пъти по-висок резултат от разчетената доходност от 4%.

Анютетът гарантира постоянен месечен доживотен доход, индексирани към инфлацията. На чилийския капиталов пазар се предлагат индексирани облигации, така че дружествата могат да правят адекватни инвестиции. Наследниците на починало лице имат право на наследствена пенсия.

Лицето може да избере и друг вариант. При него пенсионерът оставя натрупаната сума в пенсионния фонд и я изтегля за определен период от време съгласно ограниченията, определени въз основа на средната очаквана продължителност на живота на лицето и неговите наследници. В този случай, ако лицето почине, останалата сума може да се получи от наследниците му.

Резултати

Частната пенсионна система решава най-характерния проблем на разходопокривната система по отношение на демографските аспекти на труда - при застаряващо население броят работещи спрямо броя пенсионери намалява. При новата система работещото население не издържа пенсионерите.

Така за разлика от държавната пенсионна система при частната се избягва възможността за конфликт между поколенията и евентуална несъстоятелност. Освен това не съществува проблемът за липса на средства за пенсионните задължения, с който се сблъскват редица страни.

Един от най-важните резултати от реформата в Чили е натрупването на капитал, което е спомогнало за по-добър икономически ръст в страната.

Особено важно е да се отбележи, че когато на работещите е дадена възможност за избор по отношение на социалното им осигуряване, по-голямата част от тях са избрали системата на свободен пазар.

С изчезването на държавните пенсии, пенсионното осигуряване ще престане да бъде предмет на политически конфликти и демагогия в предизборни моменти. Пенсионният доход на дадено лице ще зависи изцяло от собствените му спестявания и от развитието на икономиката на страната.

Поуките за България

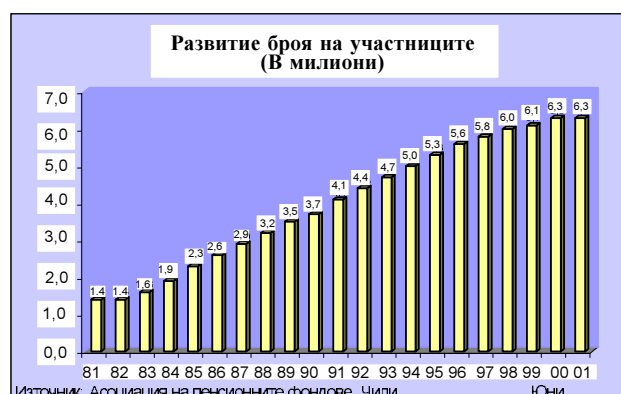
Частната пенсионна система има много важни политически и културни последици. Огромният

брой работещи в Чили, които са избрали новата система, са преминали в нея свободно и бързо.

Всяка промяна е трудна. Промяна, която се отнася до осигуряването за старини, е особено трудна. Българският модел за пенсионна реформа е изключително успешен, тъй като той намира баланса между два различни подхода за пенсионно осигуряване, като комбинира разходопокривна и капиталова система и по този начин намалява цената на реформата.



Разбираем е фактът, че хората се отнасят скептически към новата система и че основното притеснение, което изпитват, е дали при пенсиониране в партията им ще има някакви средства. Всичко, което се е случвало в България, се е наблюдавало и в Чили. Както и тук, в Чили е имало банкови фалити и промени в паричната единица, а и жизненият стандарт е бил сходен. Старата система беше много неустойчива. Необходима беше основна промяна – трябваше да се проведат всеобхватни реформи.



Успехът и стабилността на новата система до голяма степен зависят от доверието на хората в нея.

Средствата, с които лицето ще разполага при пенсиониране, се определят от много фактори – възнаградението му, продължителността на



трудовия му стаж, но най-важното е доходността от инвестиции. Това прави особено важна инвестиционната политика на пенсионните фондове. За тази цел икономическата реформа трябва да продължи заедно с приватизацията и развитието на капиталовите пазари, така че мечтата за надеждна и ефективна частна пенсионна система в България да се превърне в реалност.

Новата система дава възможност на хората в Чили да участват в икономиката на страната.

Обикновеният работещ в Чили не е безразличен към поведението на капиталовия пазар или лихвените проценти, тъй като той съзнава, че слабите икономически решения на правителството могат да намалят стойността на пенсионните му права. Когато работещите чувстват, че са част от държавата, те са много по-съпричастни към свободния пазар и свободното общество. Чили е един пример за мечта, която е станала реалност.

Събития

В периода 14 - 25 януари 2002 г. експерти от Министерството на труда и социалната политика, Националният осигурителен институт, КНСБ, КТ "Подкрепа" и Българската стопанска камара и бяха на работна визита в Аржентина и Чили. Целта на посещението бе запознаване със системите на социалното осигуряване в двете страни, с проблемите и успехите на осъществяваните реформи.

В Буенос Айрес българската делегация се среща с представители на пенсионноосигурителните дружества "Сиембра" и "Футура", Комисията за надзор

на пенсионните фондове, Министерството за социалното осигуряване и Националното управление за социално осигуряване. В програмата бяха включени разговори с представители на Асоциацията на пенсионноосигурителните дружества, Агенция "Standard & Poors", Ситибанк (банка-депозитар), Фондацията за латиноамерикански изследвания, Комисията по ценни книжа и Общата конфедерация на синдикатите в Аржентина.

В Сантяго българските експерти се срещнаха с техни колеги от Агенцията за надзор на администраторите на пенсионни

фондове, пенсионен фонд "Провида", Сдружението на частните пенсионни фондове, Федерацията на международните администратори на пенсионни фондове, Комисията за оценка на риска, Националната конфедерация на малките и средните предприятия, Централният депозитар и Централата на синдиката на Чили. Българските експерти получиха конкретна информация за администрирането, регулирането, финансирането и популяризирането на пенсионните системи в двете държави.

Представяме ви ...

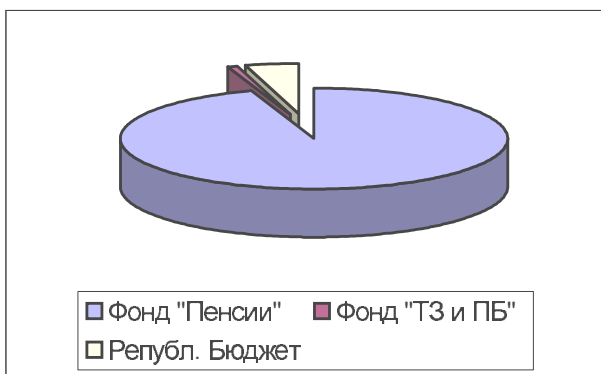
РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” - БУРГАС

Енчо Жеков,
директор на РУСО - Бургас

Районно управление “Социално осигуряване” – Бургас, осъществява функциите на НОИ, предвидени в Кодекса за задължително обществено осигуряване на територията на Бургаска област. В РУСО – Бургас, работят 144 служители. Управлението има разкрити филиали в градовете Айтос, Карнобат, Поморие и Царево. Контролната дейност на управлението се осъществява от 37 финансови ревизори.

Към 31 декември 2001 г. регистрираните в РУСО – Бургас, осигурители са близо 37 000, а осигурените лица – около 120 000 души.

Пенсии се изплащат на 118 500 лица. Общо през годината са изплатени пенсии в размер на 139 109 270 лв. От тях 137 943 059 лв. са изплатени от фонд “Пенсии”, като изплатените за сметка на Републиканския бюджет пенсии, несвързани с трудова дейност, са 6 290 306 лв., а 1 166 211 лв. са изплатени от фонд “Трудова злополука и професионална болест”.



През изминалата 2001 г. в РУСО – Бургас, са постъпили 29 318 броя документи за пенсиониране и са постановени 25 472 разпореждания.

През годината по жалби от пенсионери са издадени 185 решения на ръководителя на териториалното поделение на НОИ.

В РУСО – Бургас, се осъществява контрол по изплащането на пенсиите в пощенските станции. Проверките се извършват по график. През годината

от общо 173 пощенски станции на територията на областта служителите на сектор “Изплащане на пенсии” са проверили 162 станции (93,6%).

От ноември 2001 г. в една от пощенските станции на територията на Бургас започна експерименталното изплащане на пенсии чрез разписка едновременно с изплащането по изплащателен картон, съгласно Наредбата за пенсиите. Целта на това начинание е предстоящото автоматизиране на дейността по изплащането на пенсиите и предоставянето на лицата на документ за получената от тях сума. Изминалите три месеца от началото на проекта показаха много добри резултати.

През 2001 г. постъпленията във фондовете на държавното обществено осигуряване (ДОО) от регистрираните в РУСО – Бургас, осигурители са в размер на 135 483 265 лв., като 8 124 760 лв. (6%) от тях са приходи по ревизионни актове за начет. Тези постъпления, разпределени по месеци, както и сумите по изплатените пенсии са показани в таблица и графика. Данните са в хиляди лева.

Месеци	Приходи	Изплатени пенсии	Приходи от начети
януари	10 151	10 661	525
февруари	9 657	10 883	364
март	10 360	10 792	690
април	11 196	10 805	957
май	12 054	10 636	1 049
юни	11 087	11 788	540
юли	11 778	11 833	961
август	12 665	11 771	596
септември	10 773	11 783	739
октомври	11 640	11 895	628
ноември	11 086	11 898	651
декември	13 036	14 364	424
ОБЩО	135 483	139 109	8 124

През изминалата година контролните органи на РУСО – Бургас, са извършили 1625 финансови ревизии по приходите и разходите на ДОО, и по приходите на Националната здравноосигурителна каса (НЗОК), фонд “ПКБ” и допълнителното

задължително пенсионно осигуряване. При 660 от тях са съставени ревизионни актове за начет в размер на:

- по приходите и разходите на ДОО – 5 838 673 лв.;
- по приходите на НЗОК – 654 864 лв.;
- по приходите на фонд “ПКБ” – 812 432,36 лв.;
- по приходите на ДЗПО – 69 783 лв.

Най-голям дял от установените начети по приходите и разходите на ДОО имат задълженията от невнесени осигурителни вноски за сметка на работодателя – 5 094 849 лв. (87,26%) и невнесени осигурителни вноски за сметка на осигурените лица – 701 593 лв. (12,02%).

Към края на 2001 г. непогасените задължения към държавното обществено осигуряване на осигурителите на територията на Бургаска област са в размер на 20 687 485 лв., като осигурителите със задължения над 10 000 лв. са 69, а размерът на техните задължения е 20 077 630 лв. или 97,1% от всички задължения. Най-големи длъжници са:

- “Пристанище Бургас” ЕАД – 6 521 хил. лв. (31,5% от общия размер на задълженията);
- “Промет” АД – 3971 хил. лв. (19,2% от общия размер на задълженията);
- “Бургаски медни мини” ЕАД – 2537 хил. лв. (12,3% от общия размер на задълженията);
- “Лукойл Нефтохим Бургас” АД – 955 хил. лв. (4,6% от общия размер на задълженията).

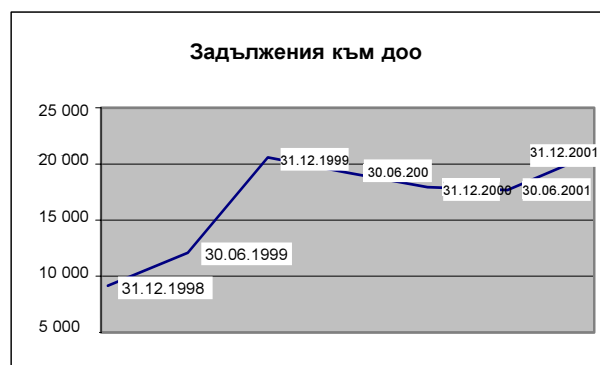
Както се вижда, задълженията на тези четири дружества в размер на 13 984 хил. лв. представляват повече от две трети (67,6%) от всички задължения към ДОО на осигурителите в Бургаска област. И докато “Лукойл Нефтохим Бургас” АД и “Пристанище Бургас” ЕАД имат одобрени планове за разсрочване на дължимите суми, то ситуацията при другите две дружества с общ размер на задълженията 6 508 хил. лв. (31,5%) е далеч потрешна. Наистина, при ежемесечните ревизии, които нашите контролни органи извършват при тях, не се установяват невнесени осигурителни вноски върху изплатените възнаграждения, но ръководствата на дружествата не предприемат никакви мерки за погасяване на старите задължения. До края на 2000 г. осигурителят “Бургаски медни мини” ЕАД изпълняваше одобрен от Надзорния съвет на НОИ план за разсрочване, но поради финансови затруднения същият бе прекратен. Осигурителят “Промет” АД два пъти е представял искания за разсрочване на задълженията си, но поради неизпълнение на задължителните условия тези искания не са одобрени. До

настоящия момент Агенцията за държавни вземания също не е събрала абсолютно никакви суми от тези длъжници.

В същия момент разсрочени задължения имат 21 осигурителя, като събраните по този ред суми към 31 декември 2001 г. са в размер на 10 976 392 лв., а сумите които следва да бъдат погасени до края на действието на погасителните планове от тези длъжници са в размер на 9 044 956 лв. Това представлява 43,7% от общия размер на непогасените задължения към държавното обществено осигуряване. Нашето мнение е, че разсрочването на задълженията е един добър и до голяма степен сигурен начин за събиране на сумите по влезли в сила разпореждания. Този начин позволява, от една страна, дължимите суми заедно с лихвите просрочие да постъпват в определените по плана срокове, а от друга – осигурителят да продължи да осъществява стопанската и производствената си дейност. Ето защо, длъжностните лица в РУСО – Бургас, полагат значителни усилия за предоставяне на възможност и на други длъжници към ДОО да представят искания за разсрочване, след като изпълнят необходимите условия. Така например предстои разглеждането на исканията на още пет длъжника с общ размер на задълженията над 600 хил. лв. В процес на изготвяне са и исканията за разсрочване на други четири осигурителя със задължения в размер на повече от 500 хил. лв.

По-долу е показано изменението на задълженията към ДОО на осигурителите в Бургаска област след 1998 г. Данните са в хиляди лева.

Дата	Задължения към ДОО
31.12.1998	9 143
30.06.1999	12 096
31.12.1999	20 580
30.06.2000	19 196
31.12.2000	17 939
30.06.2001	17 701
31.12.2001	20 687



Прави впечатление увеличаването на задълженията през последното шестмесечие на 2001 г. и достигането им до равнището от края на 1999 г. Основна причина за това е, че през този период Върховният административен съд на Република България потвърди издадените разпореждания за събиране на сумите по ревизионни актове за начет на два от големите ни длъжници – на “Пристанище Бургас” ЕАД за сумата от 1700 хил. лв. и на “Лукойл Нефтохим Бургас” АД за сумата от 1500 хил. лв. В резултат на постигнато споразумение между ТДД – Бургас, и РУСО – Бургас, за извършване на съвместни проверки на обекти със сезонна дейност през изминалата година бяха извършени общо 89 проверки.

Съвместно с Дирекция “Областна инспекция по труда” – Бургас, са извършени общо 27 проверки на обекти със сезонна дейност, както и във връзка с подадени жалби и сигнали до Дирекцията.

В резултат на съвместните действия на икономическа полиция и РУСО – Бургас, беше осъществена ефективна проверка и установени задълженията на осигурителите “Камбана - 1899” АД – Бургас, и “Големи български мелници” АД – Бургас, както и на още три по-малки фирми на територията на Бургаска област. Във връзка с изпълнението на Заповед № 347 от 15.11.2001 г. на управителя на НОИ бяха извършени и три съвместни финансови ревизии на професионалните футболни клубове.

Извършени са проверки в 33 земеделски кооперации, при които са издадени общо 7 постановления по реда на чл. 146, ал. 4 от ДПК за налагане на запори върху стоки в оборот и движими вещи на стойност 279 153 лв. Заедно с тези проверки на земеделските кооперации са съставени 31 ревизионни акта за начет. Общо при проверките на обекти със сезонен характер са съставени 46 ревизионни акта за начет в размер на:

- за ДОО – 857 789 лв., от които главница 675 952 лв. и лихва 181 837 лв.;

- за НЗОК – 64 950 лв., от които главница 58 138 лв. и лихва 6812 лв.;

- за фонд “ПКБ” – 93 622 лв., от които главница 67 566 лв. и лихва 26 056 лв.

За събиране на задълженията към ДОО по влезли в сила разпореждания през 2001 г. са изпратени 396 запорни съобщения до обслужващите банки. По този ред са погасени задълженията на 40 осигурителя в размер на 339 498 лв. Запорни съобщения са изпратени и за събиране на задъл-

женията към НЗОК и фонд “ПКБ” – съответно 159 броя и 73 броя. На основание чл. 146, ал. 3 от ДПК след изтичане на шестмесечния срок за доброволно изпълнение, преписките на длъжниците, непогасили задълженията си или част от тях, се изпращат на Агенцията за държавни вземания за принудително събиране. През 2001 г. са изпратени 197 броя преписки за общ размер от 10 635 955 лв., от които са погасени 147 398 лв. (1,4%).

В съответствие с разпоредбите на чл. 110, ал. 5 от КЗОО и чл. 146, ал. 4 от ДПК се предприемат обезпечителните мерки, предвидени в чл. 164, ал. 1 на ДПК за някои от длъжниците. На 28 от тях бе наложена възбрана върху недвижимите имоти или запор на движими вещи.

През изминалата година са съставени 366 акта за установяване на административни нарушения и въз основа на тях са издадени наказателни постановления в размер на 45 745 лв.

В съответствие с разпоредбите на Наредбата за експертизата на работоспособността през изминалата година са извършени 43 проверки в лечебни заведения, проверени са 6936 експертни решения на ТЕЛК и 237 експертни решения на РЕЛКК за деца инвалиди. Във връзка с по-често допусканите нарушения на наредбата са проведени осем обучения на здравните кадри в различни лечебни заведения от експертите на РУСО – Бургас. През 2001 г. в регистъра на лечебните заведения за получаване на болнични листове са регистрирани 395 заведения. При регистрацията се дават указания за водене на медицинската документация и отчетността на болничните листове.

Съгласно Инструкция № 17 за условията и реда за разходване на средствата от бюджета на държавното обществено осигуряване, определени като парични помощи за профилактика и рехабилитация, бяха издадени 4109 удостоверения от длъжностното лице в РУСО – Бургас. По реда на същата инструкция на територията на Бургаска област осъществяваха дейност три санаториума – БС “Родопи” и БС “Странджа” в Бургаски минерални бани, и СБР – Поморие. До края на миналата година в тях се лекуваха общо 3036 лица.

Ръководството и колективът на РУСО – Бургас, полагат усилия за подобряване на своята работа, като се акцентира на повишаването на събиремостта на сумите по влезли в сила разпореждания и на подобряване на работата по обработването на данните за Персоналния регистър.

СЪБИРАНЕ НА ВЗЕМАНИЯТА КЪМ ФОНДОВЕТЕ НА ДОО В ОСОБЕНИ ПРОИЗВОДСТВА

Маргарита Чечова,
началник отдел “Собственост”, Главна дирекция “Правна”

□ Ликвидация

• Предявяване на вземанията

Ликвидацията е първата и най-важна последица от прекратяването на едно търговско дружество. Съдът не се ограничава само до това да се поизнесе по искането за прекратяване, а назначава и ликвидатор, определя неговото възнаграждение и срока за извършване на ликвидацията. Ако служебно не е определен ликвидатор, за такъв се счита управителят на дружеството (чл. 156, ал. 2 от Търговския закон (ТЗ)).

Легитимиран да иска вписването на ликвидатор е самият управител. Ликвидаторът задължително изпраща покани до всички кредитори за предяване на вземанията (чл. 267 от ТЗ).

Съгласно чл. 9 от Инструкцията за контролно-ревизионната дейност, задължително се извършват извънпланови ревизии не по-късно от два месеца преди изтичане на крайния срок за приключване на производството, след обнародване на поканата за предявяване на вземанията в Държавен вестник. Този срок има значение единствено с оглед установяване точния размер на задълженията.

Введена е максимална защита на кредиторите, уведомени да предяват вземането си, ако пропуснат да сторят това. Дължимата сума се влага в банка на тяхно име (чл. 272, ал. 3 от ТЗ).

След прекратяване на дружеството до приключване на ликвидацията то продължава да съществува, като дейността му е изцяло насочена към удовлетворяване на кредиторите. Към разпределяне на останалото имущество между съдружниците се пристъпва след изтичане на 6-месечен срок от

обнародване на поканата за предявяване на вземанията в Държавен вестник. Този е срокът, който се следи и в който вземанията ни могат да се събират.

Обезпечителни мерки следва да се налагат на общо основание.

• Споразумение на ликвидатора с отделен кредитор

Съгласно чл. 268, ал. 1 от ТЗ ликвидаторите превръщат имуществото на дружеството в ликвидация в пари и удовлетворяват кредиторите. В производствата по ликвидация няма императивен ред, определящ реда за погасяване на задълженията, така че принципно е допустимо отделно споразумение на кредитор с ликвидаторите.

По аргумент от чл. 268, ал. 2 от ТЗ, определено имущество може да гарантира точно определено вземане – чрез споразумение между страните по общия гражданско-правен ред, само ако с това не се увреждат интересите на другите кредитори. Ето защо във всеки отделен случай, когато има подобни споразумения, следва да се преценява дали не се увреждат нашите интереси и да се предприемат действия, аналогични на тези при несъстоятелността.

□ Преобразуване на търговски дружества

При преобразуване на търговски дружества – сливане, вливане, разделяне, отделяне, следва да се следи дали в съответните актове за извършване на преобразуването (протоколи, договори, решения и др.) не е предвидено извършване на действия, с които се преобразуват задълженията към държавното обществено осигуряване.

В тези актове задължително има текстове, отнасящи се до правоприемството на правата и задълженията или имуществото - между дружествата (баланси, разделителни протоколи чрез индивидуализация и др.). Задължително да се следи кой се явява правоприемник на задълженията към нас.

- Съгласно чл. 261, ал. 2 от Търговския закон за задълженията, възникнали до отделянето или разделянето, двете дружества отговарят солидарно. Това е правното основание за ангажиране отговорността и на двете дружества. Изцяло в този смисъл е трайната и непротиворечива практика на съдилищата в Република България по прилагане на чл. 261, ал. 2 от Търговския закон (примерно решение № 100/17.03.1998 г. на Върховния касационен съд по гр. д. № 538/97 г., 5-членен състав)

Принудителни мерки за събиране на вземанията, възникнали до датата на преобразуването, в тези хипотези следва да се предприемат и срещу двете дружества или по Ваша преценка – срещу платежоспособното.

- Във всички случаи на прекратяване на търговско дружество при условията на вливане в друго такова следва да извършвате извънпланови ревизии. Прекратяването чрез вливане е особена хипотеза (чл. 263, ал. 1 от ТЗ). В 6-месечен срок от обнародване на обявлението в Държавен вестник кредиторите могат да поискат изпълнение на задължение или даване на обезпечение. Поради това е необходимо да се извърши ревизия и след като се установи размерът на задълженията към фондовете на държавното обществено осигуряване, да се поиска изпълнението им от дружеството правоприемник.

Аналогична е хипотезата и на прекратяване на търговско дружество при условията на сливане и действията, които следва да се извършват (чл. 154, т. 3 от ТЗ).

□ Приватизация

В чл. 9 от Инструкцията за контролно-ревизионната дейност по приходите и разходите на държавното обществено осигуряване е посочено, че извънпланови ревизии следва да се извършват при приватизация на държавни и общински предприятия – в едномесечен срок от деня на обнародване в Държавен вестник на решението за откриване на процедура. Приватизацията по своя характер представлява разпоредителна отчуж-

дителна сделка, при която част от капитала на едно дружество преминава в патримониума на друго физическо или юридическо лице, различно от досегашния собственик, задължително с под 50% държавно участие.

Извършването на ревизии е необходимо с оглед установяване точния размер на задълженията на лицето, чиято приватизация се осъществява (пълна, частична, на обособени обекти, на дялове или акции) към фондовете на държавното обществено осигуряване и дали чрез намаляване активите на това лице няма да се нанесе вреда на Националния осигурителен институт (НОИ).

В подобни случаи е задължително да се установят задълженията към нас и да се наложат обезпечителни мерки върху тези активи, които остават собственост на лицето, чиято приватизация се осъществява.

При неспазване на 6-месечния срок по §6а от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за преобразуване и приватизация на държавни и общински предприятия лицето, носител на вземането, губи правото си на иск за това вземане. Практиката на съдилищата в подобни случаи е еднаква и непротиворечива: “Законът не конкретизира какви вземания има предвид, но не може да има спор, че това са всички облигационни вземания на физически и юридически лица” (примерно решение по ВАД № 68/97 г., постановено на 12.12.1997г.).

Вземанията към фондовете на държавното обществено осигуряване са публични държавни, а не облигационни вземания (чл.1, т.1 от Закона за събиране на държавните вземания - отм., чл. 13, ал.2, т.1 от Данъчния процесуален кодекс) и поради това §6а е неприложим спрямо тях (решение № 4919/28.10.1998 г. по адм. д. № 2130/98 г. на ВАС).

НОИ и неговите териториални поделения установяват своите вземания не по общия исков ред – чрез искове, а с ревизионни актове. Не може да се преклудира право на иск за установяване на едно вземане, когато по силата на специални нормативни актове (Кодекс за задължително обществено осигуряване) за юридическото лице такова право изобщо не е възниквало. Принцип в общата теория на правото е, че не може да се преклудира или погаси едно субективно право, което лицето по закон не притежава и не може да упражни. Това е причината, поради която във всички решения, в които е правено възражение за преклудиране на права по §6а, съдът постановява: “лицата губят правото си на иск за тези вземания” (примерно

решение по ВАД № 37/97 г. от 3.11.1997 г.; решение № 1665/13.11.1998 г. на ВКС, V г. о.; решение по МАД № 5/98 г. от 16.06.1998 г.).

Въпреки това следва вземанията по влезлите в сила ревизионни актове да се предявяват пред ограна, взел решението за извършване на приватизационна сделка – с оглед избягване на извънсъдебни и съдебни спорове.

□ Прекратяване на едноличен търговец

При съдебно решение за такова прекратяване и

изчерпване активите на фирмата, от които може да се удовлетвори кредиторът, изпълнението се насочва към личното му имущество, включително и върху вещи, влогове и недвижими имоти – съпружеска имуществена общност – до размера на дела на едноличния търговец.

Този начин на погасяване на задължения е обусловен от особената фигура на едноличния търговец – той е физическо лице, което упражнява търговска дейност.

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

Държавна агенция за осигурителен надзор

www.daon.government.bg

*Проект “Пенсионна реформа”
към Американската агенция за
международно развитие*

www.pension.bg

Редакцияната колегия 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 1021*