

# СЪДЪРЖАНИЕ

<b>Даниела Асенова – Личната отговорност на българските граждани за здравното им осигуряване .....</b>	<b>3</b>
Реформата <b>Р. Холцман, И. Гил, А. Мусалем, М. Рутковски и др. – Подпомагане доходите на възрастното население през XXI век (Възгледите на Световната банка по отношение на пенсионните системи и реформи) .....</b>	<b>4</b>
Пенсии <b>Любка Борисова – Промени в пенсионното законодателство през 2004 г. ....</b>	<b>17</b>
Осигуряването в числа <b>Валентина Иванова – Тенденции при изменение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите в периода 1998-2003 г. ....</b>	<b>20</b>
Експерт <b>Румяна Павлова – Необходимостта от участие на експерти от НОИ в съставите на ТЕЛК и НЕЛК .....</b>	<b>23</b>
Международна дейност <b>Теодора Нончева – Участие на НОИ в Генералната асамблея по социално осигуряване .....</b>	<b>26</b>
Представяме ви... <b>Станимир Стоянов – Районно управление “Социално осигуряване” – Перник .....</b>	<b>28</b>

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година III, брой 4, 2004

**Редакционна колегия:**

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

**Редактор:**

Валентина Минчева

*Коректор* Валентина Минчева  
*Предпечат* Калина Минчева  
*Печат* Печатна база на НОИ  
*Формат* 60 x 90/8  
*Печатни коли* 4

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1234  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

## ЛИЧНАТА ОТГОВОРНОСТ НА БЪЛГАРСКИТЕ ГРАЖДАНИ ЗА ЗДРАВНОТО ИМ ОСИГУРЯВАНЕ

Новината в края на септември 2004 г., че 2 090 000 български граждани са с прекъснати здравноосигурителни права отново, както и по същото време на миналата година, предизвика многобройни коментари, оценки за институциите, които имат отношение към здравното осигуряване, поредните предложения за решаване на възникналия проблем, съжаление към гражданите за сполетялата ги несправедливост и отношение към държавата като цяло. В преобладаващата част от тези оценки и коментари прави впечатление непознаването на законодателството в областта на здравното осигуряване и механизмите за практическото му прилагане. По този начин упреците се насочиха предимно към институциите – Национален осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса, общини, висшите учебни заведения, социалното подпомагане, към информационните им системи, към работодателите, но не и към гражданите, които в недостатъчна степен проявиха ангажираност за изпълнението на осигурителните си задължения. Именно изпълнението на определени задължения е предпоставка за ползването произтичащите от това права.

Институциите също се упрекваха една друга, като едновременно с това всяка декларираше загриженост, създадена беше възможност за разсрочено плащане на натрупаните задължения, изразена готовност за опрощаване на дълговете, предприемане на незабавни действия за промяна в законодателството. В същото време не се чува ясни и категорични послания към гражданите, които са с прекъснати здравноосигурителни права по тяхна вина, че вноските за здравното осигуряване са публични вземания, че продължават да бъдат дължими дори с лихва и внасянето им е задължително. В тази връзка в състояние ли е Националният осигурителен институт да се произнася кой е виновен за невнасянето на здравноосигурителните вноски – осигуреното лице или друг, който по силата на закона е следвало да ги внася? Отговорът на този въпрос е: Да, в състояние е, но само по отношение на здравноосигурените, за които единственият източник на информация е собствената му информационна система. Това са единствено пенсионерите и получаващите парични обезщетения за безработица. За да разполага с персонални данни за останалите, подлежащи на здравноосигуряване, то работодател, ведомство или самият здравноосигурен е трябвало да изпълни коректно задълженията си, като внесе вноските и подаде информация за кои периоди се отнасят. Националният осигурителен институт не е оправомощен служебно да съставя и въвежда в информационната си система персонални данни за здравноосигурените. Може обаче, ползвайки регистри и данни, събирани на друго основание, (например Регистъра на трудовите договори), да извлече информация за работещите по трудови правоотношения и да зачете като непрекъснати периодите, за които работодателят не е внесъл здравноосигурителни вноски. В Регистъра на трудовите договори има информация само за работещите по трудови правоотношения от 2 януари 2003 г., а преди това само за заварените при съответния работодател работник или служител и то при положение, че коректно е попълнена датата, от която е сключен първият договор, а не някоя от датите на последвалите промени.

Изразените становища, че работниците и служителите не са знаели, че не са здравноосигурени, не могат да бъдат приети изцяло като основателни, както не може да се поставят под общ знаменател всички работодатели като некоректни. Ако това беше така, то Националният осигурителен институт нямаше да е в състояние да изпрати на почти 2 милиона осигурени сведения за осигурителния им доход и стаж за 2000, 2001, 2002 г., а в момента и за 2003 г. При изпращането на сведенията беше дадена необходимата гласност, създадена беше и съответната организация при сигнали и жалби от страна на осигурените, че не са получили сведение или има някакви несъответствия в него, да се извършват проверки в осигурителите. Известно е, че за работещите по трудови правоотношения социалното и здравното осигуряване се осъществяват по един и същи ред – чрез работодателя, от което става ясно, че всеки гражданин, който е социалноосигурен, е и здравноосигурен. Друг е въпросът, че не малко хора са считали, че са осигурявани, независимо че не са сключили трудов договор и няма документирано плащане на възнаграждение.

Работодателят не знае има ли в семействата на неговите работници и служители неосигурени членове, ако те не бъдат посочени от осигурения в декларация (за времето до 31 декември 2002 г.). Висшите учебни заведения дължат здравноосигурителни вноски само за студентите, които са заявили, че не са здравноосигурени на друго основание.

От 1 януари 2005 г. се предвижда облекчаване на условията за прекъсване на здравноосигурителния статус, включване и изключване от системата на здравното осигуряване на българските граждани, пребиваващи продължително в чужбина. Всички тези промени няма да постигнат желаните ефект и да променят броя на гражданите с прекъснати здравноосигурителни права, ако институциите и работодателите не изпълняват коректно задълженията си и гражданите не поемат своята лична отговорност в този процес.

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

# ПОДПОМАГАНЕ ДОХОДИТЕ НА ВЪЗРАСТНОТО НАСЕЛЕНИЕ ПРЕЗ XXI ВЕК

## ВЪЗГЛЕДИТЕ НА СВЕТОВНАТА БАНКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПЕНСИОННИТЕ СИСТЕМИ И РЕФОРМИ

Р. Холцман, И. Гил, А. Мусалем, М. Рутковски и др.<sup>\*</sup>  
(Световна банка)

### Обзор

Изминалото десетилетие се характеризира с широко осъзнаване важността на пенсионните системи за икономическата стабилност на нациите и сигурността на възрастното им население. За изминалите 10 години Световната банка започна да играе водеща роля в посрещането на това предизвикателство чрез подкрепата си за пенсионните реформи по света.

Банката участва понастоящем в пенсионните реформи на близо 60 страни и исканията за помощта ѝ продължават да нарастват. Този опит значително разшири знанията на банковите служители и стимулира непрестанен процес на оценка и усъвършенстване на политиката и приоритетите, от които се ръководи работата в тази област.

Това, което става ясно от съвместната дейност с политици, пенсионни експерти и представители на гражданите в страните клиенти и спонсори, е актуалността на главните цели на пенсионната система – намаляване на бедността и уеднаквяване нивото на консумация, а също и по-широките задачи на социалното осигуряване. Банката продължава да вижда предимства в многостълбовата система,

<sup>\*</sup> Докладът, изнесен на 28-ата Генерална асамблея на Международната асоциация по социално осигуряване в Пекин, представя предварителни резултати от изследване на Световната банка, което предстои да бъде публикувано на уебсайта на банката през есента на 2004 г.

в която се съдържа капиталов елемент, в случай че условията са благоприятни, но все повече отчита възможностите пред политиците, с които може да се постигне ефективна защита в третата възраст по финансово отговорен начин.

Споменатата многостълбова система комбинира пет основни елемента: 1) без вноски или “нулев стълб” (във формата на социална пенсия), осигуряващ минимална степен на протекция; 2) “първи стълб” система на вноски, обвързана с различен доход и стремяща се да замести част от дохода; 3) задължителен “втори стълб”, който е основно индивидуална спестовна сметка, но може да бъде изграден по различни начини; 4) доброволни споразумения от “трети стълб”, които могат да приемат различни форми (индивидуална, спонсориране от работодателя, фиксирани осигуровки, фиксирани вноски), но които се характеризират най-вече с гъвкавостта си, и 5) неофициални семейни източници на финансова и нефинансова помощ за възрастните, включително достъп до здравеопазване и подслон. Поради ред причини система, която включва възможно най-много от тези елементи, в зависимост от предпочитанията на отделните страни, както и на размера на разходите на прехвърлянето, може чрез диверсифициране по-ефективно и ефикасно да отдели средства за пенсии.

Основните промени във възгледите на Банката засягат по-голямото внимание, което се обръща на гарантирането на базов доход на цялото уязвимо възрастно население, както и повишената роля на пазарно базираното уеднаквяване нивото на консумация на индивидите както вътре, така и извън официалните пенсионни системи. Банката все повече признава важността на началните условия и степента, до която условията в отделна страна предполагат приспособяване или последователно прилагане на многостълбовия модел.

Този доклад беше написан, за да изясни и осъвремени схващанията на Световната банка за пенсионната реформа, включвайки поуците от скорошния опит и проучванията, които доведоха до напредък в разбирането как най-добре да се процедира в бъдеще. Той бе развит като бележки по отношение на политиката, а не като проучване. Като такъв, в него по-скоро се концептуализира и обяснява политическото мислене в Банката понастоящем, отколкото да се анонсира нов политически подход.

Задачата на това навързване на политически концепции и приоритети е да подпомогне клиентите на Банката и по-широката международна публика да разберат по-добре и да оценят рамките на пенсионната реформа, както и да улесни ефективната работа на Банката с клиентите ѝ при посрещане на предстоящите предизвикателства. Този доклад би трябвало да послужи като ръководство за критериите и стандартите, към които Световната банка се придържа при решаването кога и къде ще оказва финансова и техническа помощ за пенсионната реформа.

Докладът има две главни части. Първата част представя рамката на мисленето на Световната банка по отношение на пенсионната реформа, включително произхода и обсега на отпускане на заеми в тази област. Втората част изяснява ключови въпроси, свързани с проектирането и осъществяването. Следващото въведение обобщава главните послания и скицира структурата на доклада.

### **Рамка на пенсионната реформа**

Развитието на възгледите на Банката по отношение на пенсионната реформа през изминалото десетилетие отразява широкия опит с реформите в страните-клиенти, непрекъснат диалог с академични и партньорски организации, както и интензивна вътрешна дискусия и оценка на пенсионните реформи по света. В резултат първоначалната концепция на реформата, предлагаща специфична тристълбова структура – състояща се от: 1) за-

дължителна, разходопокривна и обществено управлявана система с фиксирани обезщетения; 2) задължителна, капиталовопокривна и частно управлявана схема с фиксирани вноски; 3) доброволна (спестяване за пенсия) – бе разширена, за да обхване допълнителни стълбове, така че при прилагането ѝ да се постави акцент на дефиниране целите на пенсионните системи и реформите, заедно с ясни критерии, които да ръководят при оценка на предложените реформи и решения в оказване помощ от страна на Банката.

Десетилетието на натрупване на опит допринесе за задълбоченото разбиране на нюансите и предизвикателствата на пенсионната реформа, но същевременно затвърди необходимостта в почти всички обстоятелства да се избягва едностълбовият модел. Опитът показва, че многостълбовият модел по-добре може да управлява многобройните цели на пенсионните системи – най-вече ограничаване на бедността и различията в доходите – както и по-ефективно да посреща различните икономически, политически и демографски рискове, пред които се изправя всяка пенсионна система. Предлаганият многостълбов модел е много по-гъвкав и по-добре обхваща основните целеви групи от население. Предварителното отпускане на средства все още се разглежда като полезно, но ограниченията на финансирането в някои случаи също изпъкват много по-ясно. Основната мотивация на Банката да подпомага активно пенсионната реформа не се е променила, а само е станала по-силна с опита от изминалото десетилетие: повечето пенсионни системи по света не съответстват на социалните си цели, те водят до значително изопачаване дейността на пазарните икономики и не са финансово стабилни, особено по отношение на възрастното население.

### **Преглед и разширяване на оригиналните идеи**

Значителният опит на служителите на Банката в осъществяване на пенсионните реформи в различни условия от 90-те години мотивира преглед и подобряване на рамките с цел реформиране на целите и пътя към тях. Развитието на политиката се характеризира с пет главни допълнения към програмата на Банката:

1. *По-добро разбиране на нуждите на реформата.* Това включва: а) преценяване нуждите на реформата извън финансовия натиск и демографските предизвикателства за разглеждане на въпроси, свързани със социално-икономическите промени и рискове, както и възможностите на глоба-

лизацията; б) разбиране границите и други последици от задължителното участие в пенсионните системи, особено за групите с нисък доход, понеже други потенциално по-важни рискове от доходите на възрастното население, са по-належащи; и в) преоценка на важността, но също и на ограниченията на предварителното финансиране за справяне със застаряване на населението чрез признаване важността на свързаните поведенчески промени, включително откриване на работни места и по-късно пенсиониране.

2. *Разширяване на многостълбовия модел извън тристълбовата структура, за да се обхванат пет стълба и излизане извън традиционното фокусиране върху втория и третия стълб.* Опитът в страните с ниски доходи постави в центъра нуждата от базов или нулев (или без вноски) стълб, разграничен от първия стълб в първостепенната си задача да се съсредоточи върху облекчаване на бедността, за да се разшири обхватът на осигуряването за старост до цялото възрастно население. Опитът със страните с ниски и средни доходи доведе до по-добро разбиране на важността от планирането и въвеждането на трети доброволен стълб, който може ефективно да допълни основните елементи на пенсионната система за осигуряване на разумни проценти за групите с по-висок доход, като ограничава паричните разходи по основните компоненти. Последно, но не по важност, е признаването на важността на четвърти (в по-голямата си част нефинансов) стълб на достъп до подслон, здравна помощ и други форми на помощ при пенсиониране и нужда да се вземе предвид тяхното съществуване или отсъствие в планирането на пенсионната система.

3. *Оценка на разнообразието на ефективни подходи, включително брой стълбове, на нужния баланс сред различните стълбове и начина, по който всеки стълб е създаден да отговаря на специфични обстоятелства или нужди.* Има примери на пенсионни системи, функциониращи ефективно само с нулев стълб (под формата на универсална социална пенсия) и трети стълб на доброволно спестяване. В някои страни въвеждането на втори задължителен стълб е наложено от необходимостта да се спечели одобрението на населението за реформа в първия стълб, докато политическата икономика на други страни прави реформираната (първи стълб) обществена система заедно с доброволни схеми единствената реалистична алтернатива.

4. *Повишено разбиране важността на първоначалните условия при създаването на потенци-*

*ал за извършването на реформите и ограничения, при които реформите са осъществими.* Сега съществува по-добро осъзнаване на степента, в която наследената пенсионна система, както и икономическият, институционалният и финансовият сектор и политическото обкръжение в страната диктуват съществуващите възможности за реформиране. Това е особено важно при установяване темпа и обхвата на осъществимата реформа.

5. *Силен интерес към и подкрепа на иновациите в отделните страни по отношение пенсионното планиране и осъществяване.* Тези иновации включват: а) система на нефинансови или концептуално дефинирани вноски (КДВ) като обещаващ подход в реформата или създаването на некапиталов първи стълб; б) клиринг и подобни концепции като средство за намаляване стойността на транзакциите за капиталови или частно управлявани стълбове; в) преобразуването на обезщетения при прекъсване на трудов договор в комбинирани сметки за спестявания при безработица и пенсиониране; г) обществено предварително финансиране чрез подобрена управленческа структура, въведена в някои страни с високи доходи. Докато всяко от тези нововъведения е обещаващо, те изискват постоянен контрол и оценка, тъй като не може да се приеме безусловно пренасянето им в други страни.

### **Излагане на основните принципи**

Въпреки че формулировката на основната политика изрично взема под внимание специфичните за страната условия и подкрепя въвеждането на многостълбовия модел по различни начини, визията на Банката включва няколко принципа, които са считани за основни за всяка успешна реформа:

1. Всички пенсионни системи трябва по принцип да включват елементи, които осигуряват базов осигурителен доход и помощи за нуждаещи се за цялото разпределение на доходите. Финансовите условия, позволяващи това, предполагат, че всяка страна разполага със средства за базов стълб, който да гарантира базови осигуровки за старост на населението с ниски жизнени доходи или с недостатъчно участие в официалната икономика. Това може да стане под формата на социална програма за подпомагане, малка социална пенсия, обусловена от имотното състояние, или сума, отпускана при напреднала възраст (например 70 години и нагоре). Дали това е приложимо, както и конкретните форми на помощи, нива, права и изплащане, ще зависи от наличието на други уязвими групи,

на средства в бюджета и от структурата на допълнителните елементи на пенсионната система.

2. Ако условията са благоприятни, предварителното финансиране на бъдещи пенсии е изгодно както по икономически, така и по политически причини и може по принцип да се приложи за всеки стълб. От икономическа гледна точка предварителното финансиране изисква отделяне на средства понастоящем, за да се облекчат бъдещите ограничения пред правителството, което може да доведе до икономически растеж и развитие. Ключов въпрос при определяне дали предварителното финансиране е изгодно представлява размерът на добавките към националните спестявания нето, които произтичат от него. Политически, предварителното финансиране може да гарантира по-добре възможностите на обществото да изпълни задълженията си към пенсионерите, защото то означава, че средствата за пенсии са подsigурени с активи, защитени от законови права на собственост, независимо от това дали финансирането става чрез правителствен дълг или чрез други видове активи. Решението за предварително финансиране все пак изисква внимателно разглеждане на обезщетенията и разходите, понеже обезщетенията нето не се подразбират, както и поради осъзнаването, че политическо манипулиране може да направи предварителното финансиране илюзорно. Това решение изисква също така внимателно преценяване на възможностите за внедряване в страната.

3. В страни, в които предварителното финансиране е изгодно, задължителен и изцяло финансиран втори стълб осигурява полезен модел (но не и подробен план), по който рамката на реформата да бъде оценявана. Като такъв той служи като отправна точка за обсъждане на политиката и по този начин – като средство за решаване на ключови въпроси, отнасящи се до подобряване благосъстоянието и възможности за финансиране на преход от разходопокривна към капиталовопокривна система. Ефективността и алтернативните подходи към пенсионни спестявания, като например разчитане на доброволни индивидуални или професионални системи, трябва да бъдат оценявани по отношение на този модел.

### Цели на пенсионната система и реформа

Тази политическа рамка разглежда пенсионните системи и тяхната реформа по-скоро като придържане към основните принципи и способността за достигане на гъвкави и контекстно съобразе-

ни социални и икономически резултати, отколкото строго да определя структурата, да налага институции или начин на работа на системата. На практическо ниво прилагането на такъв стандарт изисква набелязването на цели и свързани с тях критерии, по които предложената реформа да може да бъде оценявана.

Първостепенните цели на пенсионната система трябва да постигнат ефективно осигуряване на **адекватен, стабилен и устойчив** пенсионен доход в опитите за прилагане на схеми за подобряване благосъстоянието по начин, подходящ за отделната страна:

- **Адекватна** система е тази, която осигурява обезщетения за цялото население, достатъчни за предотвратяване на бедността в напреднала възраст на специфично за страната абсолютно ниво, едновременно с осигуряването на надеждни средства, които да намалят разликите в консумацията при по-голямата част от населението.

- **Стабилна** се отнася до финансовата стабилност на пенсионната система и нейната способност да бъде поддържана над някакъв предвидим хоризонт от множество разумни допускания.

- **Устойчива** отразява способността на системата да устоява на силни сътресения, включително идващите от икономически, демографски и политически изменения.

Изграждането на политическа система или нейната реформа трябва ясно да включва факта, че пенсиите поставят изисквания към бъдещи икономически резултати. Важна предпоставка пенсионните системи да изпълнят основните си цели е техният принос за бъдещите икономически резултати. Ето защо реформите трябва да бъдат предвидени и въведени така, че да се подкрепят растежът и развитието, като същевременно намаляват възможните разминавания в капиталовия пазар и пазара на труда. Това изисква включването на второстепенни цели в развитието, които да създадат положителни резултати чрез минимизиране на потенциалното негативно влияние, което пенсионните системи биха могли да окажат на пазарите на труда и макроикономическата стабилност, като усилват позитивното влияние чрез повишаване на националните спестявания и съдействат за развитието на финансовия пазар.

### Критерии за оценка

Прилагането на целево ориентирана и контекстно специфична гъвкава политическа концепция изис-

ква също така формулирането на критерии, по които предложението за реформа се оценява в сравнение със съществуващите предпоставки. Това включва критерии, насочени към съдържанието на реформата, и други, насочени към процеса на реформата.

Банката използва четири основни критерия, свързани със съдържанието, за да прецени състоятелността на предложенията:

- Има ли реформата достатъчен напредък към постигане целите на пенсионната система? Ще предложи ли реформата разумна защита срещу рисковете от бедност в третата възраст чрез ефективно разпределяне на средствата сред възрастното население? Предлага ли възможност да се поддържа някакъв стандарт на живот и осигурява ли социална стабилност в целия обсег на социално-икономическите условия, преобладаващи в страната? Дали реформата отговаря на дистрибутивните условия? Ще предложи ли достъп до спестявания за пенсия и защита срещу бедност равнопоставено за всички хора със значително участие в икономиката, включително работещите в неформалния сектор и извършващите главно неикономическа дейност? Дали финансирането тежестта на прехода е равномерно разпределено между и в поколенията?

- Дали макро- и финансовите условия могат да подкрепят реформата? Дали финансовите проекти са добре преценени за дългите периоди, характерни за пенсионните системи, и внимателно тествани за поредица от възможни промени в икономическите условия през тези периоди? Дали предложеното финансиране на реформата се вписва в разумните граници, наложени както от обществените, така и от частните ресурси? Дали реформата отговаря на макроикономическите цели и наличните правителствени инструменти?

- Могат ли обществената и частната структура да си служат с новата (многостълбова) пенсионна схема ефективно? Дали правителството има институционалната инфраструктура и капацитет да въвежда и работи с обществено ръководените елементи на реформата? Дали частният сектор е достатъчно развит, за да работи с финансовите институции, необходими за всички частно управлявани елементи?

- Дали са създадени регулиращи и надзорни мерки и институции, подготвени да обслужват създадените стълбове с приемлив риск? Дали правителството може да осигури надеждни и ефективни регулатори и надзорни системи, за да ръководи и контролира управлението, отчетността и инвеститорските практики на обществено и частно управляваните компоненти?

Опитът на Банката също така налага да се наблегне на процеса на пенсионна реформа. Ето защо три критерия, свързани с процеса, са също така от практическо значение:

- Има ли дългосрочно, заслужаващо доверие обвързване от страна на правителството? Дали реформата е в синхрон с политическата икономика на страната? Дали политическите условия, при които реформата ще бъде извършвана, са достатъчно стабилни за осигуряване разумна вероятност за въвеждане и развитие на реформата?

- Има ли местна инициатива? Дори най-добре подготвената технически пенсионна реформа е обречена на провал, ако не отразява предпочитанията в страната и не се ползва с доверието на населението. За да се постигне тази цел, подготовката на пенсионната реформа трябва преди всичко да бъде осъществявана от самата страна, от нейните политици и експерти, както и да бъде ефективно оповестена и приета от населението. Външни лица като Банката могат да помагат със съвет и техническо съдействие, но правото на собственост и обществената подкрепа идват от страната клиент.

- Включва ли достатъчен капацитет за изграждане и внедряване? Пенсионната реформа не представлява просто промяна в законите, а промяна в това как се осигурява пенсионният доход. За да стане това, обикновено са нужни значителни реформи в управлението, събирането на вноските, архивирането, информацията за клиентите, управление на ресурсите, регулиране и надзор, както и изплащане на обезщетенията. С приемането на закон е свършена само малка част от работата. Изисква се акцентирание и инвестиране в изграждането на местен потенциал и внедряването му, както и постоянна работа с клиента и други международни и двустранни институции, освен проекти или уреждане на заеми.

### **Финансова подкрепа на Световната банка за пенсионната реформа**

От 1989 до 2002 г. Световната банка сключи 134 заема, включващи 58 страни, които имат някакъв пенсионен компонент. Тези заеми представляват приблизително 20 процента от отпуснатите през този период заеми и показват обвързването на Банката и клиентите ѝ с пенсионната реформа. Анализ на тези заеми демонстрира подкрепата на Банката за разнообразна гама от пенсионни реформи сред по-обширната многостълбова рамка, като по-малко от 10% от стойността на заемите са за ед-



ностълбови реформи, а останалото покрива широк диапазон от схемни решения. Сред групата от многостълбови заеми отпускането на средства следва по-скоро започването на реформата, отколкото фазата на анализиране и планиране. Отпускането на средства, свързано с пенсионните реформи, потвърждава прилагането на рамката, очертана в този доклад. То показва, че Банката е оказала финансова подкрепа за разнообразно множество от проекти на пенсионни системи и че само малка част от отпусканите средства са били насочени към реформи, характеризиращи се с преобладаващ втори задължителен стълб.

Освен отпускане на средства, Банката оказва помощ в технически и аналитичен аспект на пенсионните реформи, започнати от клиентите ѝ. По-голямата част от тази помощ е директно свързана със заемите, отпускани от Банката, и по тази причина е свързана с разпределението на реформите, очертано по-горе. В момента се извършва опит за оценка обхвата и качеството на този съвет от страна на Банката и именно от събирането на първоначални данни беше изведено разпределението на реформите, споменато по-горе. Този проект трябва да даде възможност за вникване в същността на дейностите на Световната банка, свързани с пенсионните реформи.

### Проектиране и внедряване

Чрез дейностите си, свързани с пенсионната реформа в страните клиенти, Банката доби ясна представа за добрите и отличните практики, за това какво върши работа и какво не във все по-голям брой области на проектирането и внедряването. В редица други области все пак остават открити въпроси и търсенето на добри решения продължава. Основните области на установени или открити проблеми са:

**Приемливи възможности пред реформата.** Съответният набор сред цялото разнообразие от възможности включва: а) параметрични реформи, които запазват структурата на обезщетенията, публичната администрация и нефинансираната същност на системата, но променят ключови елементи от параметрите; б) нефинансова или с принципно определени вноски (или подобни) реформа, която променя структурата на обезщетенията, но запазва публичната администрация и принципа на нефинансиране; в) пазарно базиран подход, който предлага изцяло финансирани обезщетения под

частно ръководство; г) обществено предварително финансиране, което осигурява фиксирани обезщетения или фиксирани вноски, които са обществено управлявани; д) многостълбови реформи, които представят разнообразна структура на обезщетения, администриране и финансиране на пенсионната система.

Всяка от тези основни възможности за избор има плюсове и минуси в търсене постигането на главните и второстепенните цели на пенсионните системи. Предпочитаната от Банката многостълбова пенсионна система (най-вече включването на нулев стълб и подходящото комбиниране на задължителните и доброволните пенсионни спестявания), с или без първи стълб с принципно определени вноски – се смята за най-добре отговаряща на нуждите на основните целеви групи в страните клиенти – бедните, работещите в неформалния сектор и работещите в официалния сектор.

Съответните възможности за реформа зависят от специфичните за страната условия, най-вече от съществуващата пенсионна схема (и други свързани обществени програми); специфичните нужди при реформата на тези схеми; и (благоприятното или неблагоприятното) влияние на обкръжението, като например възможности на администрацията и развитие на финансовите пазари. Тези предпоставки са свързани със степента на развитие или доходите на страната, което предполага разширяване обхвата на политиката от просто акцентирание върху ориентираните към проблемите на бедността системи в страните с ниски доходи през системи, които поддържат ограничено изравняване в консумацията при обществени и нефинансирани схеми, обвързани с доходите, и до целия обхват от всички стълбове, което е възможно в страни с висок доход. Докато съществува връзка между възможности и реформен потенциал, връзката с нивото на доходите не е линейна. Осъществимите пътища на реформата и реалният избор са взаимно обусловени от наследената система и стойността на прехода от нефинансирани към финансирани стълбове, което в много случаи е с твърде висока цена. Тази взаимозависимост в пространството на реформата предполага, че страните със среден доход трябва много внимателно да преценяват възможностите си за избор и да работят старателно върху потенциала си за реформа, ако искат да имат в бъдеще пред себе си цялото разнообразие от възможности.

Таблица 1. Таксономия на пенсиите

	Целеви групи		Главни критерии		
Стълб	Бедни Неформален сектор	Формален сектор	Характеристики	Участие	Финансиране (допълнително)
0	X x	X	“Базова” или соц. пенсия, соц. подпомагане, всеобщо или според имотното състояние	Универсално	Бюджет
1			Обществен пенсионен план, обществено управляван, финансирани или условно дефинирани вноски	Задължително	Вноски, финансови резерви
2		X	Професионален или личен пенсионен план, напълно изплащани фиксирани обезщетения или напълно изплащани фиксирани вноски	Задължително	Финансови активи
3	x	X	Професионален или личен пенсионен план, частично или напълно изплащани фиксирани обезщетения или изплащани фиксирани вноски	Доброволно	Финансови активи
4	x	X	Лични спестявания, достъп до здравеопазване, подслон и други индивидуални финансови или нефинансови активи	Доброволно	Парични или непарични активи

**Забележка:** Размерът на буквите x или X характеризира важността на всеки стълб за всяка целева група.

**Изграждане на стълбовете, облекчаване на бедността и преразпределение.** Ролята и възможностите на всеки стълб за облекчаване на бедността, намаляване на пропастта в потреблението и преразпределение от богатите към тези, за които съществува риск от бедност в третата възраст зависят от устройството и свързаните с него стимули, но също така и от възможностите на администрацията. За всеки от стълбовете има възможности за избор, който трябва да бъде направен, като се съгласува между стълбовете, за да се избегнат взаимно изключващи се резултати. В по-развитите страни всички или част от стълбовете могат да бъдат насочени към първостепенните или второстепенните цели на пенсионната система, въпреки че наследената система обикновено налага ограничения на съществуващия избор. За сравнение развиващите се страни са много по-малко или изобщо не са ограничени от наследена пенсионна система, но понеже им липсват финансови пазари, както и потенциал за въвеждане и администриране на нови системи, те също се изправят пред ограничения на съществуващия избор поне в близко бъдеще. **За пенсиите за старост** има три предложения: на *първо място* базовата парична помощ (нулев стълб) за облекчаване на бедността в трета възраст трябва да бъде част от всяка завършена пенсионна система. Въпреки че финансирането на

страните с ниски доходи представлява предизвикателство, понеже решение трябва да се взема в зависимост от нуждите на други уязвими групи като например деца, младежи и инвалиди, предизвикателствата пред внедряването са също така сериозни и изискват специално внимание. Това включва изработването на критерии за даване право на обезщетения и ефективно изплащане на малки суми предимно на селското население, което има слабо отношение към финансовите системи или институции.

На *второ място* задължителните системи трябва да остават малки и лесни за управление. В много страни с ниски доходи това може да представлява базов (нулев) стълб, който може да бъде допълван от доброволен трети стълб. Ако система със задължителни вноски (финансирана или нефинансирана) може да бъде ефективно въведена, тя трябва да се стреми към скромни проценти на заместване и да изисква умерени вноски.

На *трето място* нископокривните, свързани с доходите системи трябва да минимализират преразпределението, да бъдат самофинансиращи се и да не разчитат на бюджетни трансфери. Всяко преразпределение към групи с ниски доходи трябва да бъде финансирано със средства, получени от група вече в системата, а не да разчита на средства от бюджета, осигурявани от останалите извън

системата. При висока покривност, преразпределението (особено за финансирани системи) може и трябва да бъде осигурявано от бюджетни трансфери, но това трябва да става по прозрачен начин в момента на възникване на задължението.

Що се отнася до реформата, свързана с **инвалидните и наследствените пенсии**, най-добрият вариант не е толкова очевиден и затова тук се изисква повече внимание. При пенсиите за инвалидност прекъсването на връзката с пенсията за старост изглежда най-сигурният начин за осигуряване на подходящи обезщетения, снижавайки вероятността от злоупотреби. Правото на вдовишки и наследствени пенсии се сблъсква с по-дистрибутивните и традиционни подходи на компенсиране половата дискриминация чрез пенсионната система и съответно ще изисква повече усилия за определяне на най-добрите практики.

Отделни задължителни системи, разделени по професионален признак, също трябва да се избягват, защото пречат на трудовата мобилност и могат да доведат до скъпи и невъзможни за поддържане пенсии за някои групи от населението. Пенсиите на държавните служители (често най-старата схема в страната) трябва да бъдат интегрирани в обща хармонизирана схема за всички сектори. Допълнителните схеми трябва да бъдат създавани на строго финансирана база.

**Финансова стабилност.** Една от главните цели на пенсионната реформа е постигането на финансова стабилност, изплащане на настоящи и бъдещи обезщетения според обявен план от процентни вноски, без необявени увеличения на процентните вноски, оръзване на обезщетенията или дефицит, който трябва да бъде покриван от бюджетни източници. За да се ползва с доверие, една пенсионна реформа изисква преди всичко заслужаващи доверие финансови проекти, включващи краткосрочни и дългосрочни постъпления, както и оценка на статуса и използването на съществуващите активи. За финансираните стълбове това изисква разумно оценяване на очакваната възвръщаемост, включително ролята на чуждите инвестиции в диверсифициране и управление на възвръщаемостта. В тази насока се открояват три предложения:

**Първо:** Предложения за реформа, които не са придружени от заслужаващи доверие изчисления на разходите, сравняващи ги с настоящата схема, не трябва да бъдат приемани (и няма да бъдат подпомагани от Световната банка). За проектите могат и трябва да бъдат използвани алтернативни модели (не само пакета от инструменти за симулиране на

пенсионната реформа на Световната банка). Разликите в проектите ще трябва да бъдат разбрани и внимателно разгледани. Разлики, произтичащи от различни аналитични методи, дават важна информация за чувствителността на резултатите към допусканията в модела и за степента на несигурност и риск, свързани с резултатите от реформата.

**Второ:** Оценяването на финансовата стабилност (в частност на нефинансирани схеми) изисква дългосрочно предвиждане и оценка както на приходите, така и на авоарите. За типичните разходо-покривни схеми авоарите са отразени в имплицитния пенсионен дълг, който е предложено да бъде измерван като натрупващ се дълг поради концептуални причини. При системите с фиксирани вноски ще трябва изрично да се отчита непостоянството на равнището на обезщетенията, свързано с вариации във възвръщаемостта от авоарите и лихвите по времето, когато балансът по сметката се превръща в годишна рента. Те ще изискват процентно финансиране, съответстващо на обезщетенията при разглеждане на тези рискове и ще се нуждаят от превръщане на степента на вариация в очакван размер на обезщетенията. По подобен начин напасвания, базирани на демографските и икономическите резултати, би трябвало да се включват в някои схеми, с цел да се осигури дългосрочната им стабилност.

**Трето:** За частично и напълно финансираните системи правилното оценяване на съществуващите авоари и стабилни рисково балансираните проценти на възвръщаемост е много важно. Обществено управляваните (централни) пенсионни фондове досега не се справят добре с поддържането на разумна инвестиционна възвръщаемост, което води до три основни възможности: преминаване към нефинансирана система, ако финансовите инструменти и/или възможността за запазване на политическия натиск не съществуват; запазване на финансирането, но преминаване към частно управлявана и децентрализирана система и подобряване ръководната структура на децентрализираната система. Съществуват увеличаващ се брой емпирични данни, че управлението е ключово за инвестиционните стратегии, които са определящи за производителността. Някои страни и международни организации са разработили общи насоки за ръководство и планиране на инвестиционния процес. Докладът представя ключовите принципи на планиране на добрия инвестиционен процес, които също така могат да бъдат въведени в напреднали страни клиенти.

**Административна подготвеност и пречки пред изпълнението.** Остава широк спектър от въпроси, свързани с практическата реализация, които все още се нуждаят от отговори. Дори само да се изброят и обобщят представлява предизвикателство. Основните въпроси по административната подготвеност на новата пенсионна система (по-специално на тази с фиксирани вноски) са въвеждането на персонална идентификационна система и сметки (персонификация), както и унифицираното събиране на вноски. Най-големи трудности изглежда възникват при интегрирането на потоците от средства и информация на национално ниво. От гледна точка на социалноосигурителните институции паричният поток може да остане децентрализиран, докато потокът от информация да бъде частично или напълно централизиран. Каквото и да е избраното решение, институциите трябва да бъдат технически подготвени преди реализирането. В противен случай реформата може да се провали и подходът към реформата да бъде дискредитиран.

Препоръчаната централизация на потока на данни изисква създаването на клиринг за консолидиране на някои аспекти от дейностите по втория стълб с дейностите на агенция от първия стълб или на данъчна служба. Понятието *клиринг* обхваща редица възможности за избор заедно с широка гама, която включва използване на държавна или частично обществена агенция за събиране на вноските по втория стълб и разпределянето им сред фондовете от втория стълб, като тази агенция се явява алтернативен архив или единствен архив и информационен представител за участващите във фонда.

Свързан с това проблем засяга паралелното съществуване на звена за събиране на данъците и на социалните осигуровки. Въпреки че в перспектива има убедителни доводи за съществуването само на една агенция по вземанията (националната данъчна служба), опитът в някои области показва, че скоростта и подготвеността за осъществяване на такова сливане трябва да бъдат добре преценени.

Облагането с данъци на пенсионните схеми е също ключов въпрос в прилагането им, с цел да се създадат подходящи и евтини поощрения за пенсионни спестявания, като се избягват непредвидени субсидии за състоятелните хора или възможности за избягване на данъци, неотнасящи се до пенсионни спестявания. В редица страни клиенти вноските, доходите от инвестиции, както и обезщетенията не се облагат, което осигурява добри печалби за по-богатата част от населението и води до преминаване към необлагаеми с данъци спестявания. Препоръчва се консуматорски тип облагане на дохода при задължителните пенсии, което означава освобождаване от данъци на вноските и лихвата върху печалбата, като обезщетенията се облагат като обикновен доход. Подобна данъчна политика при доброволните пенсионни схеми, с цел тяхната концентрация в горната част на доходите, не е толкова очевидна и трябва да бъде обмисляна само ако са поставени разумни ограничения и съществува вероятност за благоприятни външни реакции (като например повишаване на спестяванията или вноските до развитие на финансовия сектор).

От друга страна, осигуряването на субсидии трябва да се разглежда като начин за повишаване дистрибутивността на пенсионната система и разширяването на обхвата ѝ. Създаването на данъчни облекчения или насочването на вноски към пенсионните спестявания може да представлява значително поощрение за работниците с ниски доходи, които обикновено остават извън данъчната система, да участват и да намалят степента на преразпределение в полза на получаващите по-високи възнаграждения, свързани с облагането на разходите там, където степента на облагане е ниска. Положителен страничен ефект от повишаване обхвата на пенсиите е вероятното повишаване на процента на спестяванията в национален мащаб.

Размерът на таксите или удържките, налагани върху финансовите пенсионни продукти, е въпрос на оживени дебати и проучвания, както и на сериозна загриженост от страна на критиците и на поддръжниците на финансираните пенсии. Въпреки че е необходимо да се извърши допълнително проучване по този проблем, вече са предложени три перспективни подхода: на първо място да се ограничат цялостните разходи чрез спестяване за сметка на административните разходи (например събиране на вноските, администриране на сметките) чрез използване на централен клиринг. На второ място да се намалят пазарните разходи на пенсионните системи чрез закрити сметки или ограничения върху смяната на инвеститорските фондове. На последно място, но не и по важност, да се намалят таксите за управление на авоарите, като се ограничи изборът на отделните индивиди, включително използването на пасивно управлявани инвестиционни продукти, избор от страна на работодателя на финансов доставчик или пък наддаване на търг за ограничен брой от управляващи активите.

И накрая осигуряването на годишни ренти от частния сектор за системите с финансиран пенсионен доход създава значителни предизвикателства.

И накрая осигуряването на годишни ренти от частния сектор за системите с финансиран пенсионен доход създава значителни предизвикателства.

ва и ограничения, които могат в голяма степен да нарушат принципа и последователността на цялата реформа. Докато въпросите по концепцията и внедряването по време на фазата на натрупване на финансираните схеми са разбрани сравнително добре и могат да бъдат разрешени в повечето случаи, проектирането и работата по време на фазата на отпускане на средства се нуждаят от по-голямо разработване. Някои от проблемите, като вида на доставчика (дали да бъде ограничен до осигурителни дружества или пък да се включат и други финансови институции) и продуктите, разрешени за предлагане, са сравнително установени. Въпроси, свързани със степента на задължителност, и най-вече проблемът с управление на рисковете (в частност повишаване очакванията към жизнения стандарт), остават открити.

**Подготвеност на финансовия пазар, въпроси по регулирането и надзора.** Въпросът за това какви условия са необходими за въвеждане на задължителни финансирани пенсионни стълбове повдигна оживени дебати, които ще се нуждаят от време преди да бъдат разрешени. Пет въпроса са в центъра на дебата:

1. Могат ли финансираните пенсии да бъдат въведени при зачатъчен финансов пазар?
2. Какви са регулаторните стандарти и практики, необходими за ефективна работа и сигурност?
3. Какви практики и институции по надзора трябва да бъдат създадени?
4. Какви разходи са приемливи при работа на системата и до какъв праг работните разходи намаляват потенциалните предимства на финансирането?
5. Какви възможности имат страните с малки отворени системи?

Не всички страни са готови да въведат финансиран стълб и следователно някои не трябва да го правят. Въпреки това, въвеждането на финансиран стълб не изисква идеални условия от самото начало от всички финансови институции и продукти. В идеалния случай финансираните стълбове трябва да бъдат въведени постепенно, за да може да се развива финансовият пазар. Независимо от това има минимални условия, които трябва да са налице за успешното въвеждане на финансиран стълб, включително:

- а) група от солидни банкови и други финансови институции, способни да предложат заслужаващи доверие административни услуги по управление на авоарите;
- б) дългосрочно ангажиране от страна на правителството за следване на стабилни макроикономически политики и съответни реформи във финансовия сектор;

в) създаване на ядро от системи за регулиране и надзор, едновременно с въвеждането на финансирана система, както и дългосрочно ангажиране с подкрепа и последващо развитие на стабилна регулаторна рамка.

Значителният скорошен опит с пенсионни реформи в Латинска Америка и Централна и Източна Европа, както и много по-дългият опит със страните от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), доведе до разбиране на проблемите с регулирането на финансовия пазар. Този опит показва, че съществуват някои базови (и по-малко спорни) правила, които трябва да бъдат прилагани по отношение на задължителните финансирани схеми от самото начало. Това включва съответно лицензиране и наличие на капитал за доставчиците, пълно отделяне на активите, свързани с пенсиите, от другите дейности на спонсори и фирми за мениджмънт, използването на външни попечители, както и задължителното прилагане на широко приети и прозрачни правила за оценка на активите и изчисление на процента на възвръщаемост. Съществуват известен брой по-противоречиви предписания, при които остава някаква несигурност що се отнася до това кога и къде да бъдат прилагани. Това включва контрол върху пазарната структура и избор на портфолио от членовете на банката, минимални стандарти при финансирането за фиксираните обезщетения, изисквания към инвестициите или специфични ограничения върху определени категории активи, печалба или минимален процент възвръщаемост, както и гаранции.

По подобен начин в контрола на финансовия пазар много правила са противоречиви и трябва да бъдат прилагани възможно най-рано. По-малко спорните правила и задачи за контролния орган включват нуждата от независим, действащ, добре финансиран и професионален персонал; разглеждане на кандидатурите за лицензиране; сътрудничество с други регулатори. По-спорните правила и въпроси при надзора включват избор между надзорна агенция с една задача (каквата за първи път бе въведена в Чили) или интегриране на контролни органи (като осигуряване, пазари, банки или смесени фондове); решения за сферата на действие на институциите, лицензирани да предлагат пенсионни продукти; изграждане на ефективно сътрудничество между регулаторите и надзора; създаване на условия за ефективен надзор и отчетност на контролиращия.

Много малки и отворени икономики, каквито има в Централна Европа и Централна Америка, но

също така и в Африка (Сенегал), започват пенсионни реформи, които включват развитие на финансиран стълб. Започването на такава реформа при ограничен финансов сектор създава както предизвикателства, така и възможности. Предизвикателствата включват: интензивно развитие на ресурсите и свързаните с тях, специфични за страната, закони и изграждането на възможности за надзор; потенциално малък брой от пенсионни фондове, като се има предвид малката площ на страната и наличието на значителни икономии от по-голямо количество на производството; ограничен брой финансови инструменти, с които могат да бъдат разностраннообразени инвеститорските портфейли. Възможностите включват пълна интеграция в световната икономика с много по-добри изгледи да се разпределят и посрещат рисковете за пенсионерите и икономиката като цяло. Пътят напред не е лесен, като потенциалните възможности включват регионално развитие на финансирани пенсионни системи (обещаващо, но никога правено досега), прилагането на опита на други страни, като например централизирано обществено управление (възможно, но не напълно убедително), и смесица от внасяне на опит чрез отваряне към външни инвестиции във финансовия сектор, оставяне правителството извън вземането на решения за инвестиране, докато интензивно се изграждат институции, закони, надзорни органи. Тези инвестиции не са напълно загубени, защото вътрешните финансови пазари са необходими за всяка икономика, която иска да участва в и да печели от глобализацията.

**Значимостта на политиката.** Започването на успешна и стабилна пенсионна реформа изисква задълбочено разбиране на политиката, свързана с реформата. Не е формулирана преимуществена парадигма, но опитът с пенсионните реформи при различни условия разшири разбирането за ефективните подходи към организацията и процеса на реформата. Концептуализация, заета от политическата наука, която различава три основни фази в пенсионната реформа – ангажиране, създаване на коалиция и прилагане – се оказва полезна за страните клиенти.

Фазата на ангажирането обикновено е най-дългата от трите фази. По време на тази фаза е желателно да се включат много участници в дебата, дори за сметка постигането на консенсус. На този етап е важно да се представи и сподели с широката общественост и с основните политически играчи съответния опит в областта на реформите на други страни. Терминът “основни играчи” включ-

ва парламентаристи, представители на синдикатите и пресата. Продължителността и темите на дебата не трябва да бъдат ограничавани, за да не се постигне бързо, но повърхностно споразумение. Изказаните несъгласия в тази фаза помагат всички да постигнат съгласие в последващите етапи.

Фазата на изграждане на коалиция започва, когато правителството реши да обяви концепция на реформата. Ключова за преминаването от ангажираност към изграждане на коалиция е появата на личност, която вярва в необходимостта от реформа и свързва политическата си съдба с идеята. По време на тази фаза правителството остава отворено за промени в концепцията на реформата и не непременно за мащабни промени. Качеството на концепцията е от ключово значение: тя трябва да бъде базирана на потвърдени познания и да внася опита на други страни. Трябва да има дългосрочни планове, включително подробен анализ. Съществено е концепцията да се свърже с анкети на общественото мнение и с политически фракции, за да се покаже, че решава проблемите на населението с настоящата система. Представянето на концепцията изисква акцентирание върху най-важните моменти. Този етап завършва с разпространение на концепцията и превръщането ѝ в проектозакон.

Приемането на закона отбелязва началото на най-важната фаза: прилагане на реформата. Почти неизменно административните възможности за поддържане на новата система са по-малки от очакваното и най-добрите методи се откриват в началните етапи от развитието. Опитът показва, че неизменно съществува напрежение между политическата готовност и административната подготвеност, което създава необходимостта за влизане в сила на закона за реформата, когато се създаде политическа възможност за това и очакванията за политическа поддръжка са достатъчно добре подплатени, но реформата да се въвежда само когато административната подготовка е достатъчно напреднала и се очаква проблемите да могат да бъдат овладяни. По-нататъшна активна политическа подкрепа за реформата трябва да има през цялото ѝ въвеждане, за да бъде тя достатъчно успешна.

### Регионален опит в реформата

От началото на 90-те години на миналия век регионите на Латинска Америка, Европа и Централна Азия започнаха повечето от дейностите по реформата и поискаха първоначално оценяване. Въпреки че икономиките в преход в последния регион

бяха донякъде повлияни от ранния опит в Латинска Америка, развитието на реформата в двата региона е доста различно, включително и в някои иновационни схеми и подходи при реализирането на многостълбова пенсионна реформа.

**Латинска Америка.** През първата половина на 2004 г. 12 страни от Латинска Америка приеха законодателство, предвиждащо многостълбови реформи, които започнаха в 10 от 12 страни. Всяка от тези страни въведе задължителен финансиран стълб, но обхващат и задължителния стълб, отнасящ се до разходопокривната система, както и много други особености, са специфични за всяка една от реформите. Освен това във всички страни, с изключение на Мексико и отчасти Колумбия, фрагментираните преди това системи бяха обединени в една пенсионна система, покриваща целия официален пазар на труда. Включването на държавните служители в националната система бе значително постижение с оглед както на гъвкавостта на пазара на труда, така и на финансовата стабилност.

Как реформите в Латинска Америка постигат целите на пенсионната система и какво остава да бъде направено? Основните постижения са в областта на финансовата стабилност. В някои случаи пълната стабилност предстои да бъде постигната, но е направен съществен прогрес в тази насока. Когато са добре планирани, реформите са и положителен катализатор, стимулиращ икономическия растеж, което спомага за достигане на стабилност като допълнение към диверсификацията на източниците на пенсионен доход в третата възраст. Този опит, свързан с адекватността и достъпността, е по-сложен при реформи с ограничения, наложени от оригиналните системи. Системи, които налагат високи осигурителни вноски, които не са по джоба на населението, също така осигуряват и щедри обезщетения. Понеже щедрите обезщетения са следствие от придобити права, политически възможно бе да бъдат намалени с времето, а не веднага, което означаваше, че намалявайки размера на вноските ще се изложи на опасност постигането на финансова стабилност. В резултат най-малко достъпните системи запазват своята трудностъпност. По подобен начин документите, свързани с осигуряването на адекватни пенсии за цялото възрастно население, също представят различия. Реформите обикновено се концентрират върху системата, свързана с обезщетенията, която е близо до или вече изпитва дефицит. След преходния период реформите трябва да освободят парични ресурси, които могат да бъдат пренасочени към други социални нужди, вклю-

чително и пенсии, несвързани с вноските. Все пак, понеже страните са все още в началната фаза от преходния период, този позитивен резултат предстои да бъде постигнат.

**Европа и Централна Азия.** До началото на 2004 г. 10 страни в региона, включващи повече страни от Европа и Централна Азия, въведоха многостълбовата пенсионна система. Тези реформи пренасочиха част от задължителните вноски за пенсионната система към частни институции, които създадоха индивидуални сметки с фиксирани вноски за всеки работещ, имащ право на това. Някои страни от Европа и Централна Азия реформираха обществения първи стълб чрез въвеждането на индивидуални сметки от фиксирани, нефинансирани вноски. Ентузиазираното приемане на реформите в страните от Европа и Средна Азия може да бъде обяснено с нуждата да се пожънат печалбите от финансирания стълб сравнително бързо, за да се увеличат спестяванията и растежът, както и защото след дълбока идеологическа криза те имат желанието да акцентират върху личната отговорност и частните спестявания.

Реформите срещат някои проблеми с реализирането, простиращи се от бързо прехвърляне на средства към пенсионните фондове до неефекасни регулаторни институции. Старите пенсионни системи (все още действащи, понеже реформите се въвеждат поетапно) продължават да са сериозен финансов товар, особено с промяната на политиката от разходопокривна, въпреки че това е значително по-голяма тежест в страните, които не са приели многостълбовия подход. След първоначален ентузиазъм има увеличаване на скептицизма към новата система, защото административните разходи са високи, пенсията понастоящем са намалели заради фискалните корекции, а ползата от новата система предстои да бъде видяна. Въпреки че процентите на възвръщаемост са високи в сравнение с инвестиционните фондове или други разумни стандарти, съмнително е дали тази висока възвръщаемост може да бъде поддържана без по-голяма диверсификация на вътрешните частни и чуждестранни активи. Желанието на правителствата в Европа и Централна Азия да позволят това не винаги е налице. В допълнение критериите от Маанстрих, задължителни за страните кандидатки за Европейския съюз, отчитат експлицитния дълг, не намаляването в имплицитния пенсионен дълг, което означава, че реформите влияят неблагоприятно на позицията на държавите по отношение на критериите.

Пътят напред за пенсионните реформи, въпреки че е ясен, остава труден за реализиране. Вторите стълбове ще продължават да нарастват и следователно ще се намаляват разходите нето (въпреки че комисионните остават високи), но фискалните ограничения на този растеж остават сериозен проблем. Остава необходимостта да се продължи намаляването на административните разходи на системата по възможност чрез включване на още групи и по-малко индивидуален маркетинг. Това може да бъде трудно за постигане в системи, базирани на конкуренцията между пенсионните фондове за индивидуални вноски и досега ограниченията на разходите не са били много ефективни. Диверсифицирането в международен план на фондовите инвестиции е основно за оптимизиране на риска и възвръщаемостта; все пак политическата опозиция продължава да е силна. Пенсионният дебат приближава по-скоро края на началото, отколкото началото на края.

Като се вземе предвид всичко това, все пак пенсионните реформи в Централна и Източна Европа вече доведоха до създаване на системи, които са по-адекватни, достъпни и стабилни от старите. Що се

отнася до адекватността, целевият процент на заместване остава доста висок, обикновено над 50 процента, и много повече за по-малко състоятелните хора, имайки предвид широкото разпространение на минималната пенсия в реформираните системи. С разширяването на доброволния трети стълб общият процент на заместване може лесно да достигне ниво от 60-70 процента. Промените във възрастта за пенсиониране и намаляването на специалните привилегии, както и общите нива на обезщетенията, доста подобриха достъпността и стабилността. От актюерски банкрутирали системи, които всяка година се нуждаеха от бюджетни субсидии, страните в региона преминаха към системи, които се вместили във възможностите на индивидите и правителствата да ги финансират и които са финансово устойчиви както в краткосрочен, така и в дългосрочен план. На последно място новите системи са много по-стабилни, защото са диверсифицирани (включително разделянето на обществени и частни и комбинацията от фиксирани обезщетения и фиксирани вноски), а също са повече или по-малко имунизирани срещу политически катаклизми поради пазарно ориентираната си същност.



## Пенсии

# ПРОМЕНИ В ПЕНСИОННОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ПРЕЗ 2004 Г.

Любка Борисова,  
главен експерт в дирекция “Пенсионно осигуряване”,  
Главна дирекция “Пенсии”

В Кодекса за социално осигуряване и в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж през 2004 г. са направени някои съществени изменения и допълнения, засягащи пенсионирането на учителите и на офицерите и сержантите от Министерство на вътрешните работи, отпускането на пенсии за инвалидност на лица, подали молби за освидетелстване в КМЕД след 6.08.2004 г. и определянето на максималния размер на получаваните една или повече пенсии след 1.01.2004 г. Със Закона за изменение и допълнение на Закона за политическа и гражданска реабилитация на репресирани лица се създаде нова разпоредба, съгласно която определен кръг от репресираните лица имат право на добавка към пенсията си.

Направеното изменение на чл. 19, ал. 4 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж е свързано с пенсионирането на учителите. Съгласно този текст право на пенсия по условията на §5, ал. 1 и 4 от Преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване имат лицата, които към датата на освобождаване от учителска длъжност или от длъжност по чл. 19, ал. 2 от наредбата, са изпълнили условията за пенсиониране по тези разпоредби. Разпоредбата на §5, ал. 1 урежда условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст на учителите, които не са навършили изискващата се възраст за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО, т. е. така нареченото по-ранно пенсиониране на учителите. По силата на тази правна норма, до 31 декември 2009 г. включително, учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при учителски осигурителен стаж 30 години за мъжете и 25 години за жените и 3 години по-рано от възрастта по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО.

Разпоредбата на §5, ал. 4 от ПЗР на КСО, в сила от 2.08.2003 г., се отнася за пенсионирането на

учителите, които са навършили изискващата се възраст за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО, без да имат изискващия се сбор от осигурителния стаж и възрастта по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО. На основание на тази разпоредба на учителите, които имат учителски осигурителен стаж 30 години за мъжете и 25 години за жените и се пенсионира след навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО, се изплаща пенсия в пълен размер от Учителския пенсионен фонд до изпълнение на условията за придобиване право на пенсия по чл. 68, ал. 1–3 от КСО, но не по-късно от навършване на 65-годишна възраст. След изпълнение на условията по чл. 68, ал. 1–3 от КСО или навършване на 65-годишна възраст пенсията се изплаща за сметка на фонд “Пенсии”.

Пенсия на учителите до 2.08.2003 г. се отпускате само ако последният осигурителен стаж, придобит преди датата на подаване на заявлението за пенсиониране, е положен на учителска длъжност. След изменението на чл. 19, ал. 4 от НПОС се създаде възможност за пенсиониране на учителите, които към датата на освобождаването им от учителска длъжност са изпълнили условията на §5, ал. 1 или 4 от ПЗР на КСО – имат учителски осигурителен стаж 30 години за мъжете и 25 години за жените и са навършили необходимата пенсионна възраст. Обстоятелството, че лицата след датата на освобождаване от учителска длъжност са постъпили на друга работа е без значение, при преценяване на правото на пенсия по §5, ал. 1 и 4 от ПЗР на КСО.

В тези случаи правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст на учителите се поражда от датата на освобождаването на лицето от учителска длъжност. Пенсията се отпуска от тази дата, ако заявлението за пенсиониране е подадено в шест-

месечен срок по чл. 94 на КСО. Когато срокът е пропуснат, пенсията се отпуска от датата на подаденото заявление за пенсиониране в ТП на НОИ.

От 1.01.2004 г. в §3 от Преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване се създаде нова алинея 3, свързана с пенсионирането на офицерите и сержантите от Министерството на вътрешните работи. Съгласно новата разпоредба, офицерите и сержантите от Министерството на вътрешните работи, които до 31.12.2003 г. включително имат необходимия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия по чл. 7 от отменения Закон за пенсиите, могат да се пенсионират по условията на този член до 31.12.2005 г. Следователно на офицерите и сержантите от МВР, които към 31.12.2003 г. имат 13 години и 4 месеца стаж на такава служба и общ осигурителен стаж, превърнат към първа категория труд – 20 години, могат да се отпускат пенсии на основание чл. 7, ал. 1 от отменена Закон за пенсиите, с начална дата до 31.12.2005 г. В тези случаи се допуска уволнението на лицата да е настъпило след 31.12.2003 г., но не по-късно от 31.12.2005 г. Пенсията се отпуска от датата на уволнението при спазване разпоредбата на чл. 94 от КСО.

По действащата до 1.01.2004 г. разпоредба на §3, ал. 1 от ПЗР на КСО офицерите и сержантите от МВР можеха да се пенсионират при условията на чл. 7 от отменения Закон за пенсиите до 31.12.2003 г.

През 2004 г. се създаде нов §4а в Преходните и заключителните разпоредби на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, съгласно който до 31 декември 2005 г. включително за дата на заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност следва да се счита датата на заявлението за освидетелстване от ТЕЛК (НЕЛК), ако необходимите документи за пенсиониране са подадени в териториалното поделение на НОИ или в службата по чл. 1, ал. 3 в едномесечен срок от влизането в сила на експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК), което дава основание за отпускане на пенсия за инвалидност. Тази разпоредба се отнася за лицата, подали молби за освидетелстване в Картотеката на медицинските експертни досиета (КМЕД) след 6.08.2004 г.

Поради голямата натовареност на Териториалните експертни лекарски комисии има случаи, в които лицата не могат да спазят 6-месечния срок по чл. 94 КСО от датата на инвалидизиране до подаване на заявление за отпускане на пенсия, което наложи създаването на §4а в Преходните и заключителните разпоредби на Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

Разпоредбата се прилага по отношение на всички пенсии за инвалидност, независимо от вида им: пенсия за инвалидност поради общо заболяване, пенсия за трудова злополука и професионална болест, пенсия за военна инвалидност, пенсия за гражданска инвалидност, социална пенсия за инвалидност, както и по отношение на добавката за чужда помощ.

Когато молбата за освидетелстване в КМЕД е подадена след 6.08.2004 г. и заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност е подадено в ТП на НОИ в едномесечен срок от влизането в сила на експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК), за дата на заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност се счита датата на заявлението за освидетелстване. Ако молбата за освидетелстване е подадена в ТЕЛК в 6-месечен срок от датата на инвалидизиране, а заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност в ТП на НОИ – в едномесечен срок от влизането в сила на експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК), пенсиите за инвалидност се отпускат от датата на инвалидизиране.

В случаите, при които с експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК) за дата на инвалидизиране е определена по-късна дата от датата на завеждане на молбата в КМЕД и са спазени сроковете по §4а от ПЗР на НПОС, пенсията се отпуска от датата на инвалидизирането, като се приема, че срокът по чл. 94 от КСО е спазен.

Когато лицата са подали молби за освидетелстване в КМЕД след 6.08.2004 г., но заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност е подадено в ТП на НОИ след изтичане на едномесечния срок от влизането в сила на експертното решение на ТЕЛК (НЕЛК), пенсията за инвалидност се отпуска при спазване разпоредбата на чл. 94 на КСО, т.е. от датата на инвалидизиране, ако заявлението е подадено в 6-месечен срок от тази дата или от датата на заявлението, ако е пропуснат 6-месечният срок.

Разпоредбата на §4а от ПЗР на НПОС се прилага и в случаите, при които след преосвидетелстване по молба на лицето се представи влязло в сила експертно решение, което дава основание за първоначално отпускане на пенсия за инвалидност.

С Преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2004 г., от 1.01.2004 г. се измени разпоредбата на §6 от ПЗР на КСО, отнасяща се до регламентирането на максималния размер на получаваните една или повече пенсии. Съгласно изменената разпоредба на §6, ал. 1 от ПЗР на КСО, максималният размер на получаваните една или повече пен-

сии, отпуснати до 31 декември 2009 г. без добавките към тях, е равен на 35 на сто от максималния осигурителен доход за всяка календарна година, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Максималният месечен размер на осигурителния доход за 2004 г. определен със Закона за бюджета на ДОО за 2004 г. е 1200 лв., поради което максималният размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях от 1.01.2004 г. не може да надвишава 420 лв.

Със Закона за изменение и допълнение на Закона за политическа и гражданска реабилитация на репресирани лица, в сила от 17 февруари 2004 г., се създаде нов чл. 9, съгласно който, изброените по-долу лица получават към пенсията или към сбора от пенсиите месечна добавка, определена в процент от средната пенсия за осигурителен стаж и възраст, зависещ от продължителността на пребиваването на лицата в затвори, трудововъзпитателни общежития, лагери и места за задържане.

Право на добавка имат лицата, които са:

- осъдени по наказателни дела с изключение на осъдените от Народния съд 1944–1945 г., освен ако са реабилитирани по съдебен ред;

- незаконно задържани в поделенията на Министерството на вътрешните работи и други места;

- въдворявани в трудововъзпитателни общежития, лагери и други подобни места;

- осъдени по наказателни дела за неиздължени държавни доставки;

- български граждани, насилствено изселени в Съветския съюз.

Добавката се отпуска по искане на лицата от първо число на месеца, следващ този, през който е направено искането, като се представят документите, издадени по реда на чл. 4 от Закона за политическа и гражданска реабилитация на репресирани лица (ЗПГРРЛ).

С ПМС № 140 от 25 юни 2004 г. (ДВ, бр. 57 от 2.07.2004 г.) е приета Наредба за прилагане на чл. 4 от ЗПГРРЛ. С Наредбата се определят размерът

и редът за изплащане на обезщетенията, както и процедурата по издаване на необходимите документи, доказващи правото на обезщетение по чл. 2 и 3 и добавката по чл. 9 от закона.

В чл. 12 от Наредбата са определени органите, които издават необходимите документи за получаване на добавка към пенсията или към сбора от получаваните пенсии и за определяне на нейния размер, съгласно чл. 9 ЗПГРРЛ, когато лицето не разполага с нужните писмени доказателства по чл. 4, ал. 2 от същия закон.

1. За лицата, които са изтърпели присъди по наказателни дела от общ характер, официалният документ, доказващ незаконната репресия, основана на произход, политически и религиозни убеждения, вида и нейното времетраене, се издава от Главна дирекция “Изпълнение на наказанията” към Министерство на правосъдието.

2. За лицата, които са въдворявани в трудововъзпитателни общежития, лагери и други подобни места, както и незаконно задържаните в поделения на МВР, официалният документ се издава от Дирекция “Информация и архив” на МВР.

3. За лицата, насилствено изселени в Съветския съюз, официалният документ се издава от МВР или от органите за управление на Държавния архивен фонд. Тази категория лица следва да представят в РУСО и български документ за самоличност, удостоверяващ българското им гражданство, или документ, удостоверяващ, че лицето не е загубило българско гражданство (поданство), издаден от дирекция “Българско гражданство” на Министерство на правосъдието.

В случаите, когато липсват писмени доказателства за установяване наличието на обстоятелствата по чл. 1, т. 1, 2, 3, 5 и 9 ЗПГРРЛ, както и за продължителността на незаконната репресия, лицата отправят искане за установяването им към централната комисия, която разглежда постъпилите искания и се произнася по тях по реда на чл. 10 от Наредбата.

## ТЕНДЕНЦИИ ПРИ ИЗМЕНЕНИЕТО НА СРЕДНИТЕ ИНДИВИДУАЛНИ КОЕФИЦИЕНТИ НА ПЕНСИОНЕРИТЕ ЗА ПЕРИОДА 1998–2003 Г.

Валентина Иванова,  
главен експерт в Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”

Индивидуалните коефициенти са важен показател, характеризиращ размера на пенсията на всеки пенсионер. Индивидуалният коефициент беше въведен през 1996 г. с цел осъвременяване на пенсиите, изчислени от трудово възнаграждение или от осигурителен доход (ДВ, бр. 22 от 1996 г., изм. бр. 46 от 1997 г.). Индивидуалният коефициент се изчислява от дохода на лицето, върху който са внесени осигурителните вноски за периода от три последователни от последните 15 години осигурителен стаж до 1 януари 1997 г. по избор на лицето и от дохода за периода след тази дата.

За изчисляване на индивидуалният коефициент се определят:

– съотношението между средномесечния осигурителен доход на лицето за периода до 31 декември 1996 г. и средномесечната работна заплата за страната за същия период, обявена от Националния статистически институт.

– съотношението между средномесечния осигурителен доход на лицето за периода след 31 декември 1996 г. и средномесечния осигурителен доход за страната за същия период, обявен от Националния осигурителен институт.

Индивидуалният коефициент се определя, като всяко от изчислените съотношения се умножава по броя на месеците, за които то е установено, и сборът на получените произведения се разделя на общия брой на месеците, включени в двата периода.

С влизането в сила на КСО, индивидуалният коефициент е включен пряко във формулата за изчисляване размера на пенсията. Той е пряко свързан с дохода, върху който се внасят осигурителни вноски на осигурените лица. Колкото по-висок е

осигурителният доход на лицата, толкова по-голям ще бъде индивидуалният коефициент.

Поставяме си за задача да проследим тенденцията на изменение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с пенсии за трудова дейност – осигурителен стаж и възраст (ОСВ), инвалидност поради общо заболяване (ИОЗ) и инвалидност поради трудова злополука и професионална болест (ИТЗ) за периода 1998–2003 г.

**Среден индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за трудова дейност по видове пенсии и пол за периода 1998–2003 г. (състояние към 31 декември на съответната година).**

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за ОСВ (чл. 68 от КСО) нараства непрекъснато от 1,193 през 1998 до 1,252 през 2003 г., т.е. с 0,059. За целия период средният индивидуален коефициент при пенсионерите мъже е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличава от 1,442 през 1998 до 1,532 през 2003 г., т.е. с 0,09, а при жените от 1,007 през 1998 до 1,058 през 2003 г., т.е. с 0,05.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за ИОЗ (за трудова дейност) е сравнително нисък, по-малък от единица, но нараства непрекъснато от 0,774 през 1998 до 0,895 през 2003 г., т.е. с 0,121.

За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличава от 0,874 през 1998 до 1,020 през

2003 г., т.е. с 0,146, а при жените от 0,677 през 1998 до 0,789 през 2003 г., т.е. с 0,112.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични пенсии за ИТЗ (за трудова дейност) е сравнително по-висок от единица за пенсионерите мъже и общо, като се наблюдава една колеблива тенденция на изменение по години.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични пенсии за ИТЗ (трудова дейност) - общо, нараства от 1,098 през 1998 до 1,141 през 2003 г., т.е. с 0,043. За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-висок от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличава от 1,195 през 1998 до 1,236 през 2003 г., т.е. с 0,041, а при жените от 0,817 през 1998 до 0,911 през 2003 г., т.е. с 0,094. (виж табл. 1).

#### **Среден индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии по видове пенсии и пол за периода 2000–2003 г.**

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ОСВ (чл. 68 от КСО) общо намалява от 1,485 през 2000 до 1,354 през 2003 г., т.е. с 0,131. За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете намалява от 1,643 през 2000 до 1,532 през 2003 г., т.е. с 0,111, а при жените от 1,243 през 2000 до 1,158 през 2003 г., т.е. с 0,085.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ИОЗ (чл. 74 от КСО от трудова дейност) се характеризира с ниски размери, по-малки от единица до 2003 г. и колеблива тенденция на изменение, като общо нараства от 0,917 през 2000 до 1,015 през 2003 г., т.е. с 0,098. За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-голям от този при жените. При мъжете се увеличава от 1,021 през 2000 до 1,138 през 2003 г., т.е. с 0,117, а при жените от 0,786 през 2000 до 0,890 през 2003 г., т.е. с 0,104.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ИТЗ (трудова дейност) общо за периода нараства от 1,127 през 2000 до 1,191 през 2003 г., т.е. с 0,064. За средния индивидуален коефициент при мъжете се наблюдава слабо изразена тенденция на намаление през 2002 спрямо 2001 г., общо за периода се запазва на едно и също равнище – 1,226. За средния индивидуален коефициент при жените се наблюдава колеблива тенденция на изменение по години, но общо за периода нараства от 0,882 през 2000 до 1,095 през 2003 г., т.е. с 0,213 (виж табл. 2).

Анализът на представените данни дава възможност да се направят следните по-важни изводи:

1. Наблюдава се една обща тенденция на нарастване на средния индивидуален коефициент по видове пенсии и пол за периода 1998-2003 г. Общата тенденция на нарастване е резултат на промените в КЗОО през този период, оказали положително влияние на увеличението на индивидуалните коефициенти на пенсионерите. Предостави се възможност на пенсионерите да променят своята база до 1997 г., с цел увеличаване на индивидуалния си коефициент (виж чл. 21 от Наредба за пенсиите и осигурителния стаж – ДВ, бр. 19/2003 г.). Индивидуалният коефициент може да се променя и след пенсиониране, ако лицето работи и се осигурява на по-висок осигурителен доход (виж чл. 102 от КСО). За периода 1997-1999 г. беше дадена възможност за преизчисляване на индивидуалните коефициенти на пенсионерите, като се използва средният осигурителен доход вместо средната работна заплата. За тези години по месеци средната работна заплата беше по-висока от средния осигурителен доход общо за страната, което естествено води до увеличение на индивидуалните коефициенти на пенсионерите. Преизчисляването беше извършено служебно през юли 2001 г.

2. Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (ОСВ) се характеризира с тенденция на намаление, но като размери средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии са по-високи от тези на пенсионерите с пенсии към 31 декември на съответната година. По-високото равнище на размера на средните индивидуални коефициенти може да се обясни с увеличението на обхвата на осигурителния доход (той включва всички възнаграждения от трудова дейност), въведоха се минимални осигурителни прагове по видове дейности и професии. Тенденцията на намаление може да се обясни с включването на осигурителния доход, върху който се е осигурявало лицето за целия период след 31.12.1996 г. Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност общо заболяване и инвалидност поради трудова злополука и професионална болест са със сравнително ниски размери, но макар и колебливо се характеризират с тенденция на нарастване през 2003 спрямо 2000 г.

3. Сравнителният анализ на равнището на размерите на средните индивидуални коефициенти по видове пенсии показва, че размерите на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с

пенсии за осигурителен стаж и възраст са най-високи, следвани от тези на пенсионерите с пенсии за инвалидност трудова злополука и на пенсионерите с пенсии за инвалидност общо заболяване.

4. Сравнителният анализ на равнището на раз-

мерите на средните индивидуални коефициенти по пол показва, че средните индивидуални коефициенти на пенсионерите мъже са по-високи от тези на пенсионерите жени, независимо от вида на пенсията (ОСВ, ИОЗ и ИТЗ).

**Таблица 1. Средни индивидуални коефициенти на пенсионерите с пенсии за трудова дейност по видове пенсии и пол за периода 1998–2003 г. (към 31.12. на съотв. година)**

	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Лични първи пенсии за осигурителен стаж и възраст						
Общо	1,193	1,207	1,218	1,234	1,243	1,252
Мъже	1,442	1,466	1,485	1,508	1,521	1,532
Жени	1,007	1,018	1,027	1,040	1,049	1,058
Лични първи пенсии за инвалидност общо заболяване						
Общо	0,774	0,768	0,786	0,828	0,858	0,895
Мъже	0,874	0,867	0,886	0,944	0,979	1,020
Жени	0,677	0,673	0,691	0,720	0,750	0,789
Лични първи пенсии за инвалидност трудова злополука						
Общо	1,098	1,099	1,123	1,132	1,138	1,141
Мъже	1,195	1,198	1,216	1,228	1,234	1,236
Жени	0,817	0,815	0,886	0,894	0,905	0,911

**Таблица 2. Средни индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии по видове пенсии от трудова дейност и пол за периода 2000–2003 г.**

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.
Новоотпуснати лични първи пенсии за осигурителен стаж и възраст				
Общо	1,485	1,443	1,404	1,354
Мъже	1,643	1,600	1,588	1,532
Жени	1,243	1,223	1,197	1,158
Новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност общо заболяване				
Общо	0,917	1,015	0,988	1,015
Мъже	1,021	1,141	1,110	1,138
Жени	0,786	0,877	0,863	0,890
Новоотпуснати лични първи пенсии за инвалидност поради трудова злополука				
Общо	1,127	1,172	1,143	1,191
Мъже	1,227	1,222	1,209	1,226
Жени	0,882	1,010	0,967	1,095

Експерт

## НЕОБХОДИМОСТТА ОТ УЧАСТИЕ НА ЕКСПЕРТИ ОТ НОИ В СЪСТАВИТЕ НА ТЕЛК И НЕЛК

Румяна Павлова,  
началник-отдел “Профилактика, рехабилитация и експертиза”,  
Главна дирекция “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”

Осигурителната система предоставя своите обезщетения и помощи на основание установена от компетентните здравни органи заболяемост с временна неработоспособност или трайна неработоспособност (инвалидност).

Това налага необходимостта Националният осигурителен институт, чрез лекарите експерти към териториалните му поделения, да упражнява системен контрол по качеството на експертизата на работоспособността, осъществявана от лекуващите лекари, лекарските консултативни комисии (ЛКК) и териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК). Правна регламентация на тези задължения е дадена с Кодекса за социално осигуряване и Наредбата за експертизата на работоспособността.

Лекарите експерти по експертизата на работоспособността, осъществяват методична помощ и контрол по експертизата на временната и трайната неработоспособност на всички лечебни заведения в района на съответното териториално поделение, като правят проверки по създадената организация на работата и кадровото състояние на ЛКК, качеството на експертизата на работоспособността, осъществявана от лекуващите лекари, ЛКК, ТЕЛК и воденето на медицинската документация.

При извършените проверки от експертите по експертизата на работоспособността са установени пропуски, свеждащи се до:

- непознаване и неспазване на действащата нормативна уредба на експертизата на работоспособността (временна и трайна) от много лекари;
  - неспазване изискванията, свързани с пресичането на възможностите за ползване на дългосрочни отпуски чрез прекъсване с празнични дни или други видове отпуски;
  - разрешаване на временна неработоспособност в случаи на хронични заболявания в ремисия;
  - удължаване на временната неработоспособност без преценка на възможностите за прилагане на трудоустрояване или инвалидизиране;
  - шаблонно определяне на следстационарните отпуски с разрешаване на максималния брой дни;
  - недостатъчно изяснено функционално състояние на организма поради неизползване на всички достъпни методи за функционално изследване;
  - субективно повишаване на процента трайна неработоспособност;
  - неправилно изчисляване и формиране на крайния процент трайна неработоспособност при множествени увреждания.
- Тези пропуски обясняват броя на обжалваните болнични листове за временна неработоспособност и експертни решения (ЕР) на ТЕЛК.

Таблица 1

Година	Експертиза на временната неработоспособност		Експертиза на инвалидността		
	Обжалвани болнични листове		Брой заверени ЕР на ТЕЛК	Обжалвани ЕР на ТЕЛК	
	Брой	Отменени		Брой	Отменени и променени
2002 г.	4873	1821	188 053	2854	1099
2003 г.	5031	2524	199 388	3935	2035

В таблица 1е отразена дейността по отношение контрола върху експертизата на временната и трайната неработоспособност през последните две години.

В резултат на контролната дейност през 2003 г. са обжалвани 5031 болнични листа за 71 325 дни временна неработоспособност, от които са отменени 2524 броя (50,17 на сто) за 33 668 дни (47,21 на сто). В сравнение с 2002 г. се наблюдава едно значително нарастване на броя на отменените болнични листове с 38,61 на сто, при незначително нарастване с 3,21 на сто на броя на обжалваните болнични листове, което е признак за повишаване на качеството на контролната дейност. Сравнителният анализ на резултатите за 2002 г. и 2003 г. по отношение ЕР на ТЕЛК показва увеличение с 37,88 на сто на броя на обжалваните експертни решения – 3935 за 2003 г., съответно 2854 за 2002 г., при сравнително малко увеличение с 6,03 на сто на броя на заверените експертни решения – 199 388 за 2003 г., съответно 188 053 за 2002 г. От 3935 обжалвани ЕР на ТЕЛК за 2003 г. има произнасяне по 2035 от тях, което представлява 51,72 на сто.

В таблица 2 е отразено разпределението, по процент трайна неработоспособност, на обжалваните експертни решения на ТЕЛК преди и след произнасяне от НЕЛК.

Таблица 2

Експертиза на инвалидността за 2003 г.									
Разпределение на обжалваните ЕР на ТЕЛК					Разпределение на ЕР след произнасяне от НЕЛК				
Временно неработоспособни /бр./	Под 50% трайна неработоспособност /бр./	От 50 до 70% трайна неработоспособност /бр./	От 71 до 90% трайна неработоспособност /бр./	Над 90% трайна неработоспособност /бр./	Работоспособни /бр./	С под 50% трайна неработоспособност /бр./	От 50 до 70% трайна неработоспособност /бр./	От 71 до 90% трайна неработоспособност /бр./	Над 90% трайна неработоспособност /бр./
58	64	815	891	207	94	628	738	428	147
Series <sub>2</sub>	1	2	3	4	Series <sub>1</sub>	1	2	3	4

\*Отменени и върнати за разглеждане, но без резултат са 198 експертни решения.



Посочените в таблица 2 резултати от обжалвани експертни решения очертават следните тенденции:

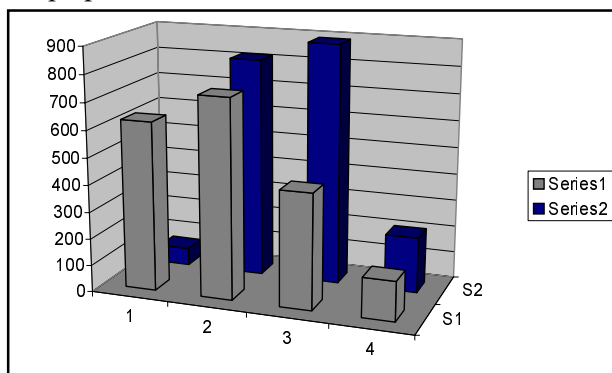
1. Сравнително висок процент на определени те като работоспособни – 4,62% от всички случаи;

2. Намаляване на случаите с процент трайна неработоспособност, който определя правото на пенсия за инвалидност (над 50% загубена работоспособност) – от 1913 на 1313 бр. или намаляване с 31,36 на сто;

3. Намаляване на случаите с висок процент загубена работоспособност, който носи и допълнителни социални придобивки (над 70% загубена работоспособност) – от 1098 на 575 бр. или намаляване с 47,63 на сто!

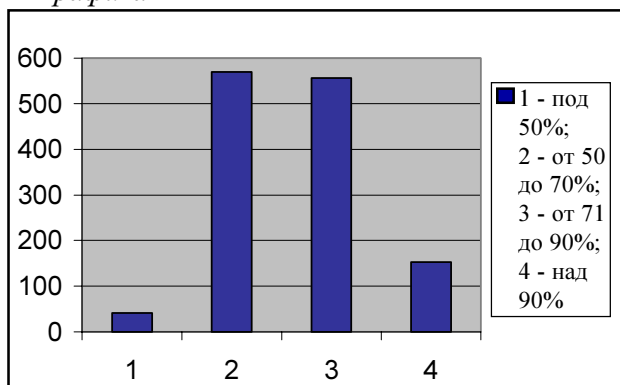
Графика 1 илюстрира тези тенденции.

Графика 1



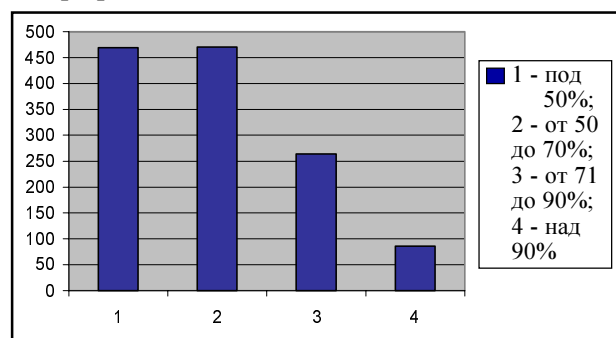
Тези тенденции се запазват и през първото полугодие на 2004 г. На графика 2 е отразен броят на обжалваните експертни решения на ТЕЛК, разпределени в четири групи по процент трайна неработоспособност.

Графика 2



На графика 3 е показано разпределението на същите експертни решения след произнасяне от Националната експертна лекарска комисия.

Графика 3



Резултатите от обжалваните ЕР на ТЕЛК през първото полугодие на 2004 г., отразени в графика 3, показват намаляване с 35,89 на сто на случаите с трайна неработоспособност от 50 до 70%, както и намаляване с 50,64 на сто на случаите с над 70% загубена работоспособност.

Сравнителният анализ на тези резултати показва влиянието на качеството на медицинската експертиза, както и на контрола от страна на НОИ в посока намаляване на разходите от бюджета на ДОО и разходите за допълнителни социални придобивки. Контролът по експертната на трайната неработоспособност в последните години е обективно затруднен от нарасналия брой експертни решения на териториалните експертни лекарски комисии.

Трайно и ефективно решение може да се търси чрез обвързване на дейностите по експертната с тези по осигуряването. Именно за това НОИ внесе предложение за участие с равно право на глас на свой представител в съставите на ТЕЛК и специализираните състави на НЕЛК, което намери отражение в текстовете на Закона за здравето (обн., ДВ, бр. 70 от 2004 г.).

Какво още предстои?

Промени по отношение правомощията на органите на експертната на работоспособността, отправните точки за оценка на трайната неработоспособност в проценти, методиката за прилагане на отправните точки.

# УЧАСТИЕ НА НОИ В ГЕНЕРАЛНАТА АСАМБЛЕЯ ПО СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Теодора Нончева,  
директор на дирекция “Международна дейност”

От 12 до 18 септември 2004 г. в Пекин се състоя 28-ата Генерална асамблея на Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО). Организацията е създадена през 1927 г. и има 374 членове от над 100 страни. Сред тях е и Националният осигурителен институт, който е единствената членуваща осигурителна организация от България. Генералната асамблея е основен форум на МАСО, организиран веднъж на три години, с цел да се дискутират актуалните тенденции в социалното осигуряване и програмата за дейността на организацията. По време на асамблеята се свиква и Съветът на МАСО, който е главен орган за управление. В Съвета участва по един представител от страна. Чрез гласуване членовете му одобряват отчета и бюджета на организацията за съответния тригодишен период и избират бюро, което осъществява оперативно управление на организацията между сесиите.

Управителят на НОИ Й. Христосков е член на бюрото на МАСО от 2001 до 2004 г.

На първата пленарна сесия беше представен доклад за развитието и тенденциите в социалното осигуряване, изнесен от генералния секретар Даймлер Хоскинс. Основен акцент в доклада беше “утвърждаване на доверието в социалното осигуряване”. Като най-важни предизвикателства се посочват адаптирането на социалноосигурителните схеми към индивидуалните потребности и разширяването на обхвата и функциите на социалното осигуряване. Докладът посочва, че тази тенденция се отнася както до осигурените лица, така и до техните потребности, т.е. включва дейности по на-

сърчаване на заетостта, достъп до обучение, решаване на жилищни проблеми.

Тематичната програма на 28-ата Генерална асамблея на МАСО обхващаше всички дейности и области в социалното осигуряване, като изнесените доклади подчертаха следните актуални тенденции:

## Административно управление и организация

Развиват се нови възможности за предоставяне на услуги по електронен път, като това създава нови предизвикателства към инфраструктурата, към мерките за гарантиране на поверителност и сигурност на данните.

## Пенсионно осигуряване

Основната посока на реформите в индустриализираните страни е засилването на връзката между вноските и обезщетенията. На този фон бяха представени някои все по-отчетливо проявяващи се предизвикателства, като увеличаване на неравнопоставеността между половете и ограниченията пред обхвата на селското население.

Злоупотребите с пенсиите за инвалидност бяха обект на отделен доклад, който подчерта, че медицинската експертиза на трудоспособността все по-трудно се контролира от осигурителните институции.

Особен интерес предизвика резюмето на новия доклад на Световната банка “Подпомагане доходите на възрастното население през XXI век: възгледите на Световната банка за пенсионните системи и реформи”. Резюмето беше представено от Роберт Холцман, директор по социална защита в Световната банка. Докладът предстои да бъде пуб-

ликуван в края на годината и в него банката разширява концепцията си за тристълбовия модел на пенсионното осигуряване, като дефинира т.нар. “нулев стълб”, състоящ се в гарантиране на минимална пенсия и “четвърти стълб”, обхващащ вътрешносемейните трансфери, достъпа до здравеопазване, жилище и социални услуги за възрастните хора.

#### **Семейни помощи**

Основният проблем е как да се адаптират съществуващите схеми към потребностите на различните “нови” видове семейства – самотни родители, повторни бракове след развод и др.

#### **Здравно осигуряване**

Специален акцент в тази сесия беше прилагането на социалното осигуряване (и неговите различни модели) при лечението в домашни условия. Разгледана беше и ролята на съвременния мениджмънт в здравните услуги.

#### **Статистически и актюерски модели**

Представени бяха някои основни критерии за оптимизиране на вноските в пенсионните фондове, в т.ч. минимизиране на фискалната тежест, устойчивост, адекватно отражение на демографските тенденции и др.

В специалната сесия на Международната организация на труда (МОТ) беше включен докладът на Пенка Танева и Антоанета Ганчева от НОИ за успешната практика при обучението на актюери в

България. Центърът за обучение на МОТ провежда активна кампания за обучение на актюери в социалното осигуряване.

#### **Осигуряване при безработица**

Докладите акцентираха върху разширяването на обхвата на осигурителните схеми върху неформалния сектор, селскостопанските работници и върху компенсирането на регионалните различия.

На заключителната пленарна сесия беше представена декларация на Генералната асамблея на МАСО, в която се подчертава, че през последните години доминира темата за разходите на социалното осигуряване, докато въпросите за позитивното въздействие на социалното осигуряване върху икономическото развитие на страните остават на заден план. Така усилията за осигуряване на финансова устойчивост често са свързани с намаляване на обезщетенията и подкопават доверието в осигурителната система.

В тази връзка МАСО подчертава следните приоритети в дейността си:

- тясна връзка между икономическото и социалното развитие;
- разширяване на обхвата на осигурените лица;
- ефективно управление и обществена подкрепа за осигурителните реформи;
- стабилни гаранции за социалните права;
- адекватни мерки на пазара на труда, компенсиращи ефекта на застаряване на населението.

## РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – ПЕРНИК

Станимир Стоянов,  
директор на РУСО – Перник

Районно управление “Социално осигуряване” – Перник, е едно от 28-те териториални поделения на Националния осигурителен институт. Седалището му е в гр. Перник и осъществява функциите на НОИ на територията на област Перник, която включва общините: Перник, Радомир, Брезник, Трън, Земен и Ковачевци. Основният предмет на дейност е събирането на осигурителните вноски и вземания на държавното обществено осигуряване, събирането на осигурителните вноски за здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване, отпускане и изплащане на пенсия, отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица, извършван под организационното и методическо ръководство на НОИ.

В административната структура на управлението са обособени три отдела: “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”, “Финансово-счетоводна дейност” и “Пенсии” и два самостоятелни сектора: “Информационни системи” и “Човешки ресурси и управление на собствеността”.

В РУСО–Перник работят 83 служители: 66 жени и 17 мъже, от тях с висше образование са 60 служители, или 72%. Работи се непрекъснато за повишаване квалификацията на служителите. За развитието и управлението на човешките ресурси в РУСО се прилагат разработените системи за планиране, подбор и назначаване на персонал; оценка на трудовото изпълнение на всеки служител; обучение на персонала и др.

За бързо и качествено обслужване на гражданите и за тяхно улеснение директорът и ръководителите на структурни звена имат определено приемно време. Приемните на РУСО–Перник са организирани по начин, по който най-пълноценно да бъдат обслужвани всички граждани.

Едно от функционалните звена в РУСО–Перник е отдел “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”.

Основна дейност на отдела са организацията, ръководството и контрола по събиране на осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване, здравното осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване; отпускане и изплащане на парични обезщетения и помощи по КСО; регистриране на осигурителите и осигурените лица; експертиза на работоспособността и регистриране, установяване, разследване на трудовите злоупотреки и проучване на професионалните болести. Своята дейност отделът осъществява посредством три сектора: “Контролно-ревизионна дейност”, “Регистрация и осъществяване дейността по ДОО”, “Парични обезщетения при безработица”. В отдела работят 36 служители, от които 16 финансови ревизори и 2 главни ревизори.

Реализирайки контролно-ревизионната дейност на отдела, за периода от януари до септември 2004 г. са извършени 400 ревизии по приходите и разходите на ДОО, по приходите на НЗОК и ДЗПО. От тях с акт за начет са приключили 223 ревизии. Общо за периода са съставени 188 редовни ревизионни акта за начет, 18 персонални ревизионни акта и 17 ревизионни акта по отменени болнични листове.

Общият размер на установените задължения възлиза на 7 138 042,04 лв., като по фондове е:

– ДОО	– 5 814 293,27 лв.;
– ЗО	– 848 608,77 лв.;
– ДЗПО – ППФ	– 337 908,95 лв.;
– ДЗПО – Ун.ПФ	– 137 231,05 лв.

За нарушения на нормативните разпоредби по ДОО и във връзка с установените нарушения на законодателството са съставени 60 акта за административни нарушения, като на 14 осигурители са наложени наказания по чл. 349, ал. 2 от КСО.

От 100-те най-големи длъжници към ДОО на територията на Пернишка област са 13 със задължения към 31.12.2003 г. в размер на 34 405 490 лв. Най-

големи длъжници към ДОО със задължения над 100 хил. лв. към 30.09.2004 г. са:

- “Стомана” АД, гр. Перник, със задължения в размер на 24 014 986,84 лв.;
- “Бесттехника ТМ Радомир” ПАД, гр. Радомир – 6 740 166,24 лв.;
- “Мини открит въгледобив” ЕАД, гр. Перник – 1 537 448,15 лв.;
- “Кристал Перник” ЕАД, гр. Перник (в несъстоятелност) – 1 400 653,12 лв.;
- “Белгранс” ЕООД, гр. Перник – 1 259 976,09 лв.;
- “Стоманени отливки и изковки” ООД, гр. Радомир – 1 175 094,86 лв.;
- “Елена Георгиева” АД, гр. Перник – 1 068 066,09 лв.

Осигурителите със задължения към ДОО над 50 хил. лв. са 61, като задълженията им към 30.09.2004 г. възлизат на 48 463 328,69 лв., представляващи 96,70% от общата сума на задълженията към ДОО.

От началото на годината са събрани суми по влезли в сила разпореждания в размер на 5 424 198,44 лв., като постъпленията по отделните фондове са както следва:

- ДОО – 5 029 306,30 лв.;
- ЗО – 214 205,04 лв.;
- ДЗПО – ППФ – 119 082,19 лв.;
- ДЗПО – Ун.ПФ – 61 604,91 лв.

За периода от януари до септември на 2004 г. длъжниците, които не са погасили доброволно задълженията си към ДОО до влизане в сила на разпореждането или решението, са 97.

На осигурители, които доброволно не са погасили задълженията по ревизионни актове за начет на основание чл. 110, ал. 6 от КСО, се налагат запори по банковите сметки на длъжниците. Броят на изпратените запорни съобщения до банките е 263, а на основание чл. 110, ал. 5, т. 1, пр. 2 от КСО са изпратени 3 запора по банков сметки на свързани лица по смисъла на §1, ал. 1, т. 5 от ДР на КСО. Чрез запор по сметки на длъжниците са събрани суми в размер на 1 473 592,43 лв.

Издадени са 744 удостоверения за задълженията на осигурители или самоосигуряващи се лица към ДОО, НЗОК и ДЗПО.

По силата на чл. 110, ал. 8 от КСО са дадени 26 временни разпореждания за неотложни плащания. На 8 осигурители са наложени обезпечителни мерки, съгласно чл. 146, ал. 4 от ДПК.

На основание чл. 146, ал. 3 от ДПК и Инструкцията за взаимодействие между АДВ и НОИ за принудително събиране на публичните задължения на осигурителите длъжници на АДВ са изпратени 63 обособени преписки на обща стойност

18 779 199,09 лв., като размерът на погасените задължения е 1 288 337,00 лв.

Във връзка с дадената възможност за разсрочване на здравноосигурителните вноски, натрупани до 31.12.2003 г., бе създадена организация за непрекъснато обслужване на гражданите. Издадени са 2384 решения за разсрочване на задълженията към НЗОК на физически лица, от които 555 са анулирани служебно поради неспазване на условията за разсрочване. Общата сума на разсрочените задължения е както следва:

- главница – 363 717,98 лв.
- лихва 1 – 100 640,49 лв.
- лихва 2 – 28 212,50 лв.

Съгласно заповед № 154 от 1999 г. и заповед № 228 от 18.07.2003 г. на управителя на НОИ, от контролните органи при РУСО–Перник се извършват 18 ежемесечни ревизии на 13-те наблюдавани длъжници от Международния валутен фонд и Световната банка, тъй като осигурителят “Мини открит въгледобив” ЕАД, гр. Перник има 6 поделения.

На осигурители със задължения над 100 хил. лв. се извършват 19 тримесечни ревизии. На осигурители със задължения над 50 хил. лв. се извършват също 19 шестмесечни ревизии.

От началото на тази година на осигурителите, за които има публикувано обявление в Държавен вестник или са представени в РУСО–Перник съдебни решения за прекратяване на дейност или обявяване в ликвидация, несъстоятелност или приватизация, са възложени за извършване 169 ревизии и проверки.

Във връзка с изпълнение на Споразумението за координация и сътрудничество за осъществяване на съвместна дейност между НОИ и МВР е поискано съдействие от органите на МВР в 41 случая за предявяване на ревизионни материали, връчване на актове за административно нарушение и издирване на осигурители подлежащи на ревизия.

Към 10.10.2004 г. в РУСО–Перник са регистрирани 12 605 осигурители, от които: 8752 еднолични търговеца; 204 бюджетни организации; 160 небюджетни организации; 1155 СД и ООД; 134 кооперации; 847 други юридически лица; 283 юрид. лица с нестоп. цел; 36 холдинга; 742 свободна професия; 27 регистрирани по чл. 357 от ЗЗД; 57 чуждестранни физически и юридически лица; 5 осигурителни каси; 8 секретни; 23 – закрити.

При извършване ревизии на осигурители, контролните органи при РУСО–Перник констатираха и изготвиха списъци на 144 лица, осъществяващи дейност на територията на Пернишка област като вещи лица. На тях бяха изпратени уведомителни

писма за регистрация като самоосигуряващи се лица и бе извършена регистрация.

Установено е добро взаимодействие с Областна дирекция “Земеделие и гори”, която периодично изпраща списък с необходимата информация за регистрираните земеделски производители на Пернишка област. Изпратени са 311 уведомителни писма за регистрация до земеделските производители.

Създадена е организация за наблюдаване на поголеми осигурители във връзка с подаване на данни в Персоналния регистър. До осигурителите, които нередовно подават данни, са изпратени 340 уведомителни писма за отстраняване на нарушенията. За установените нарушения са съставени 31 акта за административно нарушение и са издадени наказателни постановления.

От началото на годината до септември включително в РУСО–Перник са декларирани 113 злополуки, от които 103 са приети за трудови. Само една злополука има за последици вероятна инвалидност, която е разследвана съвместно с Д “ОИТ” – Перник. Извършено е и едно разследване на смъртна трудова злополука, станала на територията на РУСО–Перник по искане на СУСО. По реда на чл. 117 от КСО са обжалвани 4 разпореждания за приемане или неприемане на злополуката за трудова. В сравнение с предходните години – 2001, 2002 и 2003, се наблюдава намаляване на декларираните злополуки, но все още по коефициент на честота Перник е на първо място в страната по брой злополуки.

Контролът на временната и трайната неработоспособност се извършва от главния експерт по експертиза на работоспособността към РУСО, който осъществява методична помощ и контрол по всички аспекти на провежданата в района експертиза на временната, временно намалената и трайно намалена или загубена работоспособност. За отчетния период са проверени 5311 експертни решения на ТЕЛК и са извършени проверки в 22 здравни заведения. Обжалвани са 230 експертни решения, от които 69 са отменени и 225 обжалвани болнични листа, като 69 са отменени.

Дейността по профилактика и рехабилитация се осъществява в съответствие с нормативните разпоредби. За периода от 1.01.2004 до 10.10.2004 г. са издадени 932 удостоверения за профилактика и рехабилитация, като разходите са в размер на 200 882,43 лв.

От 01.01.2004 г. дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица премина от Дирекция “Бюро по труда” към ТП на НОИ. На територията на Перник към 1.10.2004 г.

са регистрирани 5191 безработни лица. Дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица се осъществява от 7 квалифицирани специалисти. За улеснение на безработните лица с право на парично обезщетение за безработица РУСО–Перник има приемни в общините Брезник, Земен, Трън и Ковачевци, където се приемат и оформят документи по утвърден график и изнесено работно място в Община Радомир.

Към 1.09.2004 г. 1633 безработни лица са с право на парично обезщетение за безработица. За периода са изплатени обезщетения в общ размер на 1 591 788,12 лв. Към 1.10.2004 г. са подадени 1776 заявления за отпускане и изплащане на парично обезщетение за безработица. Постановени са 4571 разпореждания.

Създадена е организация за проверка и установяване на различия между данните, подадени от осигурителите в Персоналния регистър, и данните в документите за отпускане на пенсии. В резултат на установените различия, по подаден сигнал на отдел “Пенсии” и друго РУСО, са извършени проверки на 56 сигнали за верността на УП–2 и обр. 30, като са съставени 34 констативни протокола за грешно съставени образци. Изпратени са 166 уведомителни писма до осигурителите за възстановяване на надвзети суми по отпуснати пенсии в по-голям размер по вина на работодателите.

Дейността по пенсионното осигуряване на гражданите, свързана с отпускане, изменение, осъвременяване, спиране, възобновяване, прекратяване, възстановяване и изплащане на пенсиите и добавките към тях, се извършва от отдел “Пенсии”. В отдела работят 30 служители, като в т.ч. се включва и началникът на отдела. Служителите са разпределени в два сектора: “Отпускане на пенсии” и “Изплащане на пенсиите”.

В сектор “Отпускане на пенсии” работят 17 служители, от които 1 ръководител-сектор, 4 контролори, 10 инспектори и 2 инспектор-архива.

В сектор “Изплащане на пенсии” работят 12 служители, от които 1 ръководител-сектор, 2 контролори и 9 инспектори.

Обслужването на граждани по въпроси, свързани с пенсионното осигуряване, се извършва чрез приемната на отдел “Пенсии”, чиято дейност е организирана по начин, който позволява обслужването на гражданите да става възможно най-ефективно, бързо и компетентно. В приемната са обособени две работни места – едното за служител от сектор “Отпускане на пенсии” и друго за служител на сектор “Изплащане на пенсии”. Служителите дават ежедневни дежурства в приемната, като се редуват. На практика дежурствата се поемат както от инспекторите, та-

ка и от контролорите. За улеснение на гражданите същите правят справки, дават консултации, а така също проверяват, приемат, завеждат и разпределят постъпилите заявления. Справки и консултации по пенсионни въпроси се правят и от началник-отдела в определения за това приеман ден, а за по-специфични, спешни и казусни случаи и без оглед на определения ден за прием.

На територията на област Перник, включваща шест общини – Перник, Радомир, Земен, Брезник, Трън и Ковачевци, към 30.06.2004 г. РУСО–Перник обслужва 51 724 пенсионери, като броят на изплащаните пенсии е 62 539. Към 30.09.2004 г. от управлението се обслужват общо 51 616 пенсионери. Средномесечният размер на изплатените в РУСО–Перник пенсии за първото полугодие на 2004 г. е 147,28 лв. и е най-високият за страната, което се обяснява главно със спецификата на района, известен с развитието на тежката промишленост – металургия, миннодобивна промишленост и машиностроене.

За периода от 1.01.2004 до 30.09.2004 г. в управлението са постъпили:

- 4465 заявления за отпускане на нови пенсии (в т.ч. заявления за отпускане на социални пенсии за инвалидност);
- 242 заявления за отпускане на нови наследствени пенсии;
- 6246 заявления за изменение по отпуснатите пенсии (в т.ч. и за смяна вида на добавката по чл. 84 от КСО или вида на наследствената пенсия);
- 1036 заявления за отпускане на добавки, от които 909 за отпускане на добавка по чл. 84 от КСО, 8 за отпускане на добавка по чл. 5 от ЗВВ и 119 за отпускане на добавка по чл. 9 ЗПГРРЛ;
- 384 заявления за смяна на адрес, за прехвърляне изплащането на пенсии от други ТП на НОИ и за превод на пенсии по сметка в банкови клонове;
- 932 заявления за изплащане на наследствена маса на наследниците на починали пенсионери.

Обработката на постъпилите заявления за отпускане, изменение на пенсията и добавките се извършва, като се съблюдают сроковете, предвидени с разпоредбата на чл. 10, ал. 1 и ал. 2 от НПОС.

На 2583 пенсионери е продължен срокът на изплащане на индивидуалните пенсии след преосвидетелстване от ТЕЛК (НЕЛК). През периода са приети 545 документа за удостоверяване статута на учасци – уверения и служебни бележки, необходими за отпускане и за продължаване срока за изплащане на наследствените пенсии. Прекратени са или са спрени 959 пенсии.

Постановени са 37 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионери за 12 095,61 лева, в т.ч.: главници – 9 560,34 лв. и лихви – 2535,27 лв. Най-честите причини за възникване на дълговете са: изтеглени от банки недължими пенсии на починали пенсионери от техните наследници (най-вече преди въвеждането на новия начин от служба “ТРАО” за починалите лица), неверни декларации с оглед укриване на осигурителния доход за периода след 1.01.1997 г., несвоевременно уведомяване на пенсионните органи за обстоятелствата, които се отразяват върху основанието за получаване на пенсията и добавките. За периода от 1.01.2004 до 30.09.2004 г. по възникнали дългове по надвзети пенсии по вина на пенсионерите са възстановени 10 420,44 лв. (в т.ч. главници – 8202,20 лева и лихви 2218,24 лв.).

В РУСО–Перник е създадена необходимата организация за проверка и установяване на различията между данните от Персоналния регистър за осигурените лица и данните от пенсионните документи (пенсионните преписки). В резултат на установени различия в осигурителния стаж и/или осигурителния доход от сектор “Отпускане на пенсия” са подадени общо 64 сигнала до началник-отдел “ОВКО” към управлението и контролните органи на други ТП на НОИ за извършване на проверка в осигурителите.

Във връзка с уточняване на несъответствията между информацията в Персоналния регистър на осигурените лица и данните за осигурителния стаж и/или осигурителния доход в управлението за деветмесечието на годината са установени 183 случая на надвзети пенсии по вина на осигурителите за 7518,20 лв., в т.ч. главници 5716,32 лв. и лихви – 1801,88 лв. За всеки конкретен случай, регистриран в старателно водения регистър за надвзети пенсии по вина на осигурителите, е предприета съответната процедура за уреждане на задължението.

По отношение на НП “Помощ за пенсиониране за периода от 1.01.2004 до 30.09.2004 г. в управлението са подадени 145 заявления за издаване на удостоверения, по които на лицата, отговарящи на условията за включване в програмата, са издадени 122 броя удостоверения.

По жалби на пенсионери срещу разпореждания на длъжностното лице по пенсионно осигуряване са постановени 30 решения на ръководителя, с които са потвърдени разпорежданията на длъжностното лице по пенсионното осигуряване и са отхвърлени жалбите на пенсионерите като неоснователни и недоказани. Ръководителят е постановил 1 решение във връзка с чл. 32, ал. 2 от ЗАП.

Изплащането на пенсиите се извършва от 68 пощенски станции и 22 банкови клона. В пощенските станции се изплащат пенсиите на 36 844 пенсионери, в банковите клонове се изплащат пенсиите на 14 772 пенсионери.

РУСО–Перник по изплащане на пенсиите обслужва пенсионерите на два социални дома за възрастни хора (гр. Радомир и с. Слишовци) – Община Трън.

В съответствие с разпоредбата на чл. 2 от НПОС, пенсионните органи от РУСО–Перник съвместно с органите на ТП “Български пощи” извършват проверки в пощенските станции по спазване на Наредбата в частта, касаеща изплащането на пенсиите – изплащане на пенсии по изплащателни картони, изплащане на пенсии с пенсионни записи, изплащане на пенсии на упълномощени лица и изплащане на пенсии при смяна адреса на получателя.

Проверките по пощенските станции се извършват по предварително утвърден от ръководителя график, като от началото на годината до момента са извършени 18 проверки. При констатиране на

пропуски, свързани с изплащане на пенсиите, се предприемат и съответните мерки за тяхното отстраняване с оглед недопускането им в бъдещата работа на пощенските служители.

От началото на 2004 г. започна ефективно функциониране на системата за финансово управление и контрол в РУСО, с което се цели да се гарантира добро финансово управление, прозрачност в дейността на РУСО и осигуряване на своевременна и надеждна информация за вземане на правилни управленски решения.

За постигане на тези цели със заповед на директора на РУСО бе определен служител, който по съвместителство изпълнява функциите на финансов контролор. Приети са Вътрешни правила за осъществяване на предварителен контрол и системата на двоен подпис.

Ръководството и високо квалифицираният персонал на РУСО Перник продължават да полагат всички усилия за повишаване общественото доверие към институцията и провежданата социална политика.

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

*Национален осигурителен институт*

***www.nssi.bg***

*Министерство на труда и социалната политика*

***www.mlsp.government.bg***

*Комисия за финансов надзор*

***www.fsc.bg***

*Проект “Пазар на труда”  
към Американската агенция за  
международно развитие*

***www.pension.bg***

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

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64  
Тел: 02 926 1010; 02 926 1234*

*Бюлетинът се разпространява безплатно.*