

СЪДЪРЖАНИЕ

Климентина Денева – Новите промени в Кодекса за социално осигуряване	3
Реформата	
Йордан Христосков – “Четвъртият” фонд трябва да влезе балансирано в осигуряването	4
Анализи и прогнози	
Христина Митрева – Актюерски оценки и прогнози по пенсионната схема на служителите от Европейския съюз	6
Втората пенсия	
Никола Абаджиев – Данъчният режим – основен фактор за развитието на доброволното пенсионно осигуряване	9
Международна дейност	
Дорина Марчева – Спогодба между Република България и Република Кипър за социално осигуряване	13
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	16
Чужд опит	
Роберт Уолкър – Пълномощия на администрацията в социалните реформи	22
Осигурителната система в Португалия	26
Представяме ви	
Никола Мазгалов – Районно управление “Социално осигуряване” – Хасково	30

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година V, брой 4 ,2006

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 1028
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

НОВИТЕ ПРОМЕНИ В КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

На 9 август 2006 г. Народното събрание на Република България прие Закон за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване. На първо място са приети редица изменения в глава четвърта, раздел втори от КСО, които засягат обезщетенията за майчинство.

В §3 от ЗИДКСО се променя срокът по чл. 50, ал. 1 от КСО на паричното обезщетение при бременност и раждане – от 135 на 315 календарни дни, от които 45 дни преди раждането на детето и 270 дни след раждането, т.е. до навършване на 9-месечна възраст. Промяната влиза в сила от 1 януари 2007 г. и е придружена със съответната промяна в чл. 163, ал. 1 от КТ (§9 от ЗИДКСО) относно размера на отпуска поради бременност, раждане и осиновяване. Предвижда се редът и начинът за ползване на този отпуск да се уреждат с наредба на Министерския съвет.

С §2 от ЗИДКСО се създава нова ал. 2 на чл. 49, която предвижда по-благоприятен режим за изчисляване на обезщетението по ал. 1 на същия текст на майките, придобили право на парично обезщетение при бременност и раждане през периода на изплащане на парично обезщетение за бременност и раждане или за отглеждане на дете. В този случай обезщетението се определя по реда на чл. 41 от КСО за период от шест календарни месеца, но за предходното дете, ако този размер е по-благоприятен за майката. Промяната влиза в сила три дни след обнародването на закона в Държавен вестник.

С промяната в ал. 4 на чл. 53 (§4 от ЗИДКСО) се предвижда паричното обезщетение по чл. 53, ал. 1, 2 и 3 да не се изплаща и на едно ново основание – ако детето се отглежда от безработно лице по програмата “В подкрепа на майчинството”. Когато такова лице поеме отглеждането на детето, на майката или на лицето по чл. 54, ал. 2 няма да се изплаща и паричното обезщетение при неизползване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете в размер 50 на сто от обезщетението по чл. 53 от КСО (§5 от ЗИДКСО). Съгласно разпоредбата на чл. 4, ал. 1, т. 1 от КСО (§1, т. 1 от ЗИДКСО), лицата, които ще бъдат наети по програмата “В подкрепа на майчинството”, няма да бъдат осигурявани за безработица.

Втората основна група промени засяга текстовете на чл. 4, ал. 1, т. 4 и чл. 69 от КСО, като терминологията им се привежда в съответствие с действащия Закон за Министерството на вътрешните работи. За осигурителен стаж на тези лица се зачита и времето до 30 април 2006 г, през което те са били държавни служители-офицери, сержанти и граждански лица от МВР, по ЗИН или от други ведомства (§8 от ПЗР на ЗИДКСО).

Удължава се срокът по §7, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби на ЗИДКСО (ДВ, бр. 38 от 2005 г., изм. и доп. бр. 104 от 2005 г.) до 1 юли 2006 г. за предаване в териториалните поделения на НОИ на разплащателни ведомости на прекратени осигурители без правоприменик от страна на лицата, които ги съхраняват (§7 от ЗИДКСО).

Съгласно §10 от Преходните и заключителните разпоредби на ЗИДКСО, осигурителният стаж на лицата, които са работили като минни спасители до ръководител на минно-спасителна служба (пункт) до влизането в сила на този закон (т.е. до три дни от обнародването на ЗИДКСО, приет на 9 август 2006 г.) се превръща, като една година осигурителен стаж от първа категория се зачита за три години осигурителен стаж от трета категория.

**Климентина Денева,
началник-отдел “Правен” в НОИ**

“ЧЕТВЪРТИЯТ” ФОНД ТРЯБВА ДА ВЛЕЗЕ БАЛАНСИРАНО В ОСИГУРЯВАНЕТО

Йордан Христосков, управител на НОИ

България излиза на европейската пенсионна сцена с т.нар. Фонд за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми (ФДДПОПС). Законопроектът за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване (КСО), разработен от работна група на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), с участието на Националния осигурителен институт (НОИ), Комисията за финансов надзор (КФН) и Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО), вече е приет от Народното събрание.

Промените ще влязат в сила в срок от една година, т.е. от датата на приемането ни за член на Европейската икономическа общност. Основните промени предвиждат създаването на нов вид пенсионноосигурителен фонд към сегашния трети стълб на пенсионната система. Чрез него осигуряването ще се извършва на базата на професионални схеми, които ще се избират от работодателите и ще се приемат с колективните трудови договори или споразумения. Става дума за групово осигуряване на работници или на група от предприятия. След като разполагат с подписан колективен договор, работодателите ще избират в кой пенсионен фонд да бъде включена избраната пенсионна схема и сключват необходимия осигурителен договор със съответното пенсионноосигурително дружество, което става един вид “изпълнител” на схемата. По закон Четвъртият фонд ще се управлява от досегашните пенсионноосигурителни дружества.

Има и друга подробност. Именно Четвъртият фонд гарантира преноса на пенсионни права в държавите от Стария континент и открива възможности за трансгранична дейност на дружествата. Чрез него българските пенсионноосигурителни дружества на практика ще могат да управляват пенсионни схеми извън България в страните, членки на ЕС. Обратно, осигурителите, които са регистрирани в собствените си страни, ще могат да управляват пенсионни схеми, регистрирани в България.

Българската осигурителна система е изградена като една много логически обвързана матрица. Едно от предимствата ѝ е, че трите стълба на пенсионното осигуряване са взаимно свързани. Между публичния сектор и частните пенсионни дружества има много добро партньорство. Затова включването на допълнителни форми на пенсионно осигуряване, каквито са професионалните пенсионни схеми, инициирани от работодателя или от колективни трудови договори и споразумения, трябва да стане много внимателно. То трябва да се включи във философията на цялата пенсионна система.

Възможно е да се намери баланс при изграждането на професионалните схеми. Така че те да не създават конфликти със съществуващата пенсионна индустрия в България, а да се интегрират в нея.

В България вече има изградена корпоративна структура на управление на пенсионните фондове. Пенсионноосигурителните дружества са нова индустрия, която се развива много добре и много бързо през последните години. Логично е професионалните

пенсионни схеми да бъдат обособени в самостоятелни фондове. Но като отделни юридически лица, те трябва да се управляват от сегашните дружества. Те са лицензирани с единствен предмет на дейност – допълнително пенсионно осигуряване. Имат добър капацитет. Добра информационна система и обучени кадри. От друга страна, държавата има много добър интегриран надзор. Това дава възможност да се изградят и фондове с професионални схеми.

Специфичното при т.нар. четвърти пенсионен фонд е, че работодателят може да въздейства много повече върху крайните продукти, т.е. онова, което работникът или служителът ще получи като пенсия. Това може да са еднократни обезщетения, обезщетения в случай на смърт, пожизнени пенсии. Много важни са също условията за преносимост на правата, т.е. при преминаването от една работа на друга, изчаквателния период и др. Всички те се определят в колективния трудов договор или в споразумение между работодателя и работ-

ниците и служителите. Работодателят може да влияе и върху начина на управление на пенсионните активи в тези схеми. Това въздействие върху инвестиционната политика носи и своите отговорности. Известно е, че при пенсионните схеми с дефинирани вноски, инвестиционният риск се поема от осигурения. Така работодателят трябва да поеме и отговорността при ниска или негативна доходност. Той трябва да има резерви.

Възможно е част от ресурсите да се инвестират и в книга на самите корпорации-осигурители. Тук обаче трябва да има завишено внимание и ограничение на размера на средствата, които обратно ще се инвестират в осигурителя.

За разлика от сегашните доброволни пенсионни фондове, които предоставят универсални продукти, професионалните схеми са твърде различни. В тях на практика може да бъде разписано всичко, което е обект на колективния трудов договор.

Този “четвърти” фонд, който ще се управлява от пенсионноосигурителните дружества, трябва да отговаря и на ограничителното условие за броя на работниците, които могат да се осигуряват по една професионална схема. Това означава, че големите търговски дружества с персонал например над 100 души няма да имат проблем да организират осигуряването на работниците си в професионална схема. Това могат да направят и малките фирми, като обединят усилията си в общ фонд. Важно е да няма прекомерно раздробяване – огромен брой схеми, които ще се управляват. Спецификата на професионалните пенсионни схеми предполага по-големи разходи по администрирането. Ако се запазят сегашните условия за регистрация на пенсионна схема без изискване за минимален брой осигурени, пенсионните дружества ще имат по-високи разходи, които очевидно ще се опитат да преразпределят за сметка на осигурените в останалите видове фондове, които те управляват. Ето защо ние трябва да се възползваме от факта, че в директивата на ЕС е допустимо такова ограничение и в това отношение приетите вече текстове трябва да се допълнят.

Навлизането на професионалните пенсионни схеми в осигурителната система **не създава никаква опасност за съществуващите пенсионноосигурителни дружества.**

Професионалните схеми трябва да се изградят, за да се транспонират европейските директиви в българското законодателство. Те са свързани със свободното движение на хората и услугите. Затова професионалните пенсионни схеми са отворени не само за

български работодатели, които да осигуряват своите работници в тях, но и за чуждестранни работодатели, както и за чуждестранните институции, които осъществяват такава дейност. По същия начин и български работодатели могат да осигуряват своите работници чрез подобни схеми в други страни на ЕС, а нашите пенсионноосигурителни дружества могат да осъществяват такава дейност в чужбина. Изграждането на професионални фондове като част от общата рамка, от матрицата на пенсионното осигуряване в България, няма да доведе до конфликт на интереси. Конфликт създават само текстовете, които допускат по-благоприятни условия за осъществяване на дейността на чуждестранни институции в България и при осигуряването на чуждите граждани при евентуална дейност на нашите дружества в чужбина. Узаконената неравнопоставеност се изразява във възможността чуждестранните институции и чуждестранните граждани да участват в пожизнени пенсионни схеми с гарантираните резерви във фонда.

Изкуствени конфликти биха се създали, ако законът се тълкува грешно, така че работодателските вноски в сегашните доброволни пенсионни фондове да се трансферират към новите професионални схеми, които същите работодатели изграждат за своите работници. Това ще доведе до едно ненужно движение на пари и напрежение, дискредитиращо доверието към пенсионния модел.

Има и някои **специфични казуси**. През годините откакто съществува доброволното пенсионно осигуряване, един работник може да е осигуряван от няколко работодатели. Тогава ще възникне въпросът защо именно последният работодател ще се възползва от възможността той да внесе всички пари в професионалната схема, която учредява. Проблемен също е и въпросът чий е приносът за начислената доходност. Затова според мен доброволните фондове трябва да си останат във вида, в който съществуват. И да продължат да работят за онези работодатели, които не желаят специфична пенсионна схема, а искат универсална схема. Т.е. професионалните фондове трябва да започнат “на чисто”, без да се търсят връзки от миналото в осигуряването.

Вероятно практиката на прилагане на вече приетите промени в Кодекса за социално осигуряване, уреждащи дейността на професионалните пенсионни схеми, ще подскаже и други слабости, които трябва да се коригират наред с посочените. Така конфликтите ще се избегнат, а професионалните пенсионни схеми ще обогатят осигурителния модел на България и той ще се отвори към Европа.

АКТЮЕРСКИ ОЦЕНКИ И ПРОГНОЗИ ПО ПЕНСИОННАТА СХЕМА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ*

Христина Митрева, главен директор на ГД “Анализ, планиране и прогнозиране” и главен актюер на НОИ

През юни 2006 г. в Люксембург се проведе работна среща по чл. 83 от Правилника за служителите от Европейския съюз в рамките на Многонационална програма ФАР 2004.

На тази работна среща за първи път беше показан представител на България и участието в нея представляваше особен интерес във връзка с предстоящото присъединяване на нашата страна към Европейския съюз.

1. За работната среща

В срещата взеха участие представители от 21 държави-членки на ЕС, представителят на България и 6 представители от Евростат, Административната комисия към ЕС, Евроконтрол и независими експерти от застрахователната компания “Ernst & Young”, които са привлечени като консултанти по актюерските разчети и прогнози за пенсионната схема на служителите на ЕС.

Основните въпроси, които бяха разгледани на срещата на работната група по чл. 83 от Правилника за служителите от Европейския съюз, бяха свързани с актюерските оценки на пенсионната схема за тези служители. Демографските и икономическите параметри, залегнали в актюерските разчети, са разработени през 2004 г., актуализирани са през 2005 г. и касаят броя на активните служители на ЕС, които се осигуряват, размера на вноската (на базата на нарастването на индивидуалните работни заплати и на общото нарастване на средствата за заплати за служителите на ЕС), броя на пенсионерите, които черпят права от пенсионната схема за служителите на ЕС, разходите

за различните видове пенсии – старост, инвалидност и наследствени, коефициентът на дисконтиране на бъдещите пенсионни плащания, който служи за оценка на настоящата им стойност и т.н.

Поради липсата на достатъчно информация по някои от тези параметри, както и поради късите динамични редове – особено за ръста на индивидуалните работни заплати, семейния статус на служителите на ЕС, въвеждането на стимулите от Барселона за диференцирани бонуси при пенсиониране на служителите на ЕС преди 1 май 2004 г. и след 1 май 2004 г. (датата на присъединяването на новите 10 държави към ЕС) и др., е необходимо всяка година да се прави актуализация на актюерските разчети и да се попълват с нова, по-детайлна и надеждна информация.

Трудности възникват и с промяната в съвкупността на временно наетите служители в ЕС, както и на тези, работещи на срочни договори, които в определени случаи се подновяват, а в други – се прекратяват. В зависимост от продължителността на работа в съответната европейска институция или организация, служителите имат различни права по пенсионната схема. Те са разделени в 18 длъжностни степени и са пет вида, в зависимост от трудовия договор. Освен това служителите на ЕС се разделят и по признака – назначени преди 1 май 2004 г. и назначени след 1 май 2004 г. Информацията за тях по демографските и икономическите параметри е различна по обхват, детайлност и качество и поради това за определени разчети се ползват коригиращи коефициенти.

По отношение на прилагане стимулите от Барселона, служителите са разделени в 7 групи и най-

* Доклад за участие в работна среща в Люксембург по чл. 83 от Правилника за служителите от Европейския съюз.

високи бонуси при пенсиониране получават служителите на 60-годишна или по-висока възраст и имат над 20 години стаж в тези институции.

Съгласно чл. 83 от Правилата за работа на служителите на ЕС, е предвидена и различна възраст за пенсиониране на активните членове на схемата и на служителите с определена степен на загубена работоспособност (инвалидите).

В актюерските разчети се използва таблицата за смъртност, разработена от Евростат за служителите на ЕС, както и таблицата за инвалидност от 2004 г.

При дискусиите по представените въпроси всички присъстващи експерти одобриха основните параметри по пенсионната схема, а именно:

- размер на осигурителната вноска, която се плаща от служителите – 10,25% (това е една трета от общата вноска за пенсия). Останалата част се плаща от съответната европейска институция, организация или агенция;
- таблицата за нарастване на индивидуалните работни заплати е съобразена с изискванията на работната група по чл. 83 от Правилата, които са направени през 2005 г.;
- дисконтиращ фактор – 3,8%;
- темп на нарастване на общия фонд работна заплата – 0,2%;
- използване на таблиците за смъртност и инвалидност за служителите на ЕС от 2004 г.

На срещата на работната група особено внимание беше обърнато на процеса на събиране на персоналните данни за членовете на пенсионната схема – активни членове и пенсионери, както и ролята на националните компетентни органи за подпомагане на тази дейност в рамките на Евростат.

За подобряване на информацията е въведена нова декларация за заплатите, която се подава от 26 европейски институции, организации и агенции. Тази декларация съдържа подробни персонални данни за всеки служител на ЕС и се изпраща по електронен път всеки месец на Бюрото по плащанията.

Събират се и много метаданни, източник на които до голяма степен могат да бъдат националните компетентни органи.

На работната среща беше отчетено, че се подобряват и инструментите за обработка и анализ на данните и актюерските разчети стават все по-пълни и надеждни.

Към Евростат се създава и специална база-склад данни с цел да се поддържат все по-дълги динамични редове, които да очертават тенденциите в

демографските и икономическите параметри на съвкупността.

Честотата на актуализация на параметрите, влияещи върху финансовата стабилност на пенсионната схема, зависи от тяхната флукуация по години и от характера им. Съгласно Анекс 12 към Правилата за работа на служителите на ЕС, дисконтиращият фактор, таблицата за нарастването на индивидуалните заплати и темпът на нарастване на общия фонд на работната заплата следва да се актуализират всяка година. За изчисляване темпа на нарастването на общия фонд на работната заплата се използва 12-годишен верижен индекс (в момента 1993 – 2004 г.).

Що се отнася до таблицата за смъртност, таблицата за инвалидност и средната възраст за пенсиониране, тяхното актуализиране ще се прави на пет години, тъй като не се отчитат значителни флукуации по години.

2. За бъдещата работа на работната група и участието на български представител в нея

Работната група набеляза няколко ключови въпроса по отношение на актюерските допускания отнoсно: дисконтиращия фактор и базата за неговото изчисляване; таблицата за нарастване на индивидуалните заплати; по-детайлизирана информация по таблицата за инвалидност във връзка с причините на инвалидизиране; информация за семейния статус на служителите на ЕС; вероятностите за сключване на брак; оценка на тежестта на сираците и вдовиците върху пенсионната система като разходи и като фактор за увеличаване размера на осигурителната вноска.

За България участието в тази работна група е важна предпоставка за анализ и сравнение на пенсионната система у нас спрямо другите държави-членки на ЕС, предимствата и предизвикателствата към базата данни, свързана с осигурените лица и бенефициентите на пенсионната система и обслужващата ги информационна система, степента на развитие на актюерските допускания и разчети в първия стълб и възможностите за предоставяне на необходимата информация на Евростат за целите на работната група по чл. 83 на Правилника за служителите на ЕС.

3. Предложения и ползи

Националният осигурителен институт, Министерството на държавната администрация и Нацио-

налният статистически институт могат да започнат съвместно работа по анализ на пълнотата и надеждността на персоналните данни за българските служители, които са на държавна служба и биха преминали на работа към европейски институции и организации след присъединяването ни към ЕС.

Полезно ще бъде да продължи участието на български представител в тази работна група, защото се предвиждат и промени, засягащи статута на държавните служители, които не са наети на работа в европейски институции и организации, но работят съвместно с тях и обхващат на пенсионната схема за служителите на ЕС би могъл да се разшири. Ос-

вен това, България може да даде своя принос при актуализиране на актюерските допускания след 2007 г., като даде подробна информация за своите служители, които ще преминат на работа към ЕС и ще станат членове на пенсионната схема.

По отношение на актюерските разчети, които се разработват от консултантите на застрахователната компания "Ernst & Young" за финансовото състояние на пенсионната схема на служителите на ЕС, НОИ разполага с не по-малко подготвен капацитет от актюери, които са в състояние да правят същия вид разчети и да подпомагат работната група по чл. 83 в случай на необходимост.

НОВИНИ

На 20.07.2006 г. Министерският съвет на Р България одобри проект на Закон за Държавния фонд за гарантиране на устойчивост на държавната пенсионна система, създаден със Закона за държавния бюджет за 2006 г.

От следващата година в този фонд ще се акумулират 50 на сто от приходите от приватизация, постъпили в централния бюджет, и 10 на сто от излишъ-

ка на републиканския бюджет за съответната бюджетна година.

Фондът ще функционира като самостоятелна обособена част от централния бюджет. Натрупаният в него финансов ресурс ще служи само за покриване на недостига от средства в бюджета за държавното обществено осигуряване за съответната година. Конкретните размери на тези трансфери ще се определят с годишния закон за държавния бю-

джет. С цел осигуряване на възможност за натрупване на средства е предвидено 10 години да не се извършват трансфери към бюджета на държавното обществено осигуряване.

Средствата на фонда ще се съхраняват в Българската народна банка като неразделна част от фискалния резерв. Така ще се гарантира сигурността на значителния публичен ресурс, който се очаква да се натрупа във фонда.

Втората пенсия

ДАНЪЧНИЯТ РЕЖИМ – ОСНОВЕН ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕТО НА ДОБРОВОЛНОТО ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ

Никола Абаджиев, председател на Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване

Както стана традиция и 2006 г. не мина без проектирането на нови промени в данъчното законодателство, касаещо допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. Традицията се спази и в това, тези промени да предизвикат задълбочена дискусия за необходимите и целесъобразни промени, които да осигурят по-нататъшно развитие на този вид допълнително осигуряване.

Настоящото становище е част от тази дискусия и се отнася конкретно за проекта на Закон за данъчно облагане на доходите на физическите лица (ЗДДФЛ). Правилната оценка на включените в този проект разпоредби, касаещи доброволното пенсионно осигуряване, изисква да си припомним през какви етапи и решения премина данъчното законодателство от възникването на тази дейност в България.

През последните години държавата подкрепяше и насърчаваше развитието на капиталопокривната част от пенсионната система, като съвременен начин за решаване на проблемите в пенсионното осигуряване, а от друга страна и поради факта, че чрез инвестирането на натрупания финансов ресурс в пенсионните фондове се подпомага и развитието на икономиката на страната. Едно от основните направления на тази държавна подкрепа се изразява още от 1994 г. в предоставянето на данъчни облекчения за осигуряващите се в допълнителните доброволни фондове. Първите данъчни облекчения бяха приложени през 1994 г. с освобождаването от данък на вноските в размер до 20% от минималната работна заплата (МРЗ). През 1998 г. тази норма беше увеличена на 30% от МРЗ, а през 2000 г. това облекчение освободи от данък целия размер на направените от физическите лица вноски за допълнително доброволно осигуряване. През 2002 г. за-

конодателят отново пререша този въпрос и облекчението се върна на границата от 10% от дохода на физическото лице, което естествено доведе до намаляване темповете на развитие на тази дейност, която норма действа и досега.

Като резултат на тази политика към 31.03.2006 г. в допълнителните доброволни пенсионни фондове се осигуряват повече от 553 хил. лица, а натрупаните в тях активи възлизат на над 433 млн. лв. По-нататъшното развитие на тази част от пенсионната система обаче изисква съществуването и прилагането на последователен данъчен режим, което е изключително важно за повишаване доверието на гражданите към този вид осигуряване и към пенсионната система като цяло.

Какви промени в данъчното законодателство биха били целесъобразни за настоящия етап?

За данъчните облекчения на входа на системата

Резултатите и досегашната практика показват, че трябва да се запази досега действащият режим на данъчно облагане на внесените за сметка на лицата лични вноски за доброволно пенсионно осигуряване, с които се намалява облагаемият доход, без да се въвежда допълнително ограничение за вноските в абсолютен размер, като за родените след 31.12.1959 г. това намаление да остане в процент от сумата от годишните данъчни основи, а за родените преди 31.12.1959 г. размерът на данъчното облекчение да бъде значително по-голямо от това за първата група осигурени лица.

Предложеният в проекта за ЗДДФЛ вариант за определяне на твърда сума, която ще бъде приспадана от облагаемия доход – в размер до 720 лв. за календарна година, е неприемлив, защото по този начин не се отчита обстоятелството, че лицата имат раз-

лични доходи, което определя различно желание, мотиви и възможности за отделянето на лични финансови средства за допълнително доброволно пенсионно осигуряване. Този нов подход не отчита и обстоятелството, че лицата, с оглед на възрастта си, са различно мотивирани и в зависимост от това имат и различни потребности да се осигуряват в доброволен пенсионен фонд. Нещо повече, един такъв режим, използващ този съвсем недостатъчен твърд лимит от 60 лв., ще лиши и демотивира лицата, имащи финансови възможности, да внасят осигурителни вноски и да се осигуряват допълнително.

Прилагането на такъв подход не отговаря на основните принципи и философия, прилагани не само в международната практика при данъчното облагане на допълнителното пенсионно осигуряване, но и в досегашната българска практика. Един от негативните ефекти от прилагането на този подход ще се изрази в намаляване на стимулите и интереса на гражданите да внасят лични осигурителни вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и възможността за осигуряване на допълнителен доход и достоен стандарт на живот за осигурените лица след пенсиониране.

Стимулирането на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване на входа на системата е повече от актуално и необходимо, като се има предвид съществуващият натиск към държавната система за пенсионно осигуряване. Заедно със запазване на досега действащия подход за определяне на данъчното облекчение за доброволно осигуряващите се с лични вноски, е наложително специално облекчение за лицата, родени преди 31.12.1959 г. Известно е, че тези лица нямат възможност да участват в универсалните пенсионни фондове, в които се осигуряват родените след 31.12.1959 г. Предлаганото специфично облекчение до определена степен ще позволи на лицата, родени преди посочената дата, при желание и при наличие на финансови възможности да могат да внасят по-големи вноски във фондовете за допълнително доброволно пенсионно осигуряване в оставащите им години преди пенсиониране.

Предложението за диференциран размер на данъчното облекчение в зависимост от възрастта на лицето (по подобие на разделянето на лицата за осигуряването в Ун.ПФ) има за цел да стимулира и да даде възможност на лицата, които нямат право да се осигуряват за допълнителна пенсия в Ун.ПФ, да могат да си осигурят пенсионен доход, който да компенсира липсата на допълнителна пенсия от Ун.ПФ.

Според съществуващата нормативна уредба всички лица могат да ползват един и същ размер на данъчно облекчение за вноски в доброволен пенсионен фонд (Трети стълб). От гледна точка на нивото на заместване на доходи чрез пенсионни плащания ситуацията за две лица – родени през 1960 г. и през 1959 г., изглежда доста различно:

Вариант 1: При 10% данъчното облекчение – еднакво за всички лица

**Структура на пенсионните доходи
(заместване на доход като процент
от последната заплата)**

	ДОО – Стълб 1	Ун.ПФ – Стълб 2	ДПФ* – Стълб 3	ОБЩО покрытие
1. Родени след 31.12.1959 г.	35%	15%	18%	68%
2. Родени преди 31.12.1959 г.	35%	0%	17%	52%

Покритието от ДПФ е определено на база:

Възраст за пенсиониране – 63 г.

Лице, родено през 1960 г. (по т. 1) и лице, родено през 1959 г. (по т. 2)

Вноска в ДПФ в размер на 10% от облагаемия доход

Годишен ръст на облагаемия доход (заплата) – 4%

Пенсия от ДПФ – 15-годишна сročна

Нетна доходност от инвестициите на ДПФ – 7% годишно

Техническа лихва при отпускане на пенсията – 3,5%

От таблицата по-горе е видно, че лицето, родено през 1960 г., има необходимите предпоставки да постигне ниво на заместване на доход след пенсиониране (около 70%) от последната заплата, което съответства на европейските стандарти и целите на тристълбовия модел на пенсионната система.

Лицата, родени преди 1960 г., следва да заделят значително по-голяма част от текущия си доход (над 10%) за доброволно пенсионно осигуряване, за да постигнат ниво на заместване, съответстващо на нивото на заместване за лицата, родени след 31.12.1959 г. Това налага необходимостта от въвеждане на по-облекчен данъчен режим на внос-

ките в ДПФ, които правят лицата, които не могат да се осигуряват в универсалните фондове.

Ефектът върху нивото на заместване на доходите след пенсиониране, при определяне на по-висок лимит за данъчни облекчения при вноски за доброволно пенсионно осигуряване, може да се илюстрира със следния пример:

Вариант 2: При 10% и 20% данъчното облекчение – според възрастта на лицето

Структура на пенсионните доходи (заместване на доход като процент от последната заплата)

	ДОО – Стълб 1	Ун.ПФ – Стълб 2	ДПФ* – Стълб 3	ОБЩО покритие
1. Родени след 31.12.1959 г.	35%	15%	18%	68%
2. Родени преди 31.12.1959 г.	35%	0%	34%	69%

Покритието от ДПФ е определено на база:

Възраст за пенсиониране – 63 г.

Лице, родено през 1960 г. (по т. 1) и лице, родено през 1959 г. (по т. 2)

Вноска в ДПФ в размер на 10% от облагаемия доход за лицето по т. 1

Вноска в ДПФ в размер на 20% от облагаемия доход за лицето по т. 2

Годишен ръст на облагаемия доход (заплата) – 4%

Пенсия от ДПФ – 15-годишна срочна

Нетна доходност от инвестициите на ДПФ – 7% годишно

Техническа лихва при отпускане на пенсията – 3,5%

Видно е, че при ползване на по-висок размер на данъчно облекчение като стимул за по-високи вноски в ДПФ, нивото на заместване на доходите след пенсиониране на лицата, родени преди 1960 г., се доближава до възприетите стандарти в икономически развитите страни.

Стимулите за влагане на средства в доброволното пенсионно осигуряване имат безспорен социален смисъл, но и голям икономически ефект. Увеличаването на натрупаните средства в допълнителните пенсионни фондове, в т.ч. и в доброволните такива, създава възможности за по-големи и

по-качествени инвестиции от страна на пенсионноосигурителните дружества в икономиката на страната. Немаловажно е и това, че един не малък за страната финансов ресурс се изтегля от сферата на потреблението и се насочва в сферата на инвестициите. Това са само част от основанията, на базата на които законодателят по безспорен начин може да съчетае, балансира и защити интересите както на отделните лица, така и на българската икономика като цяло.

За облагането на доходите от допълнително доброволно пенсионно осигуряване

За да се вземат правилни решения по този въпрос, наложително е да се третира поотделно два съществени етапа на процеса на допълнителното доброволно осигуряване и свързаното с тях получаване на доходи. Единият от тях е преди придобиването на право на пенсия, а вторият – след тяхното придобиване.

В първоначалния проект на новия ЗДДФЗ се предлага да няма разлика в данъчното третиране на доходите от допълнително доброволно осигуряване и за двата етапа и в двата случая тези доходи да не подлежат на облагане. С тази проекторазпоредба на практика се премахва досега прилаганият еднократен данък при предварително изтегляне на средствата от лични вноски. Относно допълнителното пенсионно осигуряване тази разпоредба е нелогична и недостатъчно обоснована. Нещо повече, тя е не само нестимулираща, но може да доведе и до твърде негативни последствия, например изтегляне на натрупаните вноски преди придобиване право на пенсия.

Основната цел на доброволното пенсионно осигуряване е получаването от осигуреното лице на допълнителна пенсия. Именно с оглед това законодателството, в т.ч. и данъчното, следва да стимулира дългосрочно спестяване, гарантиращо постигането на тази конкретна цел. Въведеният от 2002 г. еднократен данък, удържан при източника, за средствата, изтегляни преди придобиване право на пенсия, в много висока степен улесни събирането на данъка и контрола върху средствата, изтегляни от пенсионните фондове. Предложението за отпадане от 2007 г. на окончателния данък върху средствата от вноски, получени от пенсионни фондове, за които лицата са ползвали данъчни облекчения, е в пълно противоречие с принципите и логиката на данъчното облагане на тази дейност.

Предвидената възможност за данъчно освободени вноски в размер до 10% от облагаемия доход

(но не повече от 720 лв. годишно) и възможността за тяхното изтегляне непосредствено след това, без да се дължи данък, ще стимулира поведение, което няма нищо общо с целите на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване. При такъв режим, много повече граждани ще се възползват от предоставените данъчни облекчения, но не за да спестяват дългосрочно за пенсия, а за да спечелят от законното избягване на подоходен данък върху 720 лв., които ще “прекарват” през пенсионни фондове.

Към началото на 2007 г. в доброволните пенсионни фондове ще бъдат натрупани около 500 млн. лв., в това число голям обем вноски, за които са ползвани данъчни облекчения. Създаването със законопроекта на нестабилност в облагането на доходите от допълнително пенсионно осигуряване и липсата на логика в идеята за безусловно освобождаване от данък на определени средства, ще доведе до реалистичното очакване, че в бъдеще окончателният данък ще бъде въведен отново и “вратичката” за избягване на данъци ще бъде затворена. Това от своя страна ще бъде последвано от масово изтегляне на средствата, натрупани в доброволни пенсионни фондове, за които са ползвани данъчни облекчения. Такава стъпка, с много по-голяма вероятност, ще предприемат лицата с по-големи натрупвания, при които данъчният ефект ще бъде значителен. Трябва да се има предвид, че предвидената в Кодекса за социално осигуряване такса при изтегляне на сумите от индивидуалните

партиди преди придобиване право на пенсия е в размер, който не възпира подобно изтегляне.

Изтеглянето на няколко десетки до стотици милиони лева от доброволните пенсионни фондове през 2007 г. неминуемо ще се отрази и на инфлацията, тъй като основната част от тези средства вероятно ще бъдат насочени към потребление, вместо да бъдат реинвестирани. Едновременно с това, за да си осигурят достатъчно ликвидни средства за големия обем плащания, пенсионните фондове ще бъдат принудени да продават части от дългосрочните си активи в кратки срокове (респ. на по-ниски цени), за да покрият предсрочните изтегляния. Извършването на такива сделки ще доведе до поредния негативен ефект както върху доходността на пенсионните фондове, т.е. на всички лица, осигурени в тях, така и върху българския финансов пазар като цяло.

Не на последно място трябва да се има предвид и това, че при ниския размер на заместване на доходите с пенсията от държавното обществено осигуряване и при все по-голямата зависимост на изплащането им от държавния бюджет, на доброволното пенсионно осигуряване се разчита като на един от най-важните механизми за допълване на пенсионните доходи. Повече от ясно е, че е недалновидно и недопустимо превръщането на доброволното пенсионно осигуряване от инструмент на социалната политика в средство за текущо увеличаване на доходите чрез избягване плащането на подоходен данък.

Международна дейност

СПОГОДБА МЕЖДУ РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ И РЕПУБЛИКА КИПЪР ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Дорина Марчева,
експерт в Дирекция “Европейска интеграция и
международни договори”

На 6 юни 2006 г. в гр. Никозия беше подписана Спогодбата между Република България и Република Кипър за социално осигуряване. От българска страна спогодбата беше подписана от заместник министър-председателя и министър на външните работи Ивайло Калфин. От кипърската страна документът беше подписан от министъра на труда и социалните грижи Христос Талиадорос.

Спогодбата се основава на общоприетите европейски принципи на социалното осигуряване – еднакво третиране на гражданите на двете договарящи страни; еднакво третиране на държавната територия; приложимо право само на едната договаряща държава относно задължението за осигуряване; сумиране на осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на двете договарящи страни, при преценяване правото на плащания.

Материалният обхват на спогодбата по отношение на Република България включва:

1. обезщетенията за майчинство;
2. обезщетенията при временна неработоспособност;
3. пенсиите за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест;
4. пенсиите за осигурителен стаж и възраст;
5. пенсиите за инвалидност поради общо заболяване;
6. наследствените пенсии и
7. помощта при смърт.

В термина “парично плащане” се включва всяко парично обезщетение или пенсия, включително всички нейни части, надбавки, актуализации, допълнителни и еднократни плащания и плащания за възстановяване на вноски.

Персоналният обхват на спогодбата включва гражданите на всяка договаряща страна, които се подчиняват или са били подчинени на законодателството на едната или и на двете договарящи страни, както и други лица по отношение на правата им, които произтичат от правата на горепосочените лица.

Принципът на еднакво третиране, установен в чл. 4 от спогодбата, регламентира, че ако спогодбата не предвижда друго, гражданите на едната договаряща страна, при прилагане на законодателството на другата договаряща страна, са равнопоставени на гражданите на последната договаряща страна. Принципът на еднакво третиране на държавната територия предвижда, че паричните плащания, дължими съгласно законодателството на едната договаряща страна, се предоставят на гражданите на другата договаряща страна, чието постоянно местожителство е извън територията на двете договарящи страни, при същите условия и в същия размер, както се предоставят на гражданите на първата договаряща страна, чието постоянно местожителство е извън територията на двете договарящи страни.

На основание чл. 5 от спогодбата, пенсиите, дължими съгласно законодателството на едната договаряща страна, се изплащат на гражданите на двете държави или на други лица, доколкото техните права произтичат от правата на гражданин на която и да е от договарящите страни, и когато правоимащият живее на територията на другата договаряща страна.

Един от основните принципи за осигуряване на лицата, упражняващи трудова дейност, който е предпоставка да не се допуска съвместяване на

плащания, е принципът за подчиняване само на законодателството на тази договаряща страна, на чиято територия лицето упражнява дейността си. Разпоредбите относно приложимото законодателство са включени в Част II от спогодбата.

Основното правило е в чл. 6 от спогодбата, съгласно който задължението да се осигурява лице, упражняващо трудова дейност, се определя съгласно законодателството на договарящата страна, на чиято територия то упражнява дейността си, дори и когато постоянното местожителство на лицето или мястото на дейност на работодателя е на територията на другата договаряща страна.

Специални правила по отношение на приложимото законодателство са предвидени относно статута на осигурените лица, изпратени да работят временно от територията на едната договаряща страна на територията на другата от работодател, чието седалище или място на дейност е на територията на първата договаряща страна; лица, наети от предприятия за въздушен транспорт; екипажи на мореплавателни съдове; лица, наети от правителството или друг държавен орган на едната страна държава, изпратени от това правителство или държавен орган на работа на територията на другата. По общо искане на заинтересования работник и на неговия работодател, компетентните органи на договарящите страни могат по взаимно споразумение да предвидят изключения от тези специални правила, при условие че това е в интерес на лицата, засегнати от тези разпоредби.

В Част III от спогодбата са включени разпоредби, отнасящи се до сумиране на осигурителните периоди, придобити съгласно законодателствата на двете договарящи страни, както и такива, уреждащи изчисляването на осигурителните периоди, необходими за установяване на право на парично плащане по законодателството на всяка от договарящите страни.

Специалните разпоредби относно паричните плащания са обособени в зависимост от осигурените социални рискове, включени в материалния обхват на спогодбата.

Болест и майчинство:

Разпоредбите на спогодбата предвиждат, че ако лице, което след последното преселване на територията на едната договаряща страна, е придобило осигурителен период съгласно нейното законодателство, за правото на парично плащане за болест или майчинство по законодателството на тази договаряща страна, всеки осигурителен период, придобит по законодателството на другата до-

говаряща страна, се смята за осигурителен период, придобит съгласно законодателството на първата договаряща страна.

В случаите, когато едно лице има право на парично плащане за болест или майчинство съгласно законодателството на двете договарящи страни, то има право да получи плащането само съгласно законодателството, по което е било осигурено за последен път.

Трудови злополуки и професионални болести:

В спогодбата е уредена хипотезата, при която за правото на парично плащане при трудова злополука или професионална болест, настъпили в рамките на трудово правоотношение на лице, упражняващо трудова дейност на територията на едната договаряща страна, спрямо което се прилага законодателството на другата договаряща страна, в съответствие с разпоредбите на спогодбата относно приложимото законодателство, злополуката или болестта се приемат, както ако са настъпили на територията на тази друга договаряща страна. В случая, когато лице, подчинено на законодателството на едната договаряща държава, което, след като напусне нейната територия, за да отиде на територията на другата договаряща страна в изпълнение на своята трудова дейност, претърпи злополука преди достигане на територията на последната договаряща страна, за правото на парично плащане за тази злополука се счита, че тя е настъпила на територията на първата договаряща страна, като отсъствието на това лице от територията на първата страна не се взема предвид при преценката на това дали дейността му е била като на лице, наето съгласно законодателството на тази договаряща страна.

По отношение на правото на плащане на основание професионална болест, настъпила след като едно лице е работило на територията на двете договарящи страни и е упражнявало професия, която съгласно законодателството на двете договарящи страни може да е причинила болестта, се прилага само законодателството на договарящата страна, на чиято територия лицето е работило за последен път и е упражнявало такава професия преди поставянето на диагнозата, като, ако това е необходимо, се взема предвид упражняването на такава дейност и на територията на другата договаряща страна.

Пенсии:

В чл. 14 от спогодбата е установен правилото, че ако лице има право на пенсия въз основа на осигурителен период, придобит само по законодателството

на едната договаряща страна, плащането на тази пенсия е дължимо, без да се сумират осигурителните периоди, придобити в двете договарящи страни.

При преценяване правото на пенсия, сумиране се прилага в случай, че лицето няма право на пенсия въз основа осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на едната договаряща страна.

Включени са и специални разпоредби за определяне размера на пенсията по отношение както на кипърското, така и на българското законодателство.

Компетентната институция на Република България, като взема предвид разпоредбите за сумиране на осигурителните периоди, определя размера на пенсията само за осигурителните периоди, придобити съгласно нейното законодателство, въз основа на дохода, върху който са внесени осигурителни вноски за тези периоди.

Общият размер на пенсията, дължима от компетентните институции на двете договарящи се държави, определена чрез сумиране на осигурителните периоди, не може да бъде по-нисък от минималната пенсия, предвидена по законодателството на договарящата страна, на чиято територия е местожителството на правоимащия. Ако има разлика, тя се изплаща от компетентната институция на последната договаряща страна.

Когато осигурителните периоди, придобити от правоимащото лице съгласно законодателството на едната договаряща страна, са по-малки от една година, компетентната институция на тази договаряща страна не изплаща пенсия за тези периоди, освен ако правоимащият има право на пенсия въз основа само на осигурителни вноски съгласно законодателството на тази договаряща страна. В противен случай, горепосочените осигурителни периоди се взимат предвид от компетентната институция на другата договаряща страна, все едно че са осигурителни периоди, придобити съгласно законодателството на тази договаряща страна.

Помощ при смърт:

В спогодбата е възприето правилото, че ако при смърт на едно лице възниква право на помощ, съгласно законодателството на двете договарящи страни или в съответствие със спогодбата, помощта се изплаща само съгласно законодателството, по което починалият е бил осигурен за последен път.

Тогава, когато осигурителните периоди, придобити съгласно законодателството на едната договаряща страна, не са достатъчни, за да възникне право на помощ при смърт, то се определя, като се сумират осигурителните периоди в съответствие с разпоредбите на спогодбата.

Тази спогодба не поражда претенции за парични плащания за периоди преди влизането ѝ в сила, но може да бъде приложена при осигурителни случаи, настъпили преди влизането ѝ в сила, доколкото признатите вече права не са покрити с еднократни плащания. В тези случаи паричното плащане, дължимо съгласно разпоредбите на спогодбата, се определя съгласно нейните разпоредби по молба на правоимащия. Обезщетението се отпуска от датата, определена по законодателството на всяка договаряща страна.

Изрично се посочва, че не се зачитат за осигурителни периоди, съгласно законодателството на Република България, осигурителните периоди, за които лицето е внасяло осигурителни вноски съгласно законодателството на Република Кипър, докато е работило в Република България въз основа на Договора между Народна република България и Република Кипър за временна заетост на кипърските работници в Народна република България от 27 май 1975 г.

Спогодбата между Република България и Република Кипър за социално осигуряване влиза в сила на първия ден на третия месец, следващ месеца, през който са разменени ратификационните документи.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 1408/71 Г.

(продължение от бр. 3/2006 г.)

Раздел 3. Безработни лица и членове на техните семейства

Чл. 25.

1. Безработно лице, за което важат разпоредбите на чл. 69, параграф 1 и разпоредбите на второто изречение на чл. 71, параграф 1, буква “б”, подточка (ii), и което отговаря на предвидените от законодателството на компетентната държава условия за придобиване на право на парични и непарични обезщетения, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 18, получава за срока, предвиден в чл. 69, параграф 1, буква “в”:

(а) предоставяните от името на компетентната институция непарични обезщетения от институцията на държавата-членка, в която лицето търси работа, съобразно разпоредбите на прилаганото законодателство от последно споменатата институция като осигурено при нея лице;

(б) предоставяните от компетентната институция парични обезщетения, съобразно разпоредбите на прилаганото от нея законодателство. Въпреки това, по споразумение между компетентната институция и институцията на държавата-членка, в която безработното лице търси работа, обезщетенията могат да се предоставят от последно споменатата институция от името на първата институция, в съответствие с разпоредбите на законодателството на компетентната държава. Обезщетения за безработица по чл. 69, параграф 1 не се отпускат за периода, през който се получават парични обезщетения.

2. Напълно безработно лице, за което важат разпоредбите на чл. 71, параграф 1, буква “а”, подточка (ii) или разпоредбите на първото изречение на чл. 71, параграф 1, буква “б”, подточка (ii), получава парични и непарични обезщетения в съответствие с разпоредбите на законодателството на

държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава като лице, което е било субект на това законодателство по време на последната си трудова заетост, като при необходимост се вземат под внимание разпоредбите на чл. 18; разносните за такива обезщетения се поемат от институцията на страната по постоянно пребиваване.

3. Когато безработно лице отговаря на условията, предвидени от законодателството на държавата-членка, която отговаря за разносните за обезщетения за безработица, за придобиване на право на обезщетения за болест и майчинство, като при необходимост се вземат под внимание разпоредбите на чл. 18, членовете на неговото семейство получават такива обезщетения, независимо от държавата-членка, на чиято територия пребивават временно или постоянно. Такива обезщетения се предоставят от институцията по местоживееене или местопребиваване, в съответствие с разпоредбите на прилаганото от нея законодателство, от името на компетентната институция на държавата-членка, която отговаря за разносните за обезщетения за безработица.

4. Без да се нарушава никоя от законодателните разпоредби на държава-членка, която допуска удължаване на периода, през който могат да се отпускат обезщетения за болест, при форсмажорни обстоятелства компетентната институция може да удължава предвидения в параграф 1 срок в рамките на определения от прилаганото от нея законодателство срок.

Раздел 4. Лица, претендиращи за пенсия и членове на техните семейства

Чл. 26. Право на непарични обезщетения при прекратяване на правото на обезщетения от последната компетентна институция

1. Работещ, членовете на неговото семейство или наследниците му, които по време на проучването на искане за пенсия, престанат да имат право на непарични обезщетения съгласно законодателството на последната компетентна държава-членка, независимо от това получават такива обезщетения при следните условия: непарични обезщетения се предоставят в съответствие с разпоредбите на законодателството на държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава съответното лице или лица при условие, че същите имат право на такива обезщетения съгласно това законодателство или биха имало право на такива обезщетения съгласно законодателството на друга държава-членка, ако са пребивавали постоянно на територията на тази държава, като при необходимост се вземат под внимание разпоредбите на чл. 18.

2. Лице, претендиращо за пенсия, което има право на непарични обезщетения съгласно законодателството на държава-членка, което задължава съответното лице лично да плаща осигурителни вноски за болест през периода на проучване на искането му за пенсия, престава да има право на непарични обезщетения в края на втория месец, за който не са внесени дължимите вноски.

3. Непаричните обезщетения, които се предоставят в съответствие с разпоредбите на параграф 1 са за сметка на институцията, която е събирала вноските съгласно разпоредбите на параграф 2; когато съгласно разпоредбите на параграф 2 не се дължат вноски, след отпускане на пенсията съобразно разпоредбите на чл. 28, институцията, която отговаря за разходите за непаричните обезщетения, възстановява сумата на предоставените обезщетения на институцията по местоживееене.

Раздел 5. Пенсионери и членове на техните семейства

Чл. 27. Платими пенсии съгласно законодателството на няколко държави, когато се ползва право на непарични обезщетения в страната на постоянно пребиваване

Пенсионер, който има право да получава пенсия съгласно законодателството на две или повече държави-членки и който има право на непарични обезщетения съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава, като при необходимост се вземат под внимание

разпоредбите на чл. 18 и Приложение V, получава, заедно с членовете на семейството си, такива обезщетения от и за сметка на институцията по местоживееене като пенсионер, чиято пенсия е платима единствено съгласно законодателството на последно посочената държава.

Чл. 28. Платими пенсии съгласно законодателството на една или повече държави, когато не се ползва право на непарични обезщетения в страната на постоянно пребиваване

1. Пенсионер, който има право на пенсия или пенсия съгласно законодателството на една или повече държави-членки и който няма право на непарични обезщетения съгласно законодателството на държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивава, въпреки всичко получава такива обезщетения за себе си и за членовете на своето семейство, ако би имал право на това, като при необходимост се вземат под внимание разпоредбите на чл. 18 и Приложение V, съгласно законодателството на държавата-членка или поне на една от държавите-членки, които са компетентни по отношение на пенсиите, ако той постоянно е пребивавал на територията на тази държава. Обезщетенията се предоставят от името на институцията, посочена в параграф 2, от институцията по местоживееене, все едно че съответното лице е пенсионер съгласно законодателството на държавата, на чиято територия постоянно пребивава и има право на непарични обезщетения.

2. В уредените в параграф 1 случаи, разходите за непарични обезщетения са за сметка на институцията, която се определя съгласно следните правила:

(а) когато пенсионерът има право на посочените обезщетения съгласно законодателството на една единствена държава-членка, разходите са за сметка на компетентната институция на тази държава;

(б) когато пенсионерът има право на посочените обезщетения съгласно законодателството на две или повече държави-членки, разходите за тези обезщетения са за сметка на компетентната институция на държавата-членка, съгласно чието законодателство пенсионерът е завършил най-дълъг осигурителен период; ако в резултат на прилагането на това правило се окаже, че няколко институции отговарят за разходите за обезщетенията, разходите са за сметка на институцията, при която пенсионерът последно е бил осигурен.

Чл. 29. Постоянно пребиваване на членовете на семейството в държава, различна от тази, в която постоянно пребивава пенсионерът – Смяна на постоянното пребиваване в държавата, в която постоянно пребивава пенсионерът

1. Членовете на семейството на пенсионер, който има право да получава пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки, които постоянно пребивават на територията на държава-членка, различна от тази, в която постоянно пребивава пенсионерът, когато последният има право на непарични обезщетения съгласно законодателството на държава-членка, получават такива обезщетения, все едно че пенсионерът постоянно пребивава на територията на тяхното постоянно пребиваване. Такива обезщетения се предоставят от институцията по местоживеене на членовете на семейството в съответствие с разпоредбите на прилаганото от тази институция законодателство, а разходите за това са за сметка на институцията по местоживеене на пенсионера.

2. Посочените в параграф 1 членове на семейството, които сменят постоянното си пребиваване на територията на държавата-членка, в която постоянно пребивава пенсионерът, получават обезщетения съгласно законодателството на тази държава, дори и ако преди да сменят постоянното си пребиваване вече са получавали обезщетения за същия случай на болест или майчинство.

Чл. 30. Значителни непарични обезщетения

Разпоредбите на чл. 24 се прилагат по аналогия за пенсионери.

Чл. 31. Пребиваване на пенсионер и/или член на неговото семейство в държава, различна от държавата на постоянно пребиваване

Пенсионер, който има право на пенсия или пенсии съгласно законодателството на една или повече държави-членки и който има право на непарични обезщетения съгласно законодателството на една от тези държави, заедно с членовете на семейството му, получават такива обезщетения, докато пребивават на територията на държава-членка, различна от държавата, в която постоянно пребивават. Тези обезщетения се предоставят от институцията по местопребиваване, в съответствие с прилаганото от нея законодателство, а разходите за то-

ва са за сметка на институцията по местоживеене на пенсионера.

Чл. 32. Особени разпоредби относно отговорността за разходите за обезщетенията, които се предоставят на бивши работници в крайгранични райони, членовете на техните семейства или техните наследници

Разходите за обезщетенията, които съгласно разпоредбите на чл. 27 се предоставят на пенсионер, който е бивш работник в крайграничен район или наследник на работник в крайграничен район, както и разходите за обезщетенията, които съгласно разпоредбите на чл. 27 или 31 се предоставят на членовете на неговото семейство, когато работникът в крайграничен район е работил като такъв през трите месеца, които непосредствено предшестват датата, на която пенсията е станала платима в деня на смъртта му, се поделят поравно между институцията по местоживеене на пенсионера и институцията, при която същият е бил последно осигурен.

Чл. 33. Дължими вноски от пенсионери

Отговорната за изплащането на пенсия институция, която принадлежи на държава-членка, чието законодателство предвижда приспадане от пенсиите на дължими от пенсионер вноски за покриване на непарични обезщетения, има право да извършва такова приспадане, което се изчислява съобразно съответното законодателство, от платимата от въпросната институция пенсия, доколкото разходите за непаричните обезщетения по чл. 27, 28, 31 и 32 са за сметка на институцията на споменатата държава-членка.

Чл. 34. Обща разпоредба

Разпоредбите на чл. 27 до 33 не се прилагат за пенсионер или за членове на неговото семейство, които имат право на непарични обезщетения съгласно законодателството на държава-членка вследствие на упражняването на професионална или търговска дейност. В такъв случай, по смисъла на настоящата глава, съответното лице се счита за работещ или за член на семейството на работещ.

Раздел 6. Разни разпоредби

Чл. 35. Приложима схема при наличие на няколко схеми в страната на постоянно или вре-

менно пребиваване – Предишно заболяване – Максимален период, през който се отпускат обезщетения

1. Когато законодателството на страната на местопребиваване или местоживеене съдържа няколко осигурителни схеми за болест или майчинство, приложимите разпоредби съгласно чл. 19, 21, параграф 1, чл. 22, 25, 26, 28, параграф 1, чл. 29, параграф 1 или чл. 31 са разпоредбите на схемата, която се отнася за работещите в стоманодобивната промишленост. Въпреки това, когато посоченото законодателство включва специална схема за работещите в мини и подобни предприятия, разпоредбите на тази схема се прилагат за тази категория работещи и за членовете на техните семейства при условие, че институцията по местопребиваване или местоживеене е компетентна да прилага такава схема.

2. Когато съгласно законодателството на държава-членка отпускането на обезщетения зависи от произхода на болестта, това условие не важи нито за работещи, нито за членовете на техните семейства, за които се прилага настоящият регламент, независимо от държавата-членка, на чиято територия постоянно пребивават.

3. Когато законодателството на държава-членка определя максимален срок, през който могат да се отпускат обезщетения, институцията, която прилага това законодателство може, по целесъобразност, да взема предвид периода, през който вече са били предоставяни обезщетения от институцията на друга държава-членка за същия случай на болест или майчинство.

Раздел 7. Възстановяване на разходи между институциите

Чл. 36.

1. Без да се нарушават разпоредбите на чл. 32, непаричните обезщетения, които се предоставят в съответствие с разпоредбите на настоящата глава от институцията на една държава-членка от името на институцията на друга държава-членка се възстановяват в пълен размер.

2. Възстановяването на разходи по параграф 1 се определя и извършва по предвидения за това ред в посочения в чл. 97 регламент за прилагане, или при представяне на доказателство за действи-

телно извършените разходи, или на основата на еднократни плащания.

В последния случай размерът на еднократните плащания трябва да гарантира максимална близост на възстановената сума до действително извършените разходи.

3. Две или повече държави-членки, или компетентните органи на тези държави могат да предвидят други методи за възстановяване на разходи или да направят отказ от възстановяването на разходи между институциите под тяхна юрисдикция.

ГЛАВА 2. ИНВАЛИДНОСТ

Раздел 1. Работещи, които са субекти само на законодателства, съгласно които размерът на обезщетенията за инвалидност не зависи от продължителността на осигурителните периоди

Чл. 37. Общи разпоредби

1. Работещ, който последователно или с прекъсване е бил субект на законодателството на две или повече държави-членки, и който има завършени осигурителни периоди изключително съгласно законодателство, според което размерът на обезщетенията за инвалидност не зависи от продължителността на осигурителните периоди, получава обезщетения в съответствие с разпоредбите на чл. 39. Разпоредбите на настоящия член не засягат пенсионните увеличения или добавки за деца, които се отпускат в съответствие с разпоредбите на глава 8.

2. В Приложение III са изброени действащите на територията на всяка от заинтересованите държави-членки законодателства от споменатия в параграф 1 вид.

Чл. 38. Сумиране на осигурителни периоди

1. Компетентната институция на държава-членка, съгласно чието законодателство придобиването, запазването или възстановяването на правото на обезщетение зависи от завършването на осигурителни периоди, взема под внимание, до необходимата степен, завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на която и да е друга държава-членка като завършени съгласно собственото ѝ законодателство.

2. Когато съгласно законодателството на държава-членка отпускането на определени обезщетения зависи от завършените осигурителни периоди при упражняването на специфична трудова заетост, по целесъобразност, завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на други държави-членки се вземат предвид за отпускането на тези обезщетения само, ако са завършени съгласно съответстваща схема или, ако не е изпълнено това условие, при упражняване на същата професия или, по целесъобразност, при упражняване на същата трудова заетост. Ако, след като са взети предвид така завършените периоди, съответното лице не отговаря на условията за получаване на тези обезщетения, тези периоди се вземат предвид за отпускане на обезщетенията по общата схема или, ако не е изпълнено това условие, по приложимата схема за работници или служители, в зависимост от случая.

Чл. 39. Отпускане на обезщетения

1. Институцията на държавата-членка, чието законодателство е било приложимо в момента на настъпване на нетрудоспособност, последвана от инвалидност, определя, съобразно разпоредбите на това законодателство, дали съответното лице отговаря на условията за придобиване на право на обезщетения, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 38.

2. Лице, което отговаря на условията по параграф 1, получава обезщетенията само от споменатата институция, в съответствие с разпоредбите на прилаганото от нея законодателство.

3. Лице, което не отговаря на условията по параграф 1, получава обезщетенията, на които продължава да има право съгласно законодателството на друга държава-членка, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 38.

4. Ако приложимото законодателство по параграф 2 или 3 предвижда, че размерът на обезщетенията се определя, като се отчита съществуването на други членове на семейството, освен деца, компетентната институция взема под внимание и тези членове на семейството на заинтересованото лице, които постоянно пребивават на територията на друга държава-членка като лица, които постоянно пребивават на територията на компетентната държава.

Раздел 2. Работещи, които са субекти само на законодателства, съгласно които размерът на обезщетението за инвалидност зависи от продължителността на осигурителните периоди, или които са субекти на законодателства от този тип и от типа, посочен в Раздел 1

Чл. 40. Общи разпоредби

1. Работещ, който последователно или с прекъсване е бил субект на законодателството на две или повече държави-членки, поне едно от които е от типа, посочен в чл. 37, параграф 1, получава обезщетения съгласно разпоредбите на гл. 3, които се прилагат по аналогия при съобразяване с разпоредбите на параграф 3.

2. Въпреки това, работещ, който страда от нетрудоспособност, последвана от инвалидност, и който същевременно е субект на законодателство, изброено в Приложение III, получава обезщетения в съответствие с разпоредбите на чл. 37, параграф 1 при две условия:

– да отговаря на условията, предвидени от това законодателство или други законодателства от същия тип, като по целесъобразност се вземат под внимание разпоредбите на чл. 38, но да няма право да се позовава на завършени осигурителни периоди съгласно законодателства, които не са изброени в Приложение III, и

– да не отговаря на условията за придобиване на право на обезщетения съгласно законодателство, което не е изброено в Приложение III.

3. Решение на институция на държава-членка относно степента на инвалидност на лице, което претендира за обезщетение, е задължително за институцията на всяка друга заинтересована държава-членка, при условие че в Приложение IV е признато съответствие между законодателствата на тези държави относно условията за степента на инвалидност.

Раздел 3. Увеличаване на степента на инвалидност

Чл. 41.

1. При увеличаване на степента на инвалидност, за която работещ получава обезщетения съ-

гласно законодателството на една единствена държава-членка, се прилагат следните разпоредби:

(а) ако откакто получава обезщетения съответното лице не е било субект на законодателството на друга държава-членка, компетентната институция на първата държава-членка е длъжна да отпуска обезщетенията, като отчита увеличаването на степента на инвалидност, в съответствие с разпоредбите на прилаганото от нея законодателство;

(б) ако откакто получава обезщетения съответното лице е било субект на законодателството на една или повече други държави-членки, обезщетенията му се отпускат, като се отчита увеличаването на степента на инвалидност, в съответствие с разпоредбите на чл. 37, параграф 1 или чл. 40, параграф 1 или 2, в зависимост от случая;

(в) ако общата сума на дължимото съгласно алинея “б” обезщетение или обезщетения е по-нисък от размера на обезщетението, което съответното лице е получавало за сметка на преди това отговорната за изплащане на обезщетението институция, тази институция е длъжна да изплаща на лицето добавка, равна на разликата между двете суми;

(г) ако в посочения в алинея “б” случай институцията, която отговаря за първоначалната нетрудоспособност, е холандска институция, и ако:

(i) болестта, която е станала причина за увеличаване на степента на инвалидност, е същата, която е довела до отпускането на обезщетения съгласно

но холандското законодателство,

(ii) тази болест е професионална болест по смисъла на законодателството на държавата-членка, чийто субект съответното лице е било последно, и му дава право на изплащане на добавката по чл. 60, параграф 1, буква “б”, и

(iii) законодателството или законодателствата, чийто субект е било съответното лице, откакто получава обезщетения, е или са изброени в Приложение III,

холандската институция продължава да предоставя първоначалното обезщетение след настъпване на увеличаването на степента на инвалидност, а дължимото обезщетение съгласно законодателството на последната държава-членка, чийто субект е било съответното лице, се намалява със сумата на холандското обезщетение;

(д) ако в посочения в алинея “б” случай съответното лице няма право на обезщетения за сметка на институция на друга държава-членка, компетентната институция на първата държава е длъжна да отпуска обезщетенията в съответствие с разпоредбите на законодателството на тази държава, като се отчита увеличаването на степента на инвалидност и, по целесъобразност, разпоредбите на чл. 38.

2. При увеличаване на степента на инвалидност, за която работещ получава обезщетения съгласно законодателството на две или повече държави-членки, обезщетенията се отпускат на лицето, като се отчита увеличената степен на инвалидност, в съответствие с разпоредбите на чл. 40, параграф 1.*

*Продължава в следващия брой.

ПЪЛНОМОЩИЯ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В СОЦИАЛНИТЕ РЕФОРМИ*

Роберт Уолкър**

Добре информираната политическа реформа е по-успешна от тази, при която липсва информация. Административните кадри в социалното осигуряване, включващи по определение не само участващите в определянето на политическата линия и провеждането ѝ, по принцип разбират проблемите и потребностите в социалното осигуряване. Системното им ангажиране в процеса на политически реформи би трябвало да подобри качеството на планиране на социалното осигуряване.

Това предположение не е равносилно на заявление, че реформата в социалното осигуряване трябва да бъде поверена единствено на административните кадри в тази сфера. Те биха могли да имат информацията и знанията, но в една модерна, динамична демокрация те са само една от страните, съперничащи си за влияние. В крайна сметка политиките се отчитат пред електората за качеството на предоставяните социални грижи; те са тези, които трябва да осигурят на гласоподавателите желаната социалноосигурителна система или пък тези, които трябва да се опитат да ги убедят, че трябва да искат нещо по-добро.

Този доклад разглежда възможностите за привличане на административни кадри от социалното осигуряване в политическите реформи, изследвайки природата на възможните задължения и принципите, на които се базират. След това се спира на предизвикателствата и ограниченията, съпътстващи опитите да се ангажират пълноценно тези кадри, преди да се премине към илюстриране на някои подходи, които ще бъдат подкрепени с конкретни примери.

ЗАЩО И КОГА ДА СЕ АНГАЖИРАТ АДМИНИСТРАТИВНИТЕ КАДРИ В СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНАТА РЕФОРМА

Реформи в социалното осигуряване са правени (с по-голям или по-малък успех) по различни причини, много от които нямат много общо със самото социално осигуряване. Политическите намерения могат да се променят заради завой в идеологията, който дава предимство на различни социални цели, заради по-добро разбиране как работят социалните системи или пък поради по-добри технически познания. Преминаването от пасивна към активна социална политика, илюстрирано с нарастване активизацията в англосаксонските страни и страните от Централна Европа, е следствие от всички тези три типа развитие. Основните политически цели, които биха оправдали въвеждането на нова политическа линия, могат да се променят и по други причини. Демографски и икономически фактори могат да създадат нови искания и да преразпределят наличните ресурси; финансовите промени могат да доведат до поставяне под въпрос на целите и до нови благоприятни възможности. Обикновено административните кадри участват в реформата чрез разчети, технически обосновки на параметрите и други практически приноси, но не допринасят особено за дебата на основните цели, въпреки че са относително най-осведомени за външните фактори, които дават облика на реформата.

Наред с основните си политически цели, всяка форма в социалното осигуряване има второстепенни или индуцирани цели, които са отговор на от-

* Доклад, четен на Регионалната европейска среща на МАСО "Реформи в социалното осигуряване" (Вилнюс, 17–19 май, 2006 г.).

**Проф. Роберт Уолкър е преподавател в Оксфордския университет, член-кореспондент на Института за финансови проучвания, Лондон.

критите пропуски в съществуващите политики и в това отношение административните кадри са най-активните. Те имат почти пълен монопол над познанията относно аспектите на управлението, които трябва да бъдат подобрени и имат позиция по практическите аспекти, които рефлектират директно върху потребителите: достъп; качество на услугите; административна ефективност и т.н. От друга страна, мнението на административните кадри за крайните резултати от провежданата политика, например хоризонтална и вертикална целева политика и адекватност на обезщетенията, може да не са пример за добра информираност.

Като обобщение може да се каже, че приносът на административните кадри за социалната реформа по всяка вероятност ще бъде най-ценен, когато основните цели в политиката трябва да се преосмислят заради външни промени и когато реформата е предизвикана от недоволство, засягащо второстепенни цели, особено свързани с администрирането. Освен това приносът на административните кадри може да бъде изключително важен за системи, в които политическата линия и изпълнението са отделени от централната власт в повече или в по-малко независими агенции или са преминали към частния сектор. Все пак, както се дискутира по-долу, децентрализирането в администрацията увеличава затрудненията при организиране на консултации и постигане на съдържателни споразумения.

СТЕПЕН НА АНГАЖИРАНост

Не всяка консултация е смислена и с основателна причина. Това е очевидно например в литературата по публичните консултации и ангажираността на ползвателите, която разкрива, че консултациите, провеждани от обществени и други органи, понякога се превръщат в цинични опити да се продаде или оправдае взето по-рано решение. Ключов, но сложен въпрос по отношение участието на административните кадри в социалноосигурителната реформа е изборът на институция, която да организира консултацията и да насърчава ангажираността. Може да се приеме, че отговорността трябва да бъде поета от институцията, която може да даде информирано мнение по най-широк набор от въпроси, обикновено държавен орган. Все пак една правителствена организация може да не сметне за нужно или полезно да включи административни кадри в политически реформи, както и да не може директно да контактува с тях, ако работят за неправителствени организации или

за частни дружества. Административните кадри в социалноосигурителните институции са тези, които ще трябва да лобират, за да бъдат ангажирани в политическата реформа и по възможност да улеснят процеса на ангажираност. Въпреки това, обикновено приемаме, че централното правителство инициира процеса на ангажираност.

Първата стъпка в ангажирането е предоставянето на информация, отнасяща се до причините за предложената реформа, целта на ангажираността, условията, при които се предлага, процеса, който включва и изисквания принос. Информацията не е единственият компонент на едно съдържателно сътрудничество. Осигуряването на информация само по себе си би било оправдано в малък брой случаи, в които наистина няма място за алтернативни действия или в които информацията се предоставя на лица, които не са част от системата.

Консултация, която търси мнение за най-добрата възможност сред много, предоставени за избор, е най-често срещаната форма на ангажираност. Тя предполага, че архитектите на реформата имат ясно виждане за основните цели и са разработили алтернативни решения. Това, което не е толкова ясно, е въпросът защо опциите са били създадени без предварително уточняване с партньорите в процеса. Без съмнение, стремежът на административните кадри в социалното осигуряване и другите партньори е да бъдат включени по-рано в процеса на реформи, когато водещите политици са отворени за алтернативни идеи и приемат различни възможности. Те могат и да желаят продължаването на партньорството до етапа на детайлно планиране и по-нататък при прилагане и отчитане на резултатите. Това обикновено изисква обмен на мнения, голямо взаимно доверие и способност да се прилага сътрудничеството чрез периодични консултации, изслушване, сравняване, анализ, комуникация и обмен на информация, посредничество и намиране на консенсус.

Фактът, че такъв процес изисква много време и ресурси, е причина сътрудничеството често да се ограничава с консултация, настояваща за избор между определени опции. В другата крайност: сътрудничеството може да доведе до децентрализиране, прехвърляне на правото за предприемане на действия, по-конкретно разработване и прилагане на политическа линия, заедно със съпътстващата отговорност, на партньорите със съответни възможности.

Някои форми на партньорство трябва да се приемат негативно: Консултацията може да бъде подбудена от намерението да се убедят партньорите

колко е желателна предлаганата реформа – това е *манипулация*. По същата логика партньорство може да бъде предложено само на тези, които мислят сходно, за да не се поставят предизвикателства пред реформата, особено ако се смята, че тяхното одобрение ще успокои опозицията, стратегия на помиряването. И накрая, криво разбраната форма на децентрализация включва отклоняването на отговорност. Много скорошни социални реформи във Великобритания включваха степен на децентрализация, например при трудовите борси, които бяха приканени да предложат пакети за подпомагане на инвалиди, а в зоните за наемане на работна ръка агентите на местните сдружения с търговска цел бяха насърчавани да използват финансови помощи. Все пак на ранните стадии програмата “Нова възможност за инвалиди” едва не беше отречена, когато служители от социалното осигуряване решиха да дадат приоритет на генералните социални цели за сметка на незабавните резултати по наемане на работна ръка.

ПРИНЦИПИ НА АНГАЖИРАНост

За да може ангажираността да бъде ефективна, трябва да има силна заинтересованост към процеса от високите нива надолу в организацията-инициатор и в партньорските организации, в които работят административни кадри. Искането на мнение е относително лесно, но да се вземат предвид тези мнения при развиването на реформата често е предизвикателство в политически план, което предполага повече ресурси. Ангажираността изисква силни поддръжници, които да продължат да лобират за нея, когато резултатите са незадоволителни.

Заинтересоваността трябва да бъде подкрепена с ефективни мерки и ясно формулиране на правата, дадени на хората и организациите, ангажирани в процеса. Всички участници трябва да са наясно с целите на процеса и неговите ограничения; ангажираността обикновено не дава пълен контрол над естеството на реформата. Даваната информация трябва да бъде обективна, точна, пълна и достъпна. Инициращият орган трябва да е отговорен за използването на получените резултати, а самият процес трябва да бъде оценяван независимо.

Финансирането трябва да става с оглед на всички разходи, направени от групите участници. Трябва също да се вземат предвид ограниченията пред участниците, които могат да им попречат да се отзовават незабавно или редовно на провежданите срещи и дискусии. Ето защо на работата по подго-

товката на реформата трябва да бъде отделено достатъчно време.

Накрая, най-важно предимство трябва да се даде на планирането на процеса и на начините, чрез които получената информация ще бъде анализирана, синтезирана, съгласувана и използвана при вземането на решения, залегнали в социалноосигурителната реформа.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ОГРАНИЧЕНИЯ

Предизвикателството, но също и причината да се ангажират административни кадри от социалното осигуряване в политическите реформи е да се използват знанията и опитът на служители, работещи на всички административни нива, но може би най-вече на тези, които са на първа линия и имат тесен контакт с получаващите обезщетения и ползващите услуги. Сериозността на това предизвикателство варира според организацията, извършваща социалноосигурителна дейност. В централизираните институции, ръководени на бюрократичен принцип, съществуват големи йерархични и географски разстояния, които трябва да бъдат изминати, за да се стигне до ръководния персонал. Освен това, информационните канали, създадени за пренос на указания от центъра към периферията, често не са добре адаптирани за връщане на информация обратно, особено ако тя е критична или по други причини е нежелана.

Други ограничения по отношение на информационния поток обикновено се появяват, когато в организацията се прави разделение между отговарящите за определяне на политиката и персонала, ангажиран със социалните обезщетения. Това може да създаде различна работна култура и дори враждебност, която пречи на ефективната комуникация между двете страни на разделението. Често срещаната тенденцията за създаване на изпълнителни агенции, които да осигуряват услуги, свързани с обезщетенията и ангажирането на неправителствени агенции в обслужването на гражданите, още повече отслабва информационния поток към централата и пречи на достъпа до отговорните служители. Подобни агенции често работят в условията на частична конкуренция, при която данните, отнасящи се до обезщетенията и административната ефективност, често получават статута на конфиденциална търговска информация. Наистина, там където социалноосигурителните системи са ръководени като търговски предприятия, много информация, от-

насяща се до социалната реформа, може систематично да бъде отказвана на правителството (и дори на регулаторите). Хоризонталният трансфер на информация между организациите е по подобен начин ограничена от търговски съображения, което сериозно ограничава възможностите за подобряване на системата чрез обучение. Информационните потоци могат да бъдат възпрепятствани или изкривени в социалните демократични режими, където социалните партньори са различно ангажирани в администрацията или финансирането на социално осигуряване. При подобни обстоятелства информацията може да бъде политизирана, като политическите реформатори имат достъп само до данни, които са резултат от договаряне.

Ангажирането на административните кадри от социалното осигуряване в политическата реформа изисква разработването на консултантски процедури, които заобикалят тези институционални бариери с цел освобождаване потока на информация. Административните кадри трябва да бъдат лесно достъпни и свободни да участват в процеса на реформата. Доколкото включването на административните кадри е възможно, разработването на политическа линия ще има полза от опита, познанията и разбиранията, по-рано систематично изключвани от процеса на реформи.

НЯКОИ МЕТОДИ И ПОДХОДИ

Ангажирането може да бъде активно или пасивно, да разчита на установени канали на комуникация или да търси да ги допълни или заобиколи. Пасивните процедури изискват органът-инициатор (обикновено държавата) да започне отворена консултация: т.е да публикува съобщение, определящо условията и целта на сътрудничеството и изискващо отговори по пощата, интернет или телефона. Формулировката на съобщението е важна за определяне естеството и сферата на сътрудничеството, но при това слабо се контролира обхватът на запитването или представителността на отговорите.

Активното ангажиране е по-ресурсоемко, понеже изисква насочването на участници и създаването на съответни форуми, за да се улесни тяхното участие. Обикновено това означава да се поканят партньорите да участват в консултативни срещи или да бъдат ангажирани в консултативни комисии, които съществуват в периода на реформи, периодично давайки своя принос в процеса на

развиване и оценка на политическите идеи. Все пак, обикновено този процес директно включва само представители на основните партньори, а не в случая на социалноосигурителните организации, със самия персонал или дори с ръководителите. Разбира се, възможно е представителите да се консултират с колегите си и дори да осъществяват свободен контакт с административните кадри, но това е малко вероятно, жертва на бюрократичните бариери пред свободния поток на информацията, разглеждан по-горе.

Активното ангажиране може да стане продуктивно с използването на различни техники на проучване. Те включват: проучвания, групи за решаване на определен проблем; разширени групи, в които участниците работят заедно в различни стилове за относително дълги периоди; консултации по метода “Делфи”, свързани с повтарящ се процес на консултиране, усъвършенстване и по-нататъшна консултация; техники, които симулират възможните сценарии на реформата; и дори пилотно прилагане на политическата линия, при които административните кадри от социалното осигуряване са наблюдавани и интервюирани като участници в проучването. Подобни подходи могат да подобрят детайлите и качеството на събраната информация, да помогнат за преодоляване на някои от бюрократичните бариери като ранг и йерархия, което може да добави правдивост и да повиши представителността на резултатите.

Истинският партньорски подход към ангажираността на администрацията вероятно ще включва следната поредица от въпроси и свързани дейности:

- “Необходима ли е реформата?” – приканва участниците да се включат в обзор на системата и определяне на проблемите.
- “Какви политически алтернативи съществуват?” – изисква мислене и креативност.
- “Кои възможности трябва да бъдат предпочетени?” – води до сравнение и критична оценка на алтернативите.
- “Можем ли да накараме избраната възможност да проработи?” – изисква някои форми на симулация за идентифициране на проблемите и креативност, за да се намерят решенията.
- “Работи ли избраната възможност?” – предполага нужда от пилотно тестване и официална оценка.

ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ПОРТУГАЛИЯ*

I. Основни принципи на пенсионната система

1. Какви категории са обхванати

В Португалия пенсионната система включва следните категории:

➤ **Обща социалноосигурителна схема** – тук влизат всички щатни и нещатни работници. Изплащат се определени вноски и членството е задължително.

➤ **Доброволна социалноосигурителна схема** – достъпна за всички граждани на Португалия, навършили 18 години и трудоспособни, при условие че не участват в задължителната социалноосигурителна схема. Както и за португалци, които живеят или работят в чужбина и не са обхванати от социалноосигурително споразумение, подписано от страната им. Схемата се основава на изплащаните вноски.

➤ **Социална схема** – за хора, навършили 65 или повече години, които се нуждаят от финансова или социална помощ, но не са пълноценни участници в общата или друга задължителна схема. Средствата се осигуряват в зависимост от наличните ресурси.

През последните десет години в приложенията на тези схеми не са настъпили особени промени.

2. Ролята на допълнителните схеми

Те не са задължителни. Макар че законите в сферата на социалното осигуряване дават възможност да се създадат подобни схеми, те не са широко разпространени.

По принцип съществуват под формата на пенсионни фондове, ръководени от частни институции, най-вече застрахователни компании и компании, специализирани в управлението на пенсионни фондове.

Стимулите за участие в индивидуални пенсионни схеми включват данъчни облекчения.

Една от целите на правителството е съживяване и активизиране на допълнителната социалноосигурителна защита. За това се подготвят конкретни закони.

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Общата и доброволната социалноосигурителна схема се финансират на принципа на разпределението.

Средствата за социалната схема идват на принципа на обществената солидарност чрез облагане с данъци.

Общата социалноосигурителна схема за щатни работници се финансира чрез вноски от работниците. Стойността им е 34,75% от реалните доходи, като 11% плаща работникът, а 23,75% – работодателят. Тази обща стойност на вноските е достатъчна за финансирането на всички плащания в социалната сфера и най-вече на пенсиите.

Общата социалноосигурителна схема за нещатни работници се финансира от самите тях. Вноските варират между 25,4% и 32% и стойността им отговаря на съответните равнища при задължителните или доброволните схеми. Пенсионното осигуряване е включено в задължителната схема. По нея вноските покриват периодите на майчинство, инвалидност, както и средствата за пенсия за прослужено време или наследствена пенсия. Доброволната схема обхваща също случаите на болест, професионално заболяване и детските надбавки.

Стойността на вноските се определя въз основа на една фиксирана сума от доходи, която работникът избира сам измежду 11 равнища, индексирани съобразно най-високата минимална заплата в страната.

Размерът на вноските по общата схема за щатни работници не е претърпял особени промени през последните години. За нещатните работници е прието финансово споразумение, което влиза в сила от 1.01.1994 г. С този законов акт се правят сериозни промени с цел да се обвържат размерът на вноските и степента на осигурената защита с достатъчно различното на практика положение на нещатните работници. Така вноските се фиксират в съответствие с реалната стойност на плащанията, което не се е правело дотогава.

*Материалът е взет от бюлетина на Европейския съюз "Missok info" (превод Люба Николаева) и е подготвен за печат от отдел "Анализ и стратегия на системата за общественото осигуряване" към Главна дирекция "Анализ, планиране и прогнозиране" в НОИ.

При предишната схема вноските са 8, 12 и 15% в зависимост от вида дейност. След влизането в сила на последния закон тези проценти постепенно се вдигат, докато достигнат сегашното равнище.

Доброволната социалноосигурителна схема се финансира чрез вноски от 16% върху сума, която осигуряващият се избира между няколко възможности.

Най-ниското ниво съответства на една минимална работна заплата, а най-високото – на четири пъти тази заплата.

Тези вноски покриват финансирането на всички плащания по основната схема: при инвалидност, пенсия за прослужено време и наследствена пенсия. Възможна е и по-голяма защита – за професионални групи, които могат да си позволят по-високи вноски.

Финансовата структура тук е в сила от 1.02.1989 г. и не е променяна от тогава.

Социалната схема се финансира от държавни приходи.

III. Условия за получаване на пенсия

Според закона, при **общата социалноосигурителна схема**, делът на пенсията, пресметнат съгласно общата формула, не може нито да е под 30%, нито да надхвърля 80% от посочения доход, въз основа на който се прави изчислението.

В съответствие с това осигуряващите се могат да получат пълна пенсия, след като са изплащали вноски в продължение на 40 години.

Те имат право на частична пенсия, след като изчакат период от 15 календарни години, независимо дали са последователни или не, с посочения доход (една календарна година се брои, ако са плащани вноски за 120 дни от нея).

От 1.01.1994 г. при изчисляването на пенсията започват да се добавят по 2% за всяка осигурителна година. Дотогава тази стойност е 2,2%, което води до получаване на пълна пенсия при осигурителен период от приблизително 36,5 години.

С промяната се цели преди всичко схемата да се приспособи към удължената продължителност на живота. Четиридесетте години осигурителен стаж, които се изискват сега, отговарят повече на днешните условия, а и са в съответствие с тенденциите в почти всички страни от Европейския съюз.

Същите условия важат и за **доброволната социалноосигурителна схема, а при социалната схема** пенсията е фиксирана сума.

Възраст

Обща социалноосигурителна схема. От

01.01.2000 г. пенсионната възраст за мъжете и жените е 65 години. Изравняването се въвежда постепенно със закон, който влиза в сила от 1.01.1994 г. Преди това жените са се пенсионирали на 62 години, а мъжете – на 65.

През април 1999 г. с постановление се узакони правото на ранно пенсиониране – за работници, навършили 55 години, които са изпълнили условието за изисквания “период на изчакване” от 15 години и имат 30 календарни години трудов стаж.

Преди да са навършили 65 г. се получава пониска пенсия, докато при отлагане на пенсионирането след 65 г. пенсията се увеличава със същата сума, която се отнема в първия случай, но условието е да се удостоверят 40 календарни години, през които са плащани вноски.

Ранното пенсиониране е възможно и при продължителна безработица:

- на 60 години, ако в деня, когато са подали молба за помощи на безработни, хората са навършили 55 или повече години и след като са получавали такива помощи през нормативно посочения срок, са изпълнили всички общи условия, изисквани от закона, за периода на изчакване;

- на 55 години за хората, които имат осигурителен период от 20 календарни години и са навършили 50 или повече години, когато са станали безработни. При тези случаи пенсията се намалява.

Законът постановява, че ранното пенсиониране е възможно и за някои категории хора, които работят при тежки и нездравословни условия на труд. Но и тук е нужно да са изпълнени нормативните изисквания за периода на изчакване и за трудовия стаж. Става дума за:

- миньори, които могат да се пенсионираат на 50 години;
- моряци – на 55 г.;
- авиослужители в бордовите екипажи – на 60 г.;
- авиодиспечери – на 55 г.;
- танцьори – на 55 г.

При **доброволната социалноосигурителна** и при **социалната схема** пенсионната възраст е същата, но тук законът предвижда условия за ранно пенсиониране.

IV. Размер на пенсиите

1. Фактори, които влияят

Обща социалноосигурителна схема. Стойността на пенсията зависи от дохода, въз основа на който тя се изчислява, и от продължителността на осигурителния период;

При ранното пенсиониране сумата зависи и от броя на годините преди установената пенсионна възраст, който се взема предвид, когато се изчислява намалението на крайната сума.

Когато пенсионирането се отложи след 65 г., сумата се увеличава за всяка добавена година, стига до този момент да са изплащани вноски в продължение на 40 години.

Ако човекът получи ранна пенсия и спре да работи, той може да продължи да плаща осигуровки, за да увеличи пенсията си, когато навърши нормативно установената възраст.

При **доброволната социалноосигурителна схема** факторите, определящи сумите, са същите, като изключим условията за ранно пенсиониране, каквото тук не съществува.

2. Метод на изчисление

Обща социалноосигурителна схема. Формулата е следната:

$$\frac{0,02 \times Б \times Д}{140}$$

Б – брой на осигурителните години;

Д – трудовият доход от 10 години, определени като най-добрите от последните 15.

Всяка година се изплащат 14 пенсии: една допълнителна за Коледа и една за почивка през лятото – на стойност, равна на сумата, която се получава през съответния месец.

Стойността на пенсията, установена по този начин, не трябва да е по-малка от 30%, нито да надхвърля 80% от дохода, взет като основа за изчислението.

Тази формула влиза в сила от 1.01.1999 г. след приемането на постановление за радикална реформа в пенсионната система. Оттогава във формулата също настъпват промени: годишният процент за формирането на пенсията се намалява от 2,2 на 2, а базовият доход вече се изчислява като средна месечна заплата за петте най-добри години от последните десет.

Пенсии по общата и доброволната пенсионноосигурителна схема се финансират чрез изплащане на вноски.

Но при пенсията по общата схема се отпуска допълнителна сума по социалната схема, ако стойността, изчислена по формулата, е по-малка от 30% от базовия доход, така че да се получи минималната пенсия, гарантирана от закона.

При изчислението се вземат предвид и някои периоди, през които не са плащани вноски – военна служба, безработица, заболяване или майчинство.

3. Семейно положение

В общата и доброволната социалноосигурителна схема семейното положение не играе роля при определянето на пенсията.

В социалната схема обаче се взема предвид общият семеен доход. Според закона брутният месечен доход не трябва да надхвърля 30% от минималната работна заплата, ако става дума за сам човек, или 50% от нея, ако съществува семейно домакинство.

4. Осъвременяване

С правителствено решение пенсията се осъвременяват всяка година, като се съобразяват с движението в цените на стоките.

С министерско постановление от 1.06.1999 г. се установяват минималните стойности на пенсията, индексирани според минималната работна заплата, за хора с осигурителен период повече от 15 години.

Стойностите варират между 65 и 100% от минималната заплата в зависимост от осигурителния период. Преди това законът е фиксирал само една минимална стойност.

V. Демографските промени и пенсионната система

Таблиците показват последните статистически данни.

Година	Дял на хората на 65 години спрямо населението като цяло
1981	11,5%
1991	13,8%
1995	14,7%
1996	14,9%
2000	15,4%
2010	16,3%
2020	18,1%

Година	Съотношение работещо население/пенсионери
1992	3,5%
1993	3,3%
1994	3,4%
1995	3,4%
1996	3,3%
1997	3,2%
1998	3,2%

През последните години пенсионноосигурителната система постепенно се трансформира. С формата от 1994 г. се въвеждат радикални промени. Освен тези, които вече споменахме – изменение на изчислителната формула; увеличаване на периода на изчакване, който от 120 месеца на изплатени вноски става 15 календарни години с удостоверени доходи; изравняване на пенсионната възраст за мъжете и жените (65 години) – се прераз-

глежда и базовият доход за изчисляване на пенсиите, който вече се съобразява с цените на потребителските стоки.

Занапред на дискусия ще бъдат подложени два основни въпроса:

- таванът на базовия доход като определящ фактор за социалноосигурителните вноски;
- развитие и утвърждаване на допълнителни пенсионни схеми.

СЪБИТИЯ

На 28 юли 2006 г. на свое заседание Общественият съвет към Националния осигурителен институт обсъди различни предложения за повишаване на пенсиите в България с цел подобряване на благосъстоянието на хората от третата възраст. В Обществения съвет членуват 14 пенсионерски съюза от цялата страна.

Да се съкрати разликата между минималната и максималната пенсия за осигурителен стаж и възраст до съотношение 1:4 поискаха представителите на Обществения съвет. Това може да стане, като размерът на минималната пенсия нараства по-бързо при годишната индексация на пенсиите, в сравнение с размера на максималната пенсия. Представителите на хората от третата възраст предложиха още да се даде по-голяма тежест във формулата за изчисляване на пенсиите за 1 година трудов стаж в трета категория труд.

Те обсъдиха и необходимостта да се извърши осъвременяването на всички пенсии за осигу-

рителен стаж и възраст, така че да се затвори ножицата между старите и новите пенсии. Става дума за идеята да се направи преизчисляване на парите за старини, отпуснати преди 2000 г.

Предложението на Обществения съвет е при изчисляването да се използва доходът от последните три години или от последната една година, като след това се прави годишна индексация на всички пенсии.

По отношение на размера на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст Общественият съвет стигна до три възможни варианта на формирането ѝ. Организацията предлагат тя да се формира като размер от минималната работна заплата, като процент от максималния осигурителен доход или действителният ѝ размер да се формира на база на потребностите на пенсионерите за издръжка на живот.

Част от ресурсите на т.нар. “сребърен фонд” за пенсиите, който ще се формира от 50% от парите от приватизация и 10% от

бюджетния излишък, да се използват и за текущи разходи за пенсии, поискаха членовете на Обществения съвет. Те настояват компетентните институции да засилят контрола върху работодателите и самоосигуряващите се с цел повече приходи в пенсионния фонд. Категорично бе подкрепено предложението през 2007 г. да няма допълнително намаление на социалноосигурителните вноски. Представителите на пенсионерските организации не стигнаха до единно становище по въпросите, свързани с превръщането на осигурителния стаж на категориите работници, както и за стажа на служителите от МВР, армията и другите специализирани ведомства, към стаж от трета категория труд в пенсионната формула.

Становищата и предложенията на Обществения съвет към НОИ ще бъдат представени на Надзорния съвет на осигурителния институт и на министъра на труда и социалната политика.

РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – ХАСКОВО

Никола Мазгалов,
директор на РУСО – Хасково

Районно управление “Социално осигуряване” – Хасково, е поделение на Националния осигурителен институт, провеждащо политиката на социално осигуряване на територията на Хасковска област.

След изграждане и стартиране на Националната агенция за приходите (НАП) от 1.01.2006 г. дейността на РУСО–Хасково е съсредоточена върху пенсионното производство, изплащането и контрола върху обезщетенията за краткосрочно осигуряване, Фонда за гарантирани вземания на работниците и служителите и изграждане на архивно стопанство от разплащателни ведомости и други документи, доказващи осигурителен стаж и доход на прекратени осигурители.

В административната структура на управлението са обособени три отдела – “Пенсии”, “Краткосрочни плащания и контрол” и “Финансово-счетоводна дейност”, както и два самостоятелни сектора – “Информационни системи” и “Човешки ресурси и управление на собствеността”. На пряко подчинение на директора са юрисконсултът, експертите по трайна нетрудоспособност и главният експерт по контрол на експертните решения на ТЕЛК и председател на сформиратата съгласно чл. 98 от КСО медицинска комисия.

За по-ефективното изпълнение на дейността и по-доброто обслужване на гражданите е разкрит филиал на РУСО в гр. Димитровград.

От 1.01.2006 г. дейността в РУСО–Хасково се изпълнява от 99,5 щатни бройки или 101 служители – 90 жени и 11 мъже. Преобладават служителите с висше образование – 61, докато тези със средно специално са 40. Възрастовата структура на служителите и натрупаният стаж в системата на социалното осигуряване са в пряка зависимост – 55 служители са на възраст до 45 години, а 46 служители – над 45 години, съответно със стаж в системата до 10 години са 65 служители, а над 10 години 36 служители.

Дейността по пенсионното осигуряване на жителите на Хасковска област, свързана с отпускане,

изменение, спиране, възобновяване, прекратяване и изплащане на пенсии и добавките към тях, се извършва от отдел “Пенсии”. В него работят 44 служители, разпределени в два сектора – “Отпускане на пенсии” и “Изплащане на пенсии”. Дейността се ръководи от началник-отдел “Пенсии” и ръководителите на двата сектора.

В сектор “Отпускане на пенсии” работят 29 служители – 7 контрольори и 17 инспектори и 5 инспектор-архива.

В сектор “Изплащане на пенсии” работят 12 служители – 3 контрольори и 9 инспектори.

Обслужването на гражданите по въпроси, свързани с пенсионното осигуряване, се извършва чрез приемните на отдел “Пенсии”. Дейността им е организирана по начин, който позволява това да става ефективно, бързо и компетентно – правят се справки по отпускане и изплащане на пенсии, приемат се и се завеждат постъпващите заявления, документи за учащи, издават се удостоверения за размера на пенсиите.

В приемната на административната сграда на РУСО–Хасково са обособени две работни места за сектор “Отпускане на пенсии” и едно за сектор “Изплащане на пенсии”. Във филиал Димитровград и в градовете Свиленград и Харманли се организират приемни дни за консултации по пенсионни въпроси и прием на заявления за пенсиониране по предварително утвърден график.

Справки и консултации се правят както в приемната, така и от началника на отдел “Пенсии” и ръководителите на двата сектора, при по-специфични и казусни случаи.

Към 30.06.2006 г. РУСО–Хасково обслужва 82 242 пенсионери, а изплатените пенсии са на стойност 10 263 758,61 лв., съответно:

1. от фонд “Пенсии” – 7 386 901,58 лв.;
2. от фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” – 2 411 353,39 лв.;
3. от фонд “Трудова злополука и професионална болест” – 46 5503,64 лв.

Постъпилите заявления за периода са:

1. 2550 заявления за отпускане на нови пенсии, включително и заявления за социални пенсии за инвалидност;

2. 1592 заявления за изменение на отпуснати пенсии;

3. 798 заявления за отпускане на добавки по чл. 84 от КСО;

4. 61 заявления за отпускане на добавка по чл. 9 от ЗПГРРЛ;

5. 4479 заявления за смяна на адрес и наследствена маса, за прехвърляне изплащането на пенсии от други РУСО и за превод на пенсия по банкова сметка.

По 1468 пенсионни преписки са постановени разпореждания за продължаване срока на инвалидността.

До 30.06.2006 г. има издадени 18 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионерите за 17 990,80 лв. По възникналите дългове са възстановени 5650,99 лв., а останалите се погасяват чрез удържки от пенсиите.

В изпълнение на програмата “Помощ при пенсиониране” са издадени 69 удостоверения.

При обработката на всяко заявление за пенсия се извършва задължителна проверка за съответствие между представените данни и тези в Персоналния регистър на НОИ. Изпратени са 1634 писма до граждани, институции и осигурители за изясняване на констатирани различия. При установени несъответствия случаите се предават и за проверка на финансовите ревизори от отдел “КПК”.

За координацията между двата отдела спомогат воденият Регистър за издадени образци УП-2 с грешно определен осигурителен доход, установен при проверки на РУСО–Хасково и за последователността на действията, извършени от служителите на отдел “КПК” и “Пенсии”.

Изплащането на пенсии е организирано в 136 пощенски станции и 45 банкови клона. Пенсии се изплащат и в 3 социални дома.

Съгласно разпоредбите на НПОС, съвместно със служителите на ТП “Български пощи” се извършват проверки по предварително утвърден график относно спазването на Наредбата за законосъобразно изплащане на пенсиите. При констатирани пропуски се дават препоръки за отстраняването им. За периода от 1.01.2006 до 30.06.2006 г. са извършени 46 проверки.

С промените в КСО в края на 2005 г., и с новата редакция на у9 от ПЗР на КСО се даде възможност за закупуване на осигурителен стаж. До 30.06.2006 г. са приети 168 заявления от лица. Из-

дадени са 150 разпореждания за разсрочено плащане чрез удържки от отпуснатата пенсия.

През януари 2005 г., съгласно чл. 98 от КСО, бе създадена и започна да функционира медицинската комисия в РУСО–Хасково. За първото шестмесечие на 2006 г. на председателя на МК са предадени 960 медицински документа на инвалиди, подали заявления за отпускане на нови пенсии и/или добавка за чужда помощ.

След създаването на медицинската комисия при РУСО–Хасково са постановени 794 решения, с които се потвърждават експертните решения на ТЕЛК, а 42 експертни решения са обжалвани пред НЕЛК.

Изграждането и стартирането на НАП от 1.01.2006 г. промени както структурата на управлението, така и дейността по установяване и събиране на осигурителните вноски.

Сега отдел “Краткосрочни плащания и контрол” се състои от два сектора – “Контрол по разходите на ДОО” и “Парични обезщетения при безработица и гарантирани вземания”. Общата численост е 32 служители или 30,5 щатни бройки. Дейността се ръководи от началник-отдел “КПК”, ръководителите на двата сектора и ръководителя на филиал Димитровград.

Контролирайки спазването на осигурителното законодателство, дейността на отдела е съсредоточена върху разходната част на бюджета на ДОО, експертиза на работоспособността, регистриране и отчитане на трудовите злоупотреки и професионалните заболявания, отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания.

В сектор “Контрол по разходите на ДОО”, включително във филиал Димитровград, работят 12 финансови ревизори, 1 експерт по временна неработоспособност и инспектор трудови злоупотреки.

До края на месец юни 2006 г. са извършени 254 пълни финансови ревизии по разходите на ДОО и 246 частични финансови ревизии.

Съставени са 48 ревизионни акта за начет в размер на 15 066 лв., които са изцяло погасени, заверени са 767 осигурителни книжки на самоосигуряващи се и на наети лица.

Резултат от координацията между отделите са извършените 32 проверки за установени различия между подадени данни в Персоналния регистър и издадени образци за пенсиониране и 11 по установени несъответствия в справките декларации от работодател за определяне размера на ПОБ и подадени данни в Персоналния регистър.

След подадени от лицата молби до 30.06.2006

г. са издадени 148 удостоверения за персонален идентификационен код (ПИК).

За периода 1.01.2006 – 30.06.2006 г. от главния експерт по Експертиза на временната неработоспособност са извършени 30 проверки на лечебни заведения. Като член на Регионалния съвет по медицинска експертиза към РЦЗ Хасково е взел участие в 27 заседания, включен е и в комисия по заповед на директора на РЦЗ Хасково, която на основание чл. 111, ал. 4 от Закона за здравето следи за правилността на издадените на територията на Хасково експертни решения за временна неработоспособност.

За първото шестмесечие на 2006 г. са декларирани 19 трудови злополуки, като 17 от тях са признати за такива. От инспектора по трудови злополуки са съставени 8 акта за лична глоба в размер на 450,00 лв. за неспазване нормативните актове по безопасност на труда и опазване здравето при работа.

От старта на програмата за профилактика и рехабилитация, до настоящия момент са издадени 600 удостоверения за настаняване на правоимащи лица в заведения за профилактика и рехабилитация. Изплатени са общо 149 822,75 лв., от които 21 947,97 лв. за храна, 71 243,78 лв. за нощувки и 56 631,00 лв. за процедури.

Създаденият през 2004 г. сектор “Парични обезщетения при безработица”, освен в РУСО и филиала в Димитровград, има постоянни и изнесени работни места в градовете Харманли, Свиленград, Тополовград, Ивайловград и Маджарово. По график, два пъти месечно, се обслужват и безработните в

Симеоновград, Минерални бани, Стамболово и Любимец. Дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения при безработица и гарантирани вземания на работниците и служителите се извършва от 13,5 щатни бройки (15 служители).

От 1.01.2006 г. са приети 2738 заявления за отпускане и изплащане на ПОБ. Изплатени са обезщетения в размер на 1 900 887,25 лв. Издадени са 6950 разпореждания, 57 от които за недобросъвестно получени ПОБ за 23 241,42 лв.

По 39 от тях, на стойност от 10 008,13 лв., задълженията са възстановени. След покана по чл. 182 от ДОПК, невъзстановените неправомерно получени ПОБ са предадени на АДВ за принудително събиране.

Във връзка с изграждането на архивно стопанство от разплащателни ведомости на прекратени осигурители без правоприменик в РУСО–Хасково са създадени постоянна и резервна комисия за прием. До 30.06.2006 г. са приети 78 молби, съгласно Инstrukция №5/30.06.2006 г., и са издадени 61 удостоверения, от които 14 са за предадена документация.

Основна цел на ръководството и колектива е да се подобри координацията и управлението на възложените нови дейности – изграждане на архивно стопанство на НОИ, новите възможности за закупуване на стаж, новият ред при осъществяване на последващ контрол върху разходите на ДОО – процеси, които вече са в реализация, както и да осигури необходимата подготовка за предстоящите – изплащането на обезщетения за временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на малко дете.

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

Национален осигурителен институт
Министерство на труда и
социалната политика
Комисия за финансов надзор
Проект “Пазар на труда”
към Американската агенция за
международно развитие

www.nssi.bg

www.mlsp.government.bg
www.fsc.bg

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 1028

Бюлетинът се разпространява безплатно.