

СЪДЪРЖАНИЕ

Антоанета Ганчева - Краткосрочни обезщетения от ДОО - числа и факти период януари - септември 2011 г.	4
Архивно стопанство	
Евгения Петрова - Електронното архивиране в НОИ - същност и перспективи	7
Анализи	
Анкетно проучване “Удовлетвореност на клиентите от качеството на административните услуги, оказвани в НОИ”	10
Обучение и развитие	
Обучение и професионална квалификация в НОИ	15
Чужд опит	
Реформи в европейските пенсионни системи (Полша, Унгария и Франция).....	18
Становище на МАСО относно стратегическите цели за социална защита на международната организация по труда	23
Евроинтеграция	
Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета на Европа	26

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година X, брой 4, 2011

Редакционна колегия:

Весела Караиванова - председател
Антоанета Ганчева
Валентина Кръстева
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Йосиф Милошев

Редактор:

Петър Иванов

Коректор Маргарита Чешмеджиева
Предпечат Калина Минчева
Печат “Янкулов” ЕООД
Формат 60 x 90/8
Печатни коли 4

Адрес на редакцията

1303 София,
бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64
Тел: 02 926 1010
02 926 1234
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

КРАТКОСРОЧНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ОТ ДОО – ЧИСЛА И ФАКТИ ПЕРИОД ЯНУАРИ – СЕПТЕМВРИ 2011 Г.

Националният осигурителен институт изплаща парични обезщетения и помощи на осигурените лица при краткосрочна загуба на доходи от труд, в резултат на настъпване на социалните рискове временна неработоспособност, майчинство и безработица. Средствата за краткосрочните обезщетения се набират от осигурителни вноски на осигурителите и осигурените лица и са обособени в три фонда – „Общо заболяване и майчинство”(ОЗМ), „Трудова злополука и професионална болест”(ТЗПБ) и „Безработица”.

Общо отчетеният разход към края на м. септември 2011 г. за социалните обезщетения и помощи е 776,6 млн. лв. – 72,5% изпълнение на плана за годината и 25,7 млн. лв. (3,2%) икономия спрямо плана към м. септември 2011 г. В сравнение със същия период на 2010 г. разходите са по-малко с 49,7 млн. лв. (6,0%).

До края на м. септември 2011 г. са изплатени 2 755 003 броя обезщетения за 2 184 998 лица от фондовете ОЗМ и ТЗПБ. В сравнение със същия период на 2010 г., броят на изплатените обезщетения е намалял с 16,9%, а броят на лицата, които са ги получили, е намалял с 15,6%. За периода януари – септември 2011 г. от фонд „Безработица” средномесечно са изплащани обезщетения на 109 959 лица, които са с 19,5% по-малко в сравнение с 2010 г.

Парични обезщетения за временна неработоспособност, поради общо заболяване / общо заболяване, гледане на болен член от семейството и карантина, и нетрудови злополуки/

Отчетеният разход за м. септември е **194,0** млн. лв. – **67,7%** изпълнение на плана за годината и 21,6 млн. лв. (10,0%) икономия спрямо плана към м. септември 2011 г., и намаление на разхода с 55,1 млн. лв. (22,1%), в сравнение със същия период на 2010 г.

Броят на изплатените обезщетения за общо заболяване към м. септември 2011 г. е **1 602,4** хиляди, с 23,4% по-малко от изплатените към м. септември 2010 г. Средното обезщетение към м. септември е 123,79 лв., или с 2,45 лв. (2,0%) повече, в сравнение със същия период на 2010 г.

Икономията в паричните обезщетения за общо заболяване се дължи преди всичко на удължаване действието на антикризисните мерки и през 2011 г., одобрени с Решение № 180 на Министерския съвет от 1 април 2010 г., касаещи промяна в режима на изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност, действащи от 1 юли 2010 г. – първите три дни са за сметка на осигурителя (70 на сто, съгласно § 22о от ПЗР на КСО) и от 4-тия ден на настъпване на неработоспособността – от НОИ (виж Табл. 1).

Табл. 1. Справка за изплатени болнични листове за общо заболяване

№ ред	Период	Брой болнични листове за периода (с плащане)	Сума на начислените обезщетения (лв.)	Брой начислени дни
1	07.2009 – 06.2010 г.	2 180 147	343 320 773	16 158 700
2	07.2010 – 06.2011 г.	1 443 453	244 964 231	11 411 393
3	Ред 1 – Ред 2	736 694	98 356 543	4 747 307
4	(Ред 3 към Ред 1) в %	33,8%	28,6%	29,4%

Източник: Регистър „ПОПДОО”, НОИ.

Данните показват значително намаление на броя на болничните листове (33,8 на сто) за периода юли 2010 - юни 2011 г. (целогодишно действие на антикризисната мярка), разходът за обезщетения (28,6 на сто) и броят на загубените работни дни, поради временна неработоспособност (29,4 на сто), в сравнение с едногодишния период преди това.

Трябва да се отбележи, че в намаления брой на болнични листове, с плащане от 737 хиляди, около половината (370 хиляди) са такива с продължителност до 3 дни, по които не се изплащат обезщетения (Виж Табл. 2).

Табл. 2. Справка за броя на болничните листове

Период	Брой болнични листове	Брой календарни дни от периода	Средна продължителност
01.07.2009 – 30.06.2010 г.	2 238 164	25 111 756	11,22
в т.ч. болничен лист до 3 дни	427 058	1 048 414	2,45
01.07.2010 – 30.06.2011 г.	1 887 795	21 809 908	11,55
в т.ч. болничен лист до 3 дни	370 258	915 686	2,47

Източник: Регистър „ПОПДОО”, НОИ.

Като втори основен фактор за по-малкия брой на болничните листове може да посочим намаляване на броя на осигурените лица с право на краткосрочни обезщетения за общо заболяване /Виж Табл. 3/.

Табл. 3. Брой осигурени лица за фонд “ОЗМ”

	2009 г.	2010 г.	2011 г. - към деветмесечие
Средномесечен брой осигурени лица	2 700 032	2 549 127	2 492 187
Изменение спрямо предишната година		-5,6%	-2,2%

Източник: Регистър на осигурените лица, НАП.

При обезщетенията за общо заболяване не се наблюдава пряк финансов ефект от удължаването на осигурителния период (от 6 на 12 месеца от 1 януари 2011 г.), от който се изчислява обезщетението. Обезщетенията за общо заболяване са много на брой и с малка продължителност, съвкупността на осигурените лица, които ги ползват, е динамична, така че трудно могат да се изведат определени закономерности, свързани с изменения в размерите на обезщетенията. Положителното в случая е, че промяната обвързва по-тясно осигурителния принос на лицата с размера на получаваните обезщетения.

Парични обезщетения за майчинство (бременност и раждане и отглеждане на малко дете)

Отчетеният разход към м. септември е **320,0** млн. лв. – **74,33%** изпълнение на плана за годината и 0,8 млн. лв. (0,2%) икономия спрямо плана към м. септември. Разходите за изплатените обезщетения към м. септември са с 12,4 млн. лв. (3,7%) по-малко в сравнение с изплатените към м. септември 2010 г.

Средномесечният брой на лицата, на които са изплащани парични обезщетения за бременност и раждане през периода януари – септември 2011 г., е 55 120, с 4886 лица (8,1%) по-малко спрямо същия период на 2010 г. Средномесечният брой на лицата, на които са изплащани обезщетения за отглеждане на малко дете през периода януари – септември 2011 г., е 48 378, с 1560 лица (3,1%) по-малко спрямо същия период на 2010 г. Основната причина за намаляването на броя на лицата е по-ниската раждаемост през 2010 г. (1,49 – тотален коефициент на плодовитост) и 2011 г. в сравнение с 2009 г. (1,58).

Към края на м. септември 2011 г. броят на изплатените обезщетения за майчинство е **1124,7** хиляди, с 67,5 хиляди (5,7%) по-малко от изплатените към м. септември 2010 г. Средният размер на обезщетението за бременност и раждане към м. септември е 365,85 лв., с 16,26 лв. (4,5%) по-високо в сравнение със същия период на 2010 г.

Табл. 4. Сравнение между рамера на обезщетения за бременност и раждане при 12- и 18-месечен период за изчисляване (с начало през периода 01-06.2010 г. и 01-06.2011г., към 21.10.2011 г.)

	Период 01-06.2010 г.	Период 01.2011 г. - 06.2011 г.	Разлика	% изменение
Среднодневно обезщетение за бременност и раждане	25.36 лв.	23,35 лв.	-2,00 лв.	-7,89%
Общ брой първични документи за периода	23 629	20 947	-2 682	-11,35%
Брой с точно максималното среднодневно обезщетение за бременност и раждане	456	316	-140	-30,70%
% от общия брой	1,93%	1,51%		

Финансовият ефект от удължаването на осигурителния период (от 12 на 18 месеца от 1 януари 2011 г.), от който се изчислява обезщетението за бременност и раждане, се отразява върху размера на среднодневното обезщетение (виж Табл. 4).

През първото шестмесечие на 2011 г. са отпуснати 20 947 нови обезщетения за бременност и раждане със среднодневно обезщетение от 23,35 лв. В сравнение със същия период на 2010 г., броят на обезщетенията е намалял с 2682 (11,4 на сто), а среднодневното обезщетение е намаляло с 2,00 лв. (7,9 на сто). За периода януари – юни 2011 г. е намалял със 140 (30,7%) броят на „новите“ майки, които получават максимално среднодневно обезщетение. С удължаването на осигурителния период се намалява възможността за точно планиране на бъдещото обезщетение за бременност и раждане. Ако тенденцията се запази, може да се очаква продължаващо намаление на разходите за този вид обезщетения.

Парични обезщетения за безработица

Отчетеният разход към м. септември е **247,5** млн. лв. – **75,3%** изпълнение на плана за годината и **0,9** млн. лв. (0,4%) преразход спрямо плана към м. септември, и увеличение на разхода с 16,9 млн.лв. (7,3%) в сравнение със същия период на 2010 г.

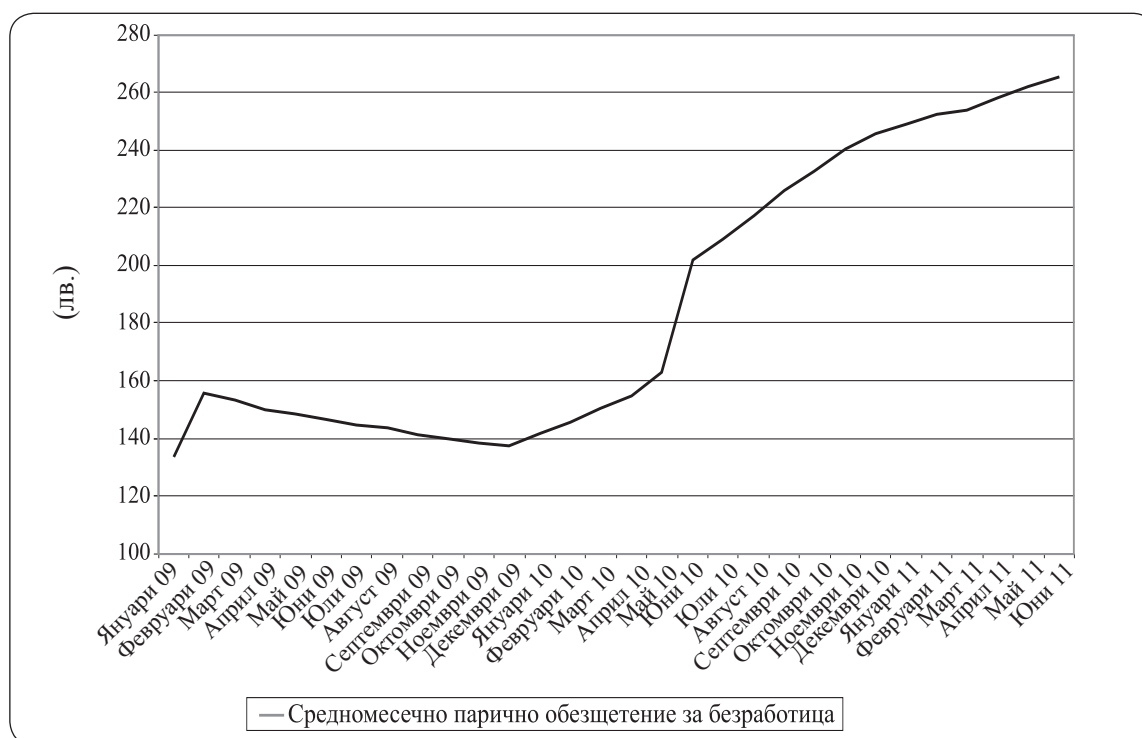
Средномесечният брой на безработните лица, с начислени обезщетения за периода януари – септември 2011 г., е 109 959 или с 26 666 лица (19,5%) по-малко спрямо същия период на 2010 г.

Средното месечно начислено обезщетение за периода е 251,43 лв., с 33,4% по-високо в сравнение с 2010 г. Увеличението на размера на обезщетението за безработица се дължи на законовите промени от 1 юли 2010 г. - премахване ограничението за максимално обезщетение за безработица и установяването му на 60 на сто от осигурителния доход на лицето преди загубата на работа.

В сравнение с предкризисната 2008 г., броят на безработните лица, с право на парично обезщетение за безработица, е нараснал два пъти, а разходите - повече от 3 пъти.

През периода 2009 – 2011 г. действат различни законови норми по отношение на обезщетенията за безработица, които се отразяват главно върху размера им. През 2009 г. действа мярката за изплащане на 130 на сто от обезщетението за безработица през първата половина от времето за получаването му и 70 на сто през втората половина. От средата на 2010 г. отпадна максималното обезщетение за безработица, а от началото на 2011 г. се удължи от 9 на 18 месеца осигурителният период, от който се изчислява обезщетението. Следващата графика ясно показва влиянието на законовите промени при динамиката на средното месечно обезщетение за безработица (Виж Фиг. 1).

Фиг. 1. Средномесечно парично обезщетение за безработица за периода януари 2009 – юни 2011 г.



Финансовият ефект от удължаването на осигурителния период, от който се изчислява обезщетението за безработица, се отразява слабо върху размера на среднодневното обезщетение в първите месеци на въвеждането на нормата. В следващата таблица е показан този ефект върху отпускнатото парично обезщетение за безработица по чл.54а, ал.1 за периода януари – юни 2011 г. на 51 134 безработни лица. (виж Табл. 5).

Табл. 5. Ефект от увеличаване на периода за определяне на размера на ПОБ от 9 на 18 месеца

Среден дневен размер на ПОБ		Разлика в средния дневен размер на ПОБ(лв.)	Изменение на средния дневен размер на ПОБ по чл. 54 ал. 1 (%)
период от 18 м. (реалния за 2011 г.)	период от 9 м.		
14,44	14,61	-0,17	-1,15%

Източник: Регистър „ПОБ”, НОИ.

За намаляване на разходите за краткосрочни обезщетения влияние оказва и засиленият контрол от органите на Националния осигурителен институт по спазване на осигурителното законодателство за краткосрочните обезщетения. Извършват се съвместни проверки от контролните органи на НАП, ИА“ГИТ” и НОИ на рискови осигурители, служители от ТП на НОИ поддържат непрекъснатата връзка с Регионалните здравни инспекции в съответната област и дават разяснения за правилното издаване на болничните листове от лекарите. Непрекъснато се усъвършенстват контролните процедури на програмния продукт за регистрация на болничните листове, преценка на правото, изчисляване и изплащане на обезщетенията, сигнализиране на прокуратурата при съмнение за злоупотреби с болнични и др.

Забележка: Макар че анализираният период обхваща първите девет месеца на 2011 г., част от таблиците разглеждат периода до 30 юни 2011 г., поради факта, че са подадени, обработени и е извършено плащане на по-голям обхват първични документи за обезщетения за шестмесечието на годината и могат да се направят по-точни изводи и заключения.

Антоанета Ганчева,
главен директор на Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”

Архивно стопанство

ЕЛЕКТРОННОТО АРХИВИРАНЕ В НОИ – СЪЩНОСТ И ПЕРСПЕКТИВИ

Евгения Петрова,
директор на Дирекция “Осигурителен архив и документно-информационни
дейности”

Искра Койнарска,
началник-сектор в Дирекция “Осигурителен архив и документно-
информационни дейности”

В изпълнение на чл.5, ал.11 от КСО, в Националния осигурителен институт (НОИ) е създадена и се поддържа информационна система за разплащателните ведомости, предадени от прекратени осигурители без правоприменик. Данните от нея се използват за изчисляване и отпускане на пенсии и парични обезщетения.

Изграждането на системата за обслужване на осигурителния архив на НОИ започна през 2005 г. Със задачата да се подготви основната част от нейните компоненти бе натоварен външен изпълнител. След като в края на 2010 г. проектът бе изпълнен и срокът на договорните отношения между НОИ и външния изпълнител изтече, задължението за осъществяване на електронна обработка на разплащателните ведомости премина към служителите на НОИ и по-специално към тези от Дирекция “Осигурителен архив и документно-информационни дейности” (ОАДИД). От този момент нататък Дирекция “ОАДИД” разработва методологията по цялостното функциониране на информационната система, обслужваща осигурителния архив на НОИ. Дирекцията координира и контролира работните процеси в отделите с функциониращи центрове за електронно архивиране, утвърждава процедури, регламентиращи взаимодействието между сектор “Осигурителен архив”(ОА) и отделите “Обединен осигурителен архив” (ООА) с действащи Центрове за електронна обработка (ЦЕО) и др.

Специално за по-бързото и качествено осъществяване на процесите по сканиране и индексирание на разплащателната документация от Главна

дирекция “Информационни системи” на НОИ бяха разработени четири отделни оперативни модула (контролен, сканиращ, индексирал и справочен), подпомагащи работата на служителите, заети с тази дейност.

Практическото приложение на модулите се осъществява в отделите ООА с действащи ЦЕО, в които се реализира стратегията за окрупняване на архивните масиви, приети от няколко районни структури. Към момента в структурата на НОИ функционират ООА с ЦЕО към РУ “СО” Пловдив, РУ “СО” Кюстендил (Невестино), РУ “СО” Търговище и РУ “СО” Ловеч (Тетевен). В процес на изграждане е обединен осигурителен архив на територията на РУ “СО” Враца, в който ще бъде концентрирана разплащателната и трудовоправната документация на РУ “СО” Враца, РУ “СО” Монтана и РУ “СО” Видин.

Организацията на работа в отделите е регламентирана с работна инструкция, формулираща основните процеси, действия, отговорни лица и срокове в етапите на сканиране и индексирание на разплащателната документация. Основната цел е чрез прилагането ѝ в Центровете за електронна обработка да се зададе единна технология на работа и да се предотвратят пропуски при изпълнение на задълженията на служителите.

Описаните в инструкцията процедури, се базират върху комплексната информационна система, обслужваща осигурителния архив на НОИ, включваща следните модули:

- Регистрационен модул в частта:

- на приемо-предавателната процедура с вариант на контактни точки, ТП/ТП или ТП/осигурител;
- по локализиране на физическото местоположение на архивните кутии/дела в архивохранилището на ООА.
 - Транспортен модул в частта:
 - асоцииране на дела към кутии;
 - предаване на архивни кутии в ЦЕО за електронно архивиране;
 - приемане на електронно архивирани архивни кутии в ООА.
 - Модул за управление и контрол на работния процес;
 - Модул за управление на процеса по сканиране;
 - Модул за управление на процеса по индексирание;

След предварително тестване на контролния, сканиращия и индексирания модул в ЦУ и “ООА” с ЦЕО към ТП, въвеждането им в реален режим на работа в обединените осигурителни архиви се осъществи поетапно, както следва:

- ООА - Пловдив: 25.02.2011 г.;
- ООА - Търговище - 08.03.2011 г.;
- ООА - Невестино - 21.03.2011 г.;
- ООА - Тетевен - 11.04.2011 г.

В ангажиментите на Дирекция “ОАДИД” са и разработването, внедряването и контролът върху изпълнението на нормативите за сканиране на разплащателни ведомости и индексирание на метаинформация. Разработеният от ГД “ИС” модул за индексирание предоставя възможност за индексирание на метаинформация чрез три различни метода, в зависимост от типа на конкретната разплащателна ведомост:

- въвеждане на стандартна информация за осигурените лица в индексната таблица – в този случай индексаторът започва въвеждане на данни за броя подлежащи на индексирание редове, съответстващ на броя осигурени лица, пореден номер, име, презиме, фамилия, ЕГН, допълнителна информация и период.
 - въвеждане на нулева страница - в случаите, когато имената на работниците и служителите не са въведени към всеки месец от ведомостта, а само като списък се използва посочената функция. Тъй като имената са основен елемент за индексирание и търсене на информация от масива електронни изображения, те задължително се пренасят от първата списъчна страница (нулева страница) към страниците, в които са посочени възнагражденията и удържките на лицата за отделните месеци.

- въвеждане на предходна страница - функцията се използва в случаите, когато информацията за осигурените лица е разположена на две срещуположни страници, като имената фигурират само на лявата. За да се извърши прехвърляне на имената от лявата на дясната страница, се извършва автоматично прехвърляне на имена.

Критерият, който обективно отразява индивидуалния принос на индексаторите към общия обем работа, е въведен ред в индексната таблица, като се приема, че въведеният ред е равностоен като време и сложност на операцията за автоматично прехвърляне на имена и определяне на статуса “неподлежащи на индексирание страници”.

Обобщените цифрови показатели за периода от 01.03.2011 г. до 30.11.2011 г., отчитащи степента на сканиране и индексирание в четирите центъра са следните:

- общ брой сканирани страници за четирите Центъра за електронна обработка - 1 392 604 бр.;
- общ брой индексирани страници - 571 977 бр.;
- общ брой индексирани редове - 4 580 507 бр.

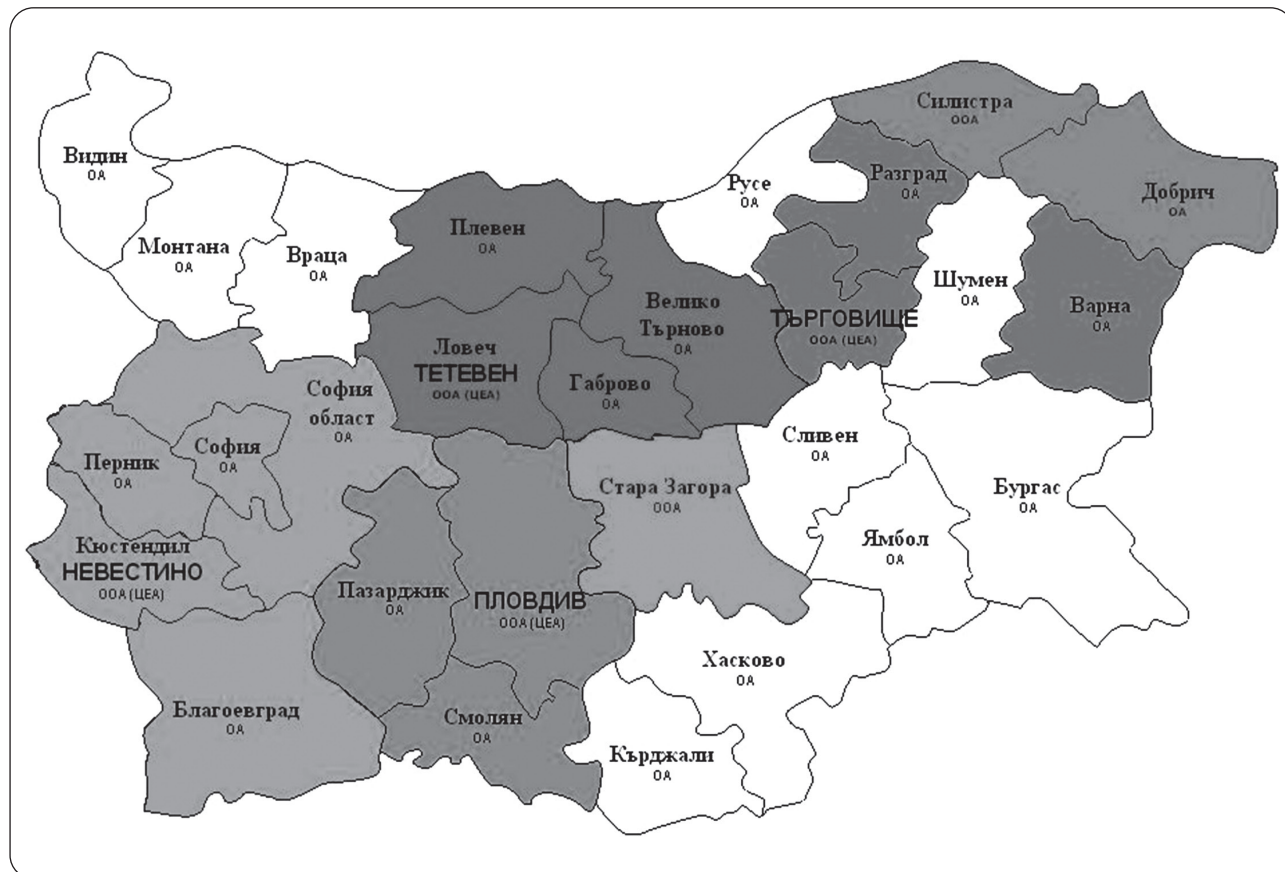
Вследствие на новите условия, в които НОИ реализира дейността си по електронно архивиране чрез собствени финансови и материални ресурси, а сканирането и индексиранието на метаинформация се осъществява от наети по граждански договори лица, беше преоценена необходимостта от електронна обработка на разплащателните ведомости, обхващащи периода от 01.01.1976 г. до 31.12.1996 г. Посочената хронологична рамка се обуславя от въвеждането на ЕГН като административен идентификатор на гражданите през 1976 г. и на Регистъра на осигурените лица през 1997 г. Практическият опит показва, че единният граждански номер не фигурира в разплащателните ведомости като задължителен реквизит до средата на 90-те години, което възпрепятства използването му като критерий при въвеждане или търсене на информация за осигурените лица по аналогия с модела, заложен в Регистъра на осигурените лица. След съпоставка между най-често търсените периоди от осигурените лица и интензитета на ползване на ведомостите с цел издаване на удостоверения за осигурителен доход беше взето решение, считано от 02 май 2011 г. 1980 г. да се определи за начален период на електронното архивиране.

Отсъствието на създаден от държавата законов регламент за опазване и съхранение на разплащателната документация на осигурители от частния сектор за периода 1990 - 2005 г. създава пред заинтересе-

сованите лица трудности, а в някои случаи дори невъзможност да се снабдят с документи за осигурителен стаж и доход. В контекста на предприетите реформи в областта на пенсионното осигуряване възможността за доказване на осигурителен стаж

и доход придобива по-сериозно социално значение. Функционирането на надежден електронен осигурителен архив на НОИ е една от предпоставките за гарантиране на осигурителните права на гражданите.

Фигура 1. Схема на окрупняването на архивните масиви



АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ “УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА КЛИЕНТИТЕ ОТ КАЧЕСТВОТО НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ УСЛУГИ, ОКАЗВАНИ В НОИ”

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ - ДЕКЕМВРИ, 2011 Г.

ДИРЕКЦИЯ “КОМУНИКАЦИИ, ПРОТОКОЛ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Необходимост от изследването и приложимост на резултатите

Качественото обслужване на гражданите е основна цел на публичната администрация. През последните години качеството на услугите стана ключов приоритет и в международните норми и стандарти в областта на социалното осигуряване. През 2010 г. Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО) създаде Барометър по социално осигуряване – въпросник с базисни индикатори, който от 2011 г. се попълва ежегодно от организациите-членки. Барометърът има две предназначения – да се използва за международни сравнения и като инструмент за самооценка на всяка отделна организация. Европейската комисия също акцентира върху качеството на услугите, като от 2007 до 2011 г. проведе редица форуми, издаде бяла книга и поредица от доклади за Социалните услуги от обществен интерес, сред които са и административните услуги в областта на социалното осигуряване. През 2010 г. беше създадена и работна група към Европейския парламент, която да разработи проектодиректива и правна рамка за критериите за качество на социалните услуги от обществен интерес в страните-членки на ЕС.

Съвременните стандарти за качество на услугите в публичната администрация предполагат всяка институция да прилага система за оценка на качеството, която включва следните задължителни компоненти:

- да се формулират измерими и съпоставими индикатори (напр. средно време за обслужване на един клиент, средно време за отпускане на нова пенсия, средно време за обработване на болничен лист, процент обслужени обаждания по телефона и др.)
- да се наблюдава динамиката на тези индикатори във времето (ръст или спад, подобряване или влошаване)
- да се планират и прилагат мерки за оптимизиране (напр. увеличаване броя на обслужващия персонал, професионално обучение, автоматизация на процесите и др.)
- периодично да се следи ефектът от въведените мерки (напр. с колко намалява средното време за отпускане на нова пенсия след въвеждане на мерки за подобряване на организацията, с колко нараства процентът обслужени обаждания след въвеждане на автоматизирана телефонна техника и др.)

Отчитайки необходимостта от обратна връзка с клиентите и прозрачност на административната дейност, в края на 2011 г. НОИ проведе анкетно проучване за удовлетвореността на клиентите. То се базира на представителна за страната извадка от 2 800 души на възраст над 18 години. Попълването на анкетните карти беше организирано от териториалните поделения на НОИ. Електронната обработка на картите беше направена от социологическата агенция “Сова Харис”.

Резултатите от изследването ще се използват за дефинирането и аргументирането на необходимите

административни промени в НОИ. В бъдеще то ще се провежда редовно, което ще позволи да се следи динамиката на данните, да се анализират промените в оценките на гражданите и връзката им с осъществените административни реформи. Резултатите могат да се използват и за формулиране на количествените индикатори и **въвеждането на система за оценка на качеството на услугите в НОИ.**

Демографски и социален профил на клиентите

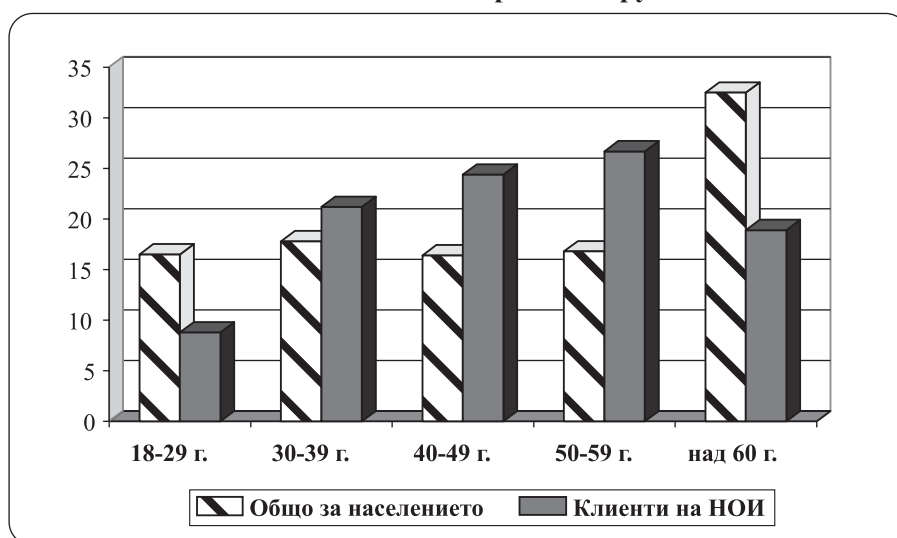
Жените са значително повече от мъжете – 65,8% от всички клиенти в приемните на НОИ. Възрастовата структура на клиентите също се различава значително от общата структура на пълнолетното население в страната (Фиг. 1) Относително най-

много са икономически активните лица от 50 до 59-годишна възраст.

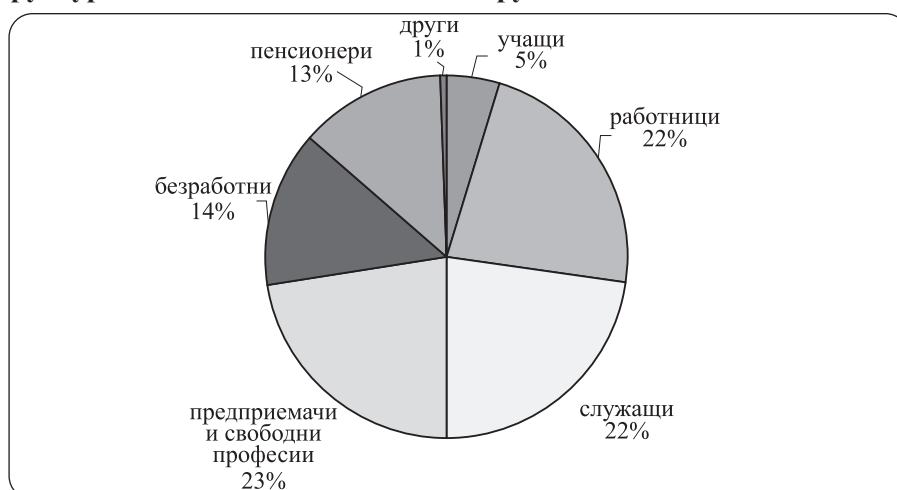
Клиентите имат сравнително висок образователен статус – близо 55% са с висше или полувисше образование. Разпределението по социални групи е близо до действителното разпределение на работната сила в страната (Фиг. 2). Относително по-висок спрямо действителната структура е дялът на предприемачите и самонаетите лица, което предполага, че те имат сравнително по-голяма необходимост от административните услуги в НОИ. За сметка на това дялът на пенсионерите и учащите се в приемните на НОИ е по-нисък от действителния им дял в структурата на пълнолетното население.

Според материалния си статус над две трети (69%) от респондентите се оценяват като “хора, които живеят с известни лишения”, а 16% смятат, че живеят с големи лишения.

Фигура 1: Относителен дял на клиентите по възрастови групи



Фигура 2 Структура на клиентите по социални групи

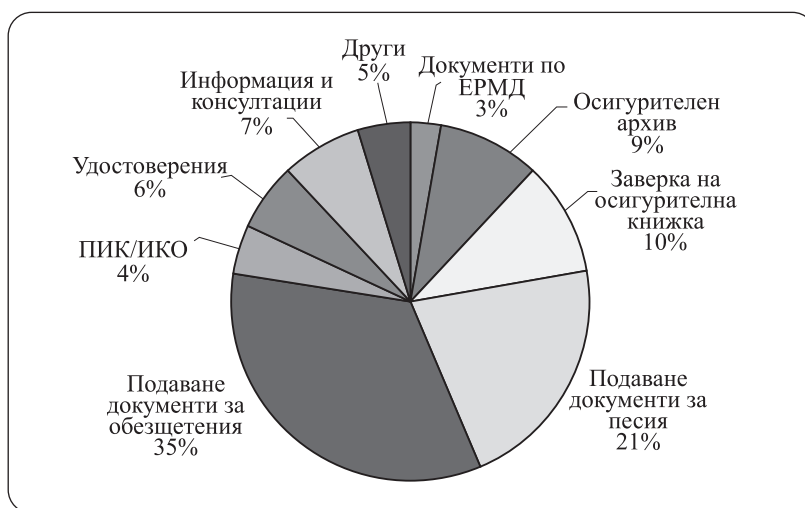


3. Състояние на услугите в приемните на НОИ

Разпределението на клиентите по видове услуги е представено на Фигура 3. Най-многобройни са потребителите на услуги, свързани с краткосрочните обезщетения и помощи – над една трета от всички анкетирани. На второ място е подаването на документи за отпускане или промяна на пенсията (21,2%), а на трето – издаването и заверката на осигурителни книжки (10,5%). Услугите на осигурителния архив също се ползват от доста голям процент клиенти (9%). Съществен е и делът на лицата, посещаващи приемните за информация, консултации, както и

за издаване на удостоверения. Клиентите, които идват за да получат персонален идентификационен код (ПИК) или идентификационен код на осигурител (ИКО), са около 5% и надвишават тези, които подават документи за пенсии и обезщетения по европейски регламенти и международни договори (ЕРМД). За всяка от останалите услуги клиентите са под 3% от общия брой, в т.ч. кандидатите по програмата “Профилактика, рехабилитация и отдих”, подаването на документи за трудова злополука и професионална болест и др. Тези данни могат да се използват за оптимизиране разпределението на работните места в приемните на НОИ.

Фигура 3. Разпределение на клиентите по вид на ползваните услуги



3.1. Време за обслужване

Времето, което гражданите изразходват за ползване на административните услуги, е ключов елемент от оценката на качеството. Повече от половината клиенти (56,6%) са отделили под 10 минути, но 32,3% или почти една трета са останали пред гишето 15-20 минути. Това е доста висок дял, като се има предвид характера на услугите в НОИ. Над 7% са отделили от половин до един час, а на 2% от клиентите се е наложило да идват повече от един път за същата услуга. Това са критични показатели, чието намаляване трябва да стане една от ключовите цели на НОИ за 2012 г.

Времето на обслужване е различно за отделните видове услуги. Делът на лицата, които са били обслужени бързо (в рамките на 10 минути), е най-голям при издаването на ПИК или ИКО (81%) и при издаване на удостоверения за размера на пенсиите (64,4%). Делът на лицата, които са отделили над половин час или са идвали повече от един път, е най-висок при подаването на документи за пенсии

или обезщетения по ЕРМД (19,8% са чакали над половин час и 4,8% са идвали повторно), както при заверка на осигурителна книжка (14,8% са чакали над половин час и 5% са идвали повторно).

3.2. Достъп до информация

Около 80% от клиентите лесно са се информирали какви документи трябва да подготвят преди да посетят приемната. Други 18% обаче не са имали необходимата информация или трудно са се ориентирали. На Таблица 1 са представени източниците на информация за клиентите. Общо 61,8% са получили информация от служителите на НОИ – на гише или по телефона. Това показва, че информационните материали, в т.ч. и сайта на НОИ, могат да се ползват по-ефективно за улесняване на предварителната подготовка и информираността на клиентите. Сравнително висок е делът на лицата, които не са се обърнали към НОИ за предварителна информация, а са я получили сами чрез познати, от работодателя или са платили на частен консултант за тази цел.

Таблица 1. От къде научихте какви документи трябва да подготвите преди извършване на услугата

Източник на информация	Отговорили (%)
От служителите в приемната на НОИ	40,0
От служителите на НОИ по телефона	21,8
Запознах се сам с нормативните актове	19,9
От мои познати	10,8
От работодателя	6,5
От сайта на НОИ	9,6
От информационни материали на НОИ	6,7
Платих на частен консултант	1,3

Забележка: Сборът от процентите е повече от 100, тъй като е посочван повече от един отговор

3.3 Оценка на служителите и материалните условия в приемните на НОИ

Поведението и компетентността на служителите в НОИ са получили най-висока оценка от всички изследвани показатели за качество. Над 91% от всички анкетирани считат, че служителят оказал услугата, притежава професионална компетентност; 98% са получили отговор на всички зададени въпроси; в 86% от случаите документите са обработени бързо и качествено. Същевременно клиентите показват висока степен на удовлетвореност от проявеното учтиво отношение и уважение (90,2% от респондентите) и от деловия външен вид (86,1%)

Най-високи оценки за професионална компетентност имат служителите, които са обработвали документи за краткосрочни обезщетения и помощи (94,3% от клиентите), следвани от служителите, които заверяват осигурителните книжки (94,2%) и тези в осигурителния архив (93,4%). По-ниска степен на удовлетвореност показват клиентите, ползващи права по европейски регламенти и международни договори (83% или 8 пункта под средната стойност за всички услуги в НОИ) и тези, които подават документи за пенсия (86% или 5 пункта под средната).

Материалните условия в приемните помещения, оборудване и др. са получили значително по-ниски оценки. По-малко от половината анкетирани смятат, че са създадени условия за достъп за инвалиди, а според 20% приемните изобщо не са достъпни. Според 27% от посетителите няма достатъчно пространство в помещенията, а 28% смятат, че не е осигурено необходимото техническо оборудване. Почти една трета (31,2% от респондентите) дават отрицателна оценка на създадените удобства

- седящи места, маси и др. Относително по-добра е оценката за осигуреност с информационни табла и визуални средства – удовлетворени са 69,7% от клиентите.

4. Териториални различия

Изследването обхваща клиентите във всички 28 териториални поделения на НОИ, като анкетите са попълвани не само в приемните на съответните окръжни градове, но и в 98 техни филиали и изнесени работни места. Данните обаче трябва да се интерпретират с оглед на допустимата статистическа грешка. Поради това са анализирани само случаите на значими отклонения в степента на удовлетвореност на клиентите с повече от 5 процентни пункта под или над средните за страната.

Най-високи оценки за професионална компетентност, бързо и качествено обработване на документите, са получили служителите в Хасково, Шумен, Сливен, Пазарджик, Разград, Плевен, Габрово, Монтана и Варна. В по-ниските етажи на скалата остават Ямбол, Ловеч и София-окръг. Оценката на респондентите за професионалната компетентност на служителите не винаги съвпада с комплексната оценка в съответното териториално поделение, която е направена за целите на годишната атестация на персонала през 2011 г.¹ В някои случаи при служебната атестация е проявена по-голяма взискателност и са дадени ниски оценки, но клиентите показват най-висока степен на удовлетвореност. Такива разлики има напр. в Габрово и Пазарджик, чиито атестационни оценки са едни от най-ниските за страната. В други случаи комплексната оценка на териториалното поделение е висока, но клиентите имат по-високи очаквания за качество

¹ Годишната атестационна оценка на персонала в НОИ се извършва по пет степенна скала ранжирана от 5 “неприемливо изпълнение” до 1 “много добро изпълнение”. Оценката на респондентите е ранжирана в тристепенна скала, като удовлетвореността се сравнява по делът на лицата, посочили най-високата степен.

на обслужването, напр. в столицата.

По-ясно изразени са различията по отношение на условията в приемните и материалните удобства, които предлагат различните териториални подразделения. Средният дял на удовлетворените клиенти за страната е 61%, а за териториалните подразделения оценките са в диапазон от над 80% удовлетвореност в Разград, Плевен, Търговище и Русе, до по-малко от 40% в София окръг и В. Търново и 21% в Пазарджик.

Оценките за наличие на информационни табла и достъпна информация са най-високи в Плевен, Разград, Хасково и Видин (с около 20 пункта над средния дял удовлетворени клиенти, който е 69,7%). Най-ниско е оценен този показател в Ямбол, Пазарджик и София.

5. Оценка на телефонните услуги

Повече от половината клиенти (56,5%) разговарят по няколко пъти месечно по телефона със служителите на НОИ, а почти две трети са се свързвали поне един път месечно. Тези данни са косвен индикатор за високата натовареност на телефонните комуникации.

Удовлетвореността на клиентите е висока по отношение на компетентния отговор и проявеното учтиво отношение, (съответно 92% и 91%). По-ниска е степента на удовлетвореност от достъпността на връзката – 15% не са намерили лесно информация за търсеното звено (дирекция или отдел), а 13% са имали трудности при осъществяване на връзката.

6. Оценка на електронните услуги

Потребителите на електронни справки и услуги представляват много голям дял от всички клиенти. Общо 56,9% от всички анкетираните лица са ползвали поне една от предлаганите услуги на НОИ. Най-разпространени са справките по ЕГН (54,5% от клиентите), справките по БУЛСТАТ (26,7%), ползване на разпространяваните от НОИ програмни продукти (33%) и получаване на информация по електронна поща или мобилен телефон (12%). Общо 18% от потребителите имат сертификат за електронен подпис, който използват за справки от информационната система на НОИ.

Профилът на потребителите на електронни услуги не се различава съществено от общата структура на клиентите. Почти една трета (32,5%) са над 50-годишна възраст. Голяма част са със средно образование (35,6%). Има представители на всич-

ки социални групи, в т.ч. работници, безработни и пенсионери. Това показва че електронните услуги в областта на социалното осигуряване са достъпни и са получили доста широк обхват.

Оценките на клиентите се различават за отделните видове услуги (Фиг. 4). Като цяло потребителите на електронни услуги имат по-високи претенции към качеството, в сравнение с услугите “на гише” и телефонните комуникации. Ниска степен на удовлетвореност показват осигурителите, които правят справки по БУЛСТАТ (52%), ползват софтуерни продукти за обхващане на информация от придружителни писма, описи и тестване на данни (37%), както и лицата, използващи електронен подпис (34%). Най-ниска е оценката за услугата “получаване на информация чрез SMS или e-mail” (31%)

7. Препоръки от клиентите

На въпроса “Какви мерки бихте предложили, за да се подобри качеството на услугите” са отговорили около 18% от анкетираните лица. Повече от половината препоръки са насочени към подобряване на материалната база:

- да се подобри достъпността за инвалиди (3,4%);
- да се осъвремени техническото и компютърното оборудване (3,2%);
- да има седящи места за посетителите;
- да се осигурят санитарни възли за клиентите;
- да има асансьори;
- да се направи ремонт на сградата;
- да се осигурят средства за писане, листове за молби и др;
- да се поставят електронни терминали за регулиране реда на чакащите и др.

Препоръките, свързани с трудовите задължения на персонала, са:

- да се намали времето за обслужване (3,9%);
- да се увеличи броят на персонала в приемните (2,1%);
- да се дава по-изчерпателна информация за услугите (1,9%);
- да се контролират и санкционират случаите на неучтиво отношение към клиентите;

Някои респонденти препоръчват подобряване на координацията с други институции (в т.ч. НАП и ТЕЛК), с оглед намаляване на документацията и времето за обслужване на клиентите. Препоръчва се също да не се правят чести промени в правилата и административните процедури.

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ В НОИ

Политиката на Националния осигурителен институт (НОИ), отнасяща се до обучението и повишаването на професионалната квалификация на служителите в системата, като резултат винаги е била насочена към по-доброто трудово изпълнение и повишаване качеството на обслужване на клиентите на институцията. Базовият документ, въз основа на който се провежда тази политика, е Правилникът за обучение и професионална квалификация на служителите, а на практика тя се реализира посредством разработвания в началото на всяка година Общ годишен план за обучение (ОГПО).

В разработения Общ годишен план за всяка година обученията са разпределени в три големи групи – “Общо обучение”, “Целево обучение по функционални направления” и “Други обучения”.

Първият раздел на плана обхваща обученията по MS Office и работа със специализиран софтуер на НОИ, борба със стреса на работното място, обслужване на клиенти и и др.

Вторият раздел съдържа специализираните обучения по функционални направления, касаещи основните дейности на института, повишаване на квалификацията на служителите в областта на законодателството и неговото практическо прилагане. През последните години е поставен акцент върху обученията по отпускане и изплащане на пенсии, изплащане на обезщетения

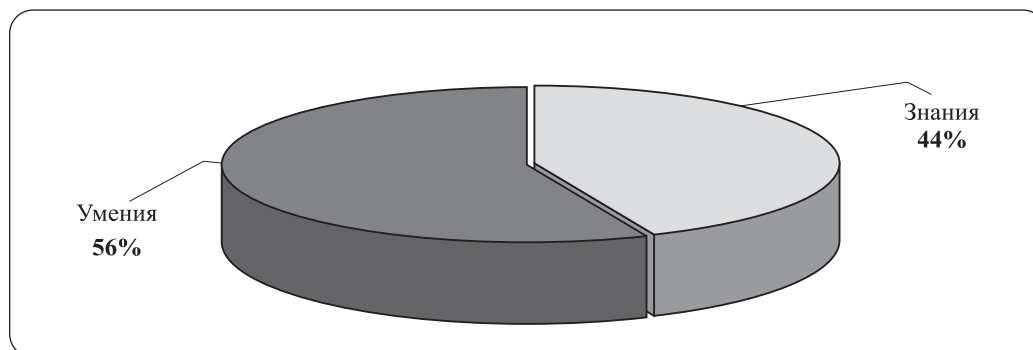
по Държавното обществено осигуряване (ДОО) и прилагане на регламенти 1408/71 и 574/73 на ЕС за служителите от териториалните поделения (ТП) на НОИ, обслужващи граждани. Към този раздел се отнасят и специализираните курсове за IT-специалисти от системата на НОИ.

В трети раздел са отделени обученията за придобиване на квалификация, задължителното ежегодно обучение на членовете на КУТ, участията в семинари, организирани от външни организации, както и резервът за непланови обучения.

Тематично обученията в НОИ са разпределени в две основни групи. В първата са курсовете, водещи до повишаване на административния капацитет на институцията. За тази цел служители на НОИ са включени в групи за придобиване на нови знания. По този аспект на тематична насоченост на обученията през 2010 г. са се квалифицирали общо 883 служители.

Втората група обучения обхваща тези, които подобряват професионалните умения на служителите чрез получаване на допълнителни разяснения и подробно запознаване с вече успешно работещи практики. За тази цел се организират специализирани срещи и обучителни семинари, засягащи определена проблематика. Тук нови знания и умения през 2010 г. са получили 1136 служители.

Разпределение на участниците в обученията през 2010 г. по тип обучение

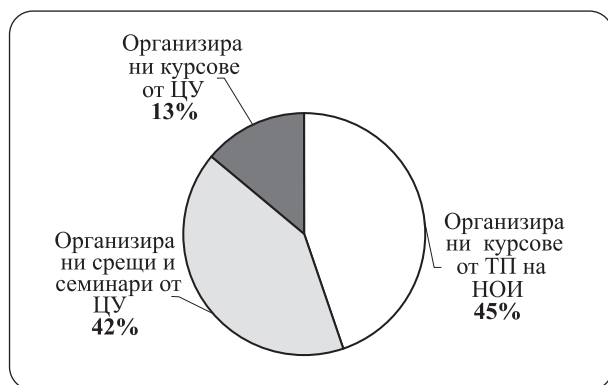


През 2010 г. структурата на проведените обучения по тематична насоченост (от гледна точка на техния брой) се отличава сериозно в сравнение с тази за предходната година. Поради наложило то се през 2009 г. поради икономическата криза ограничаване на средствата за обучение и професионална квалификация, относителният дял на организирани от ТП и от ЦУ обучения през този период бе сериозно редуциран. За разлика от година по-рано, планът за новия отчетен период бе разширен съществено, като за ТП на НОИ бяха заложили сериозен брой обучения, които не

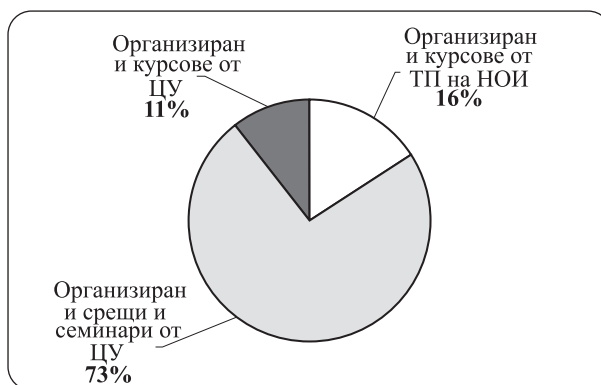
изискват каквото и да е разход на средства. Този подход оказва осезаемо положително въздействие върху дейността по квалификацията и преквалификацията на служителите, като в резултат се получи значително повишаване на относителния дял на обученията, организирани и проведени от ТП. Техният дял скочи до 45 % от общия брой обучения. Почти без промяна остава дялът на курсовете, организирани в ЦУ.

По тематична насоченост структурата на проведените през 2009 г. и 2010 г. обучения е следната:

Процентно съотношение на проведените обучения през 2010 г.



Процентно съотношение на проведените обучения през 2009 г.

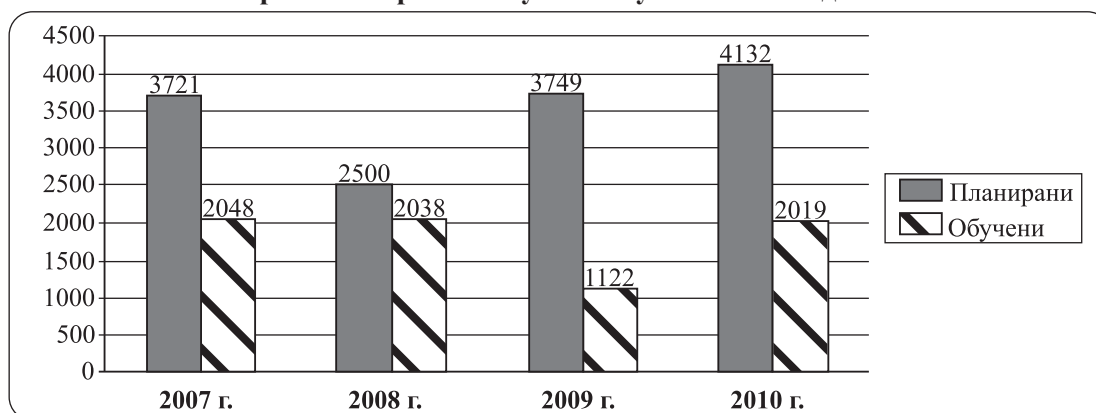


Разпределение на участниците в обучения проведени през 2010 г.

В проведените през 2010 г. обучения са обхванати общо 2019 служители на НОИ при планирани на годишна база 4132 т.е. изпълнението на плана по този показател е приблизително 49%. За сравнение, през предходната година са обучени 1122 работещи в системата, което при планирани 3749 прави около 30% от планираното. Направеното сравнение

показва, че се наблюдава значим ръст при този индикатор за ефективност през 2010 г. Това е факт вследствие както на по-доброто планиране на мероприятията, така и на големия брой служители, взели участие в част от основните обучения – за работа с програмния продукт “Архимед”, за борбата със стреса на работното място в ТП, по методология на експертизата на работоспособността и обучението на Комитета по условия на труд (КУТ) в ТП и ЦУ на НОИ.

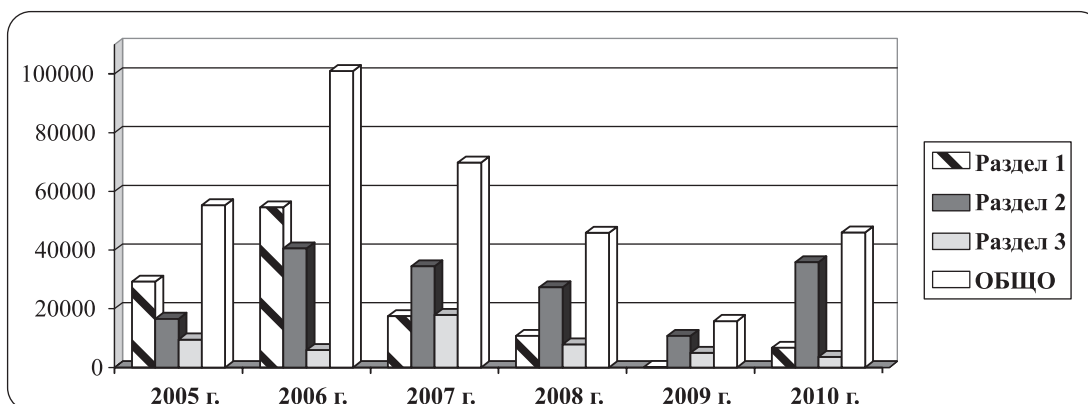
Брой планирани и обучени служители по години



Динамика на разходваните средства за обучение през 2010 г.

През 2010 г. е преустановена низходящата тенденция в размера на организационните разходи за обучение, валидна за предходните няколко години. От графиката се вижда, че през 2010 г. чувствително са се увеличили разходите за обучение, най-вече по първи и втори раздел, спрямо предходната година. Общо изразходваните за обучение средства през 2010 г. (в абсолютно изражение) са почти три пъти повече в сравнение с тези през 2009 г. и са съвсем близко

до нивата от предкризисната 2008 г. Това е лесно обяснимо, тъй като през 2009 г. парите за това перо бяха минимизирани до крайност вследствие на настъпилата финансова криза и наложилите се след това бюджетни ограничения в публичния сектор. Това бе извънредна ситуация, която не бе възможно да продължи дълго без корекция. Нейното затвърждаване можеше да доведе до силно негативни ефекти, както по отношение поддържане нивото на квалификация на работещите в системата, така и върху наложителното повишаване на компетенциите на служителите от някои възлови направления.



Основните изводи и констатации, които могат да се направят, са следните:

1. След наблюдаваното през 2009 г. относително свиване на дейността, през 2010 г. е факт активизирането на дейността по обучението, квалификацията и преквалификацията на служителите на НОИ, като:

- с над две трети (71%) е нараснал броят на проведените обучения;
- почти двойно (97.5%) е увеличен броят на обучените лица;
- отбелязва се увеличение с 3,22% на размера на изразходваните средства за обучение, като изчисленията са направени на база на общо изразходваните средства – организационни и командировачни.

2. Наблюдава се положителна тенденция към организиране на все повече обучения в регионалните звена на НОИ, а оттам и работа за подобряване на квалификацията на служителите на инситуа по места. Ако през 2009 г. близо 85 % от обученията, проведени в системата на НОИ, са били организирани на ниво ЦУ, то през 2010 г. към тази група спадат едва 55 %. Ретроспективен поглед назад показва, че през 2006 г. съотношението е било 61% към 39% в полза на обученията извън София (общо 64 обучения). За 2007 г. данните са съответно 32%

към 64% (53 обучения), а за 2008 г. – 30% към 70% (64 обучения).

3. През 2010 г. е реализиран чувствително понисък среден разход за един участник в обученията – 61,27 лв. За сравнение, за същото година по-рано е платено средно 106,82 лв. Оптимизирането на разходите в сравнение с 2008 г. е още по-сериозно – за обучението на един служител преди две години са били изразходвани средно 141,28 лв. Данните са на база общи разходи – организационни плюс командировъчни. Това затвърждава тезата, че през 2010 г. се наблюдава значително подобряване на финансовата ефективност на обученията.

Всички изложени по-горе цифри изграждат позитивната картина на обучителните процеси в НОИ през 2011 г. Тя се формира както от осезаемото нарастване на общия брой реализирани обучения, така и от чувствителното съкращаване на разходите за единица. Ако търсим първопричините за последното, можем да кажем, че на първо място икономията е факт благодарение на немалкия брой широкообхватни обучения, проведени от компетентни вътрешни за системата лектори. Другият важен фактор е реализацията на проведените обучения при по-изгодни от предходни години финансови условия.

РЕФОРМИ В ЕВРОПЕЙСКИТЕ ПЕНСИОННИ СИСТЕМИ (ПОЛША, УНГАРИЯ И ФРАНЦИЯ)

Полша

Тристълбовият пенсионен модел, въведен през 1998 г. в Полша, включва задължителната “Програма с условно дефинирани вноски” (NDC), управлявана от правителството, задължителните “Индивидуални сметки **по втори стълб**” и доброволните “Пенсионни спестовни сметки **по трети стълб**”. Участието в системата е задължително за всички икономически активни лица, родени след 31 декември 1968 г. и е доброволно за родените от 1 януари 1949 г. до 31 декември 1968 г.

От 1 май 2011 г. е в сила нов закон, който пренасочва част от вноските на работещите от индивидуалните сметки по втори стълб, управлявани от отворени пенсионни фондове (ОПФ) към новосъздадените подсметки по първи стълб, управлявани от Полския институт за социално осигуряване (ZUS). След промяната, от дължими вноски, в размер общо 7,3% от месечното възнаграждение, работещите внасят 2,3 % **по втори стълб**, а останалите 5% - по новите подсметки. Вноските по първия стълб на държавното пенсионно осигуряване остават същите - работещите внасят 2,46%, а работодателите внасят 9,76%. Работодателите не правят вноски по втори стълб. От 2013 г. вноските по втори стълб постепенно ще нарастват, докато стигнат 3,5% през 2017 г., като вноските по новите подсметки по първия стълб пропорционално ще намаляват. Пренасочването на вноските към Полския институт за социално осигуряване е необходимо с оглед ограничаването на бюджетния дефицит, който е около 8% от БВП през 2010 г. и запазването на националния дълг под границата от 55% от БВП (през 2010 г. той е достигнал критичните 53,3%).

Другите ключови разпоредби от новия закон са:

- Новосъздадените подсметки ще бъдат индексирани според средния номинален ръст на БВП от предходните 5 години.

- Ограниченията на инвестициите по втори стълб ще бъдат променени, което включва и увеличаване процента на активите, които отворените пенсионни фондове могат да инвестират в ценни книжа - от 40% понастоящем до 62% към 2020 г.

- Нов инструмент за доброволните спестявания **по третия стълб**, наречен “Индивидуални пенсионни осигурителни сметки” (IKZE), ще бъде въведен през 2012 г. Индивидуалните пенсионни осигурителни сметки ще допълват настоящите “Доброволни индивидуални пенсионни сметки” (IKE), които се различават по отношение на данъчните преференции и по размера на вноските. Работещите могат да определят индивидуалните пенсионни осигурителни сметки с оторизирана институция, като инвестиционно дружество, застрахователна компания, банка или отворен пенсионен фонд. Важна подробност е, че вноските по първите 4% от brutната заплата не се облагат.

Унгария

Съществените промени, които Унгария направи в своята задължителна пенсионна система от два стълба през второто полугодие на 2010 г., са резултат от проблемите във финансирането на втория стълб. Същевременно реформите в социалната система отразяват необходимостта хората да работят по-дълго, да се облекчи демографския дисбаланс и да се създаде по-справедлива система за осигуряване на жените, които имат отговорности по отглеждането на деца, а следствие на това и по-кратък трудов стаж.

В края на май 2010 г., след идването си на власт, новото унгарско правителство декларира, че е необходима спешна реформа на задължителната пенсионна система и внесе проектозакон в Парламента, който беше одобрен през декември 2010 г. Текстовете на новия закон видоизменят сроковете и условията по двата стълба на задължителната пенсионна система, действаща до 1998 г., състояща се от стълб на капиталова пенсионна схема („pay-as-you-go“) и стълб на финансиране.

Реформата от 1998 г. е следвала концепцията на Световната банка за система от три стълба: **първи стълб** на държавно пенсионно осигуряване от типа „pay-as-you-go“, **втори стълб** на задължително осигуряване в частен пенсионен фонд и доброволно пенсионно осигуряване в частен фонд **по трети стълб**. При нейното въвеждане през януари 1998 г. всеки един, който стъпва на пазара на труда за първи път, е трябвало да се осигурява в задължителния втори стълб в частен пенсионен фонд, докато онези, които вече са плащали вноски по старата система, са имали право на избор да участват в задължителните частни пенсионни фондове по втори стълб или изцяло да останат към държавното обществено осигуряване по първи стълб. Осигуряващите се в задължителен частен пенсионен фонд е трябвало да получават около една четвърт от общата си пенсия от частен фонд и около три четвърти от общата си пенсия от държавното обществено осигуряване. Осигурителните вноски по всеки стълб съответстват приблизително на това съотношение. Въпреки че следващите правителства направиха някои допълнителни нормативни промени, задължителните частни пенсионни фондове от втория стълб продължават да съществуват в първоначалния си вид.

Необходимост от реформа на пенсионната система

През последните години за Унгария става очевидно, че пенсионната система, създадена през 1998 г., не отговоря на очакванията. Първоначално преобладаващото мнозинство от населението подкрепя пенсионната система: между 1999 г. и

2010 г., в допълнение към 25-те процента заети, които са присъединени задължително, още 50 процента от вече осигурените лица се присъединяват доброволно. Впоследствие обаче посредственото представяне на частните пенсионни фондове сваля доверието от тях. Последните данни, публикувани през май 2011 г., показват, че средната възвръщаемост от вноските на осигуряващите се в частните пенсионни фондове за последните 13 години е под равнището на инфлацията. Само малка част от осигуряващите се потвърждават, че тяхното задължително осигуряване в частен пенсионен фонд е допринесло за сигурността на доходите им.

На национално ниво разходите по въвеждането на системата от 1998 г. (съответната част от задължителната пенсионна вноска, която се прехвърля в частните фондове) се субсидират от държавния бюджет. Съгласно методологията на Европейския съюз тези разходи се включват в консолидираните разходи на държавния бюджет и водят до допълнително увеличаване на дефицита, който към края на 2010 г. е над 10% от БВП.

Първият стълб на пенсионното осигуряване по задължителната държавна система започва да получава все по-малко собствени приходи под формата на вноски, в сравнение с вноските, платени на частните пенсионни фондове от техните членове. Дефицитът на Пенсионния осигурителен фонд, от който се финансира държавното пенсионно осигуряване, трябва да бъде финансиран от бюджетни ресурси десетилетия напред. По план това е трябвало да продължи докато спестяванията, събрани от по-малките вноски по пенсиите на държавното пенсионно осигуряване и изплатени на онези, които също са се осигурявали в частен пенсионен фонд, се изравнят с ниските плащания по вноските към системата за държавно пенсионно осигуряване. Съгласно първоначалния дизайн на реформата от 1998 г., осигуряващите се в пенсионната система **по втори стълб** е трябвало да получат около една четвърт от тяхната обща пенсия от частен пенсионен фонд и около три четвърти от държавното пенсионно осигуряване.

Таблица 1. Бюджетни субсидии за компенсиране на вноските във втория стълб

Година	Компенсации (млн. HUF)	% БВП
1998	20 100	0,19
1999	57 245	0,49
2000	63 231	0,47
2001	81 315	0,53
2002	88 665	0,61
2003	130 518	0,69
2004	168 097	0,81
2005	21 248	0,96
2006	240 881	1,02
2007	297 495	1,17
2008	330 333	1,23
2008	364 099	1,36
2010	310 317	1,14

Източник: Централен статистически офис на Унгария

Цели на реформите от 2010-2011 г.

Освен към проблемите на прякото субсидиране на държавното пенсионно осигуряване и повишаването на държавния дълг, реформите в Унгария са насочени към насърчаване на населението да работи по-дълго и към подкрепа на семейния живот. Това е важен приоритет за правителството и държавата, тъй като общият коефициент на плодовитост от 1,3 е доста нисък за ЕС и е много под коефициента, необходим за възпроизводството на населението.

Предвижда се създаване на задължителна пенсионна система, която е финансово устойчива в дългосрочен план и която ще подсили принципа на солидарност чрез обвързване размера на пенсията с вноските, направени от всяко лице.

Мерки за справяне с неотложните финансови проблеми

През ноември 2010 г. Парламентът отмени разпоредбите относно задължителното осигуряване в частен пенсионен фонд по втори стълб. Новопостъпващите на пазара на труда не са задължени да се осигуряват в частни пенсионни фондове. На всички осигуряващи се в частни пенсионни фондове бе дадена възможност (независимо от датата на стъпване на пазара на труда или осигуряването да е направено на задължителна или на доброволна основа) да се прехвърлят изцяло към държавното пенсионно осигуряване.

Осигурените в частните пенсионни фондове разполагаха с един месец и половина от датата на обявяването на сроковете и условията по прехвърляне, за да вземат своето решение. В резултат към крайния срок за извършване на промяната (31 януари 2011 г.), само 3% от осигурените са заявили своето намерение да продължат да се осигуряват в частни пенсионни фондове по втори стълб. Тази цифра подчертава тенденцията, че преобладаващото мнозинство от членовете на частните пенсионни фондове имат съмнения относно сигурността на частната пенсионна схема и предпочитат да “инвестират” своето бъдеще в държавното обществено осигуряване.

Онези, които вземат решение да се прехвърлят към държавното пенсионно осигуряване ще запазят напълно всички свои пенсионни права. Това означава, че те ще получат 100% от полагащата им се пенсия от държавното пенсионно осигуряване, а не 75%, каквато бе практиката преди това. Паралелно с това те ще запазят и акумулирания баланс по своите лични индивидуални партии от втория стълб.

Процесът на връщане обратно към държавната пенсионна система, включително прехвърлянето на средствата от частни към индивидуални сметки, започна в началото на 2011 г.

Пенсионни права на жени с високи пенсионно-осигурителни вноски

Приетият през декември 2010 г. закон, изменящ

Закон LXXXI от 1997 г. относно социално-осигурителните ползи за пенсиониране, въвежда специални бонуси за подобряване осигурителния статус на жените. Считано от 1 януари 2011 г. жените, които имат трудов стаж от 40 или повече години, имат право на пенсия за старост, независимо от тяхната възраст (т.е. независимо дали са достигнали определената за пенсиониране възраст). Тези 40 години могат да включват времето, прекарано в отглеждане на деца, но трябва да включват и поне 32 години действителен трудов стаж.

Бъдещи перспективи за пенсионната системата в Унгария

Ключов приоритет за Унгария в бъдеще е осигуряването на стабилност на държавния бюджет в дългосрочен план, като се намали държавният дълг и се стимулира създаването на работни места, като основа за икономически растеж.

В този контекст стремежът е пенсионната система да продължи да се развива. Бъдещите мерки трябва да бъдат насочени към това да не се стимулира ранното пенсиониране на гражданите, като изключение може да се направи за специфичните обстоятелства, свързани със семейните и репродуктивните задължения. Трябва да се работи за увеличаване продължителността на професионалния живот, както и за по-доброто гарантиране на връзките между осигурителните права и осигурителния принос. В тази връзка в унгарската осигурителна система се отдава изключително важно значение на информираността на осигурените лица относно пенсионните права, които те са придобили, включително и размера на пенсията, на която ще имат право и която биха получили във всеки един момент. Предоставената информация трябва ясно да показва колко по-голяма

пенсия биха получили те въз основа на бъдещи плащания на вноски и колко ще загубят, ако не плащат тези вноски. Предстои и въвеждането на система за условно дефинирани вноски - индивидуални партиди за всяко лице, регистрирано в държавната пенсионна система, в които ще се регистрират натрупаните пенсионни права на всяко лице.

Франция

Със закон № 2010-1330 от 9 ноември 2010 г. (в сила от 1 юли 2011 г.), беше извършена реформа на френската обща схема за пенсиониране (за работници в търговския сектор и индустриалното производство); пенсионната схема за самостоятелно заети лица (търговци на едро и дребно, собственици на магазини и занаятчии), както и пенсионната схема за земеделските стопани.

I. Вдигане на пенсионната възраст и увеличаване на изискването за осигурителните периоди за придобиване право на пълна пенсия:

За осигурените лица, родени след 1 юли 1951 г., общата възраст за пенсиониране се увеличава от 60 на 62 години, с по 4 месеца за всяка година на раждане, което означава, че за родените през и след 1956 г. общата възраст за пенсиониране ще бъде 62 г. По същия начин, възрастта на която се придобива право на пълна пенсия за старост, постепенно се увеличава от 65 г. на 67 г.

За лицата, родени между 1953 г. и 1954 г., периодът на осигуряване за придобиване право на пенсия се увеличава от 41 до 41,25 години (165 тримесечия), а за лицата, родени през 1955 г. периодът на осигуряване се увеличава на 41,5 години (166 тримесечия).

Реформата може да бъде илюстрирана със следната таблица:

Година на раждане	Обща възраст за пенсиониране	Възраст за придобиване на пълна пенсия*	Период на осигуряване (в тримесечия)
до и през 1950 г.	60 години	65 години	162
От 01/01 до 30/06/1951	60 години	65 години	163
От 01/07 до 31/12/1951	60 години и 4 месеца	65 години и 4 месеца	163
1952 г.	60 години и 8 месеца	65 години и 8 месеца	164
1953 г.	61 години	66 години	165
1954 г.	61 години и 4 месеца	66 години и 4 месеца	165
1955 г.	61 години и 8 месеца	66 години и 8 месеца	166
през и след 1956 г.	62 години	67 години	Определя се с отделен указ

* Пълната пенсия по общата схема е равностойна на 50% от средната работната заплата на осигуреното лице през най-добрите за него 25 години.

II. Други мерки

Пенсионната реформа включва и 4 мерки, които се прилагат след навършване на 60-годишна възраст. Те подкрепят мерките, които вече са въведени за пенсиите за ранно пенсиониране преди общата възраст за пенсиониране, в случаите на продължителна кариера, инвалидност, свързана с работата, както и в случаите, при които е имало контакт с азбест.

1. Пенсиониране на и след 60-годишна възраст при инвалидност, свързана с работата

Осигурените лица могат да се пенсионират на 60-годишна възраст в следните случаи:

- по общата схема за пенсиониране и пенсионната схемата за земеделските стопани - при представяне на доказателства за постоянна, поне 20% инвалидност, следствие на болест, свързана с професията или нараняване на работното място.

- ако са били изложени на няколко професионални риска за период не по-малък от 17 години - при представяне на доказателства за постоянна инвалидност между 10% и 20% следствие на болест, свързана с професията или трудова злополука.

- доказателствата се оценяват от комисия, която е различна от тази при осигурителната схема.

- ако условията са изпълнени, пенсията за ранната възраст за инвалидност, свързана с работата се изчислява, независимо от броя на тримесечията, през които са внасяни осигурителни вноски

2. Ранно пенсиониране за продължителна кариера

От 1 юли 2011 г. осигурените лица могат да се пенсионират за т.нар. „продължителна кариера“ при 60-годишна възраст, ако са натрупали 5 тримесечия (или 4 тримесечия, ако са родени през последното тримесечие на годината) към края на годината, през която са навършили 18-годишна възраст, като общият брой на тримесечията, кои-

то се изискват за придобиване право на пенсия за продължителна кариера по правило е с 2 години по-дълъг от този за придобиване на право на пълна пенсия за старост.

3. Ранно пенсиониране за инвалидизирани осигурени лица и инвалидизирани работници

Лицата, които страдат от постоянна инвалидност не по-малка от 80% и плащат осигурителни вноски, могат да се пенсионират на възраст между 55 и 61 години, ако представят доказателства за минимално изискуемите тримесечия осигурителен стаж. С реформата от 2010 г., тази мярка се прилага към осигурените лица, които са признати за инвалидизирани работници.

4. Пенсиониране на работници, изложени на контакт с азбест

За лицата, изложени на контакт с азбест, възрастта на пенсиониране е 60 години, ако са придобили минимално изискуемите тримесечия осигурителен стаж. За тези, които не са придобили минимално изискуемите тримесечия осигурителен стаж, пенсионната възраст е 65 години. Това означава, че за тази категория работници, постепенното нарастване на възрастта не се прилага.

III. Информация, при поискване на осигурените лица (пребиваващи във Франция и други държави), при навършване на 45-годишна възраст.

Съгласно промените в законодателството, считано от 2012 г., законът дава право на навършилите 45-годишна възраст да поискат т.нар. „**пенсионна консултация**“. Тази консултация дава информация за евентуалното право на пенсия; потенциалния размер на пенсията; последствията от придобиване на правото върху съществуващите трудови правоотношения, както и мерките, които могат да се предприемат за увеличаване на бъдещата пенсия.

Чужд опит

СТАНОВИЩЕ НА МАСО ОТНОСНО СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ ЗА СОЦИАЛНА ЗАЩИТА НА МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ ПО ТРУДА

Представено от Г-н Ерол Франк Щоове
Президент на Международна асоциация за социално осигуряване (МАСО)

100-тна сесия на Международната конференция по труда 2011 г.
Женева, Юни 2011 г.

Като президент на Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО), за мен е голямо удоволствие и чест да поднеса своите поздравления на над 330 представители на правителствени отдели и администрации за социална сигурност от 153 държави. Създадена през 1927 г., под егидата на Международната организация по труда (МОТ), основната цел на МАСО е да насърчава и развива системата на динамична социална сигурност в целия свят, подпомагайки своите членове при постигането на добро управление и отлични административни постижения както при схемите за социална сигурност със самоучастие, така и при такива без самоучастие.

От името на членовете на МАСО от целия свят, бих искал да благодаря на Генералния директор на МОТ за поканата, отправена към нас да допринесем към тази изключително важна дискусия за бъдещето на социалната сигурност с перспективата и опита на световните администрации за социална сигурност.

Позволете ми да отбележа значителните постижения на МОТ в сферата на социалната сигурност през последните десет години. Те са пример за подновения ангажимент на организацията към стойностите, които стоят в основата на социалната защита и към разширяването на покритието на социалната сигурност. В този период бяхме свидетели на под-

готовката на нови концептуални подходи и на учредяването на международен алианс за подкрепа на Минималния праг на социална защита. Като важен резултат от това, усилията ни доведоха до редица конкретни инициативи за разширение на национално ниво в няколко световни региона.

Социалната сигурност е основен фактор в справедливото икономическо и социално развитие и е крайно необходима за смекчаване на рисковете, свързани с глобализацията. Решаващото значение на социалната сигурност като икономически и социален стабилизатор отново бе потвърдено по време на доскорошната финансова и икономическа криза. Това, че този факт в момента е абсолютно безспорен, е особено забележително, имайки предвид че съвсем скоро – в средата на 90-те, в някои обсъждания се поставяше под въпрос самата легитимност на социалната сигурност. Днешният широк консенсус за социалната сигурност до голяма степен се дължи на усилията на МОТ. Този контекст категорично предоставя исторически прозорец от възможности за делегатите на Международната конференция по труда, проведена през 2011 г.

Бих искал да обобщя в седем точки становището на МАСО относно доклада на МОТ, като ще се спра по-конкретно на критичното предизвикателство за разширяване на достъпа до социална сигурност.

Първо, МАСО дава пълната си подкрепа на дву-

измерната стратегия за разширяване обхвата на социалната сигурност, която съдържа хоризонталното измерение на основните гаранции за социална защита на цялото население и вертикалното измерение, съдържащо по-високо ниво на сигурност на доходите и здравната защита чрез самоучастие. МАСО споделя заключението, че една всеобхватната национална система за социална защита се нуждае от развитието и на двете измерения. Добрата координация и връзката между тях както на политическо, така и на административно ниво, е от първостепенна важност при оползотворяването на потенциала за значително и положително взаимно допълване.

Второ, МАСО приветства високата стойност, която МОТ придава на доброто управление и на ефективния и ефикасния мениджмънт на системите за социална сигурност. За да се гарантира, че нарастващият политически консенсус относно необходимостта от осигуряване на сигурност на доходите и основните здравни грижи за населението реално ще доведе до по-добра защита, трябва да бъдат разрешени много важни въпроси относно това как помощите да бъдат доставяни ефективно и ефикасно.

От основна важност за това най-вече е идентифицирането и насърчаването на факторите, които правят възможно доброто управление и качествено функциониране на администрирането на обезщетенията.

Трето, МАСО подчертава важната роля, която администрациите за социална сигурност трябва да играят в усилията за разширяване обхвата на национално ниво. За да насърчи и подпомогне организациите-членки на МАСО, асоциацията постави началото на нова „Стратегия за разширяването на обхвата на социалната сигурност” на Световния форум за социална сигурност през 2010 г. Признавайки, че ролята на организациите за социална сигурност, членуващи в МАСО, е свързана основно с изпълнението на политики, стратегията идентифицира четири приоритетни сфери, за които администрациите за социална сигурност могат да направят важен принос:

- Подобряване спазването на задълженията и събирането на вноски.
- Разработване на административни решения за разширяване на обхвата към групи от населението, които са по-трудни за покриване;
- Подкрепа на успешно администриране на

минималните схеми за обезщетения, финансирани от данъци;

- Подкрепа на национално ниво за разширяване на социалната сигурност.

Важно е да се отбележи, че стратегията на МАСО е подкрепена с широк кръг инициативи, целящи подпомагането на администрациите за социална сигурност в подкрепа на доброто управление и ефективния и ефикасен мениджмънт. Те включват разработката на редица насоки за администрация и добро управление, международния сравнителен анализ на административното функциониране и обмяна на добри практики за подход към Информационните и комуникационните технологии (ИКТ), актьорските и инвестиционните предизвикателства и проблемите в качеството на услугите.

Четвърто, в стратегията на МАСО за разширяването се акцентира върху капацитета на администрациите за социална сигурност при реализирането на иновации в програмите със самоучастие и разработването на решения за отговор, например, върху нуждите на работниците мигранти и други групи от населението, които са трудни за покриване. В този смисъл стратегията допълва двуизмерната стратегия, разработена от МОТ.

Пето, с подсилването на капацитета на администрациите за социална сигурност, стратегията на МАСО прави важен принос към целите на минималния праг на социална защита:

- Задачата за постигане на успешно администриране и доставяне на гарантирани минимални обезщетения може да бъде подкрепена от административното ноу-хау и опит от страна на организациите-членки на МАСО и от указанията и добрите практики на самата МАСО.

▪ Чрез подобряване на събираемостта на вноските и спазването на задълженията, администрациите за социална сигурност могат да подкрепят стабилното изплащане на обезщетения и да намалят необходимостта от фискални субсидии. По-доброто спазване на задълженията ще позволи ограничените фискални ресурси да бъдат пренасочени към други приоритетни сфери, включително и към финансирани от данъци основни гаранции.

- Насърчаване ролята на застъпници на национално ниво на администрациите за социална сигурност в подкрепа на разширяването на групите от населението, които са трудни за покриване, може да предложи позитивна помощ както за програмите,

финансирани от данъци, така и за тези, финансирани чрез самоучастие.

Шесто, основавайки се на стратегията и на ангажимента си за разширяване на обхвата, МАСО предоставя на МОТ и нейните партньори пълната си подкрепа и опит при по-нататъшното изграждане на националните капацитети за имплементация както на вертикалното, така и на хоризонталното покритие, и по-конкретно чрез подобряване на управленския и административния капацитет на институциите за социална сигурност и улесняване на техническите консултации и предоставянето на знания от институциите, членуващи в МАСО. В този смисъл МАСО гледа с надежда към засилването и формализирането на сътрудничеството с МОТ.

Седмо, основавайки се на обмена между водещи представители на администрациите за социална сигурност по време на конференциите и задължителните институционални срещи, МАСО отново подчертава, че Конвенциите и Препоръките на МОТ, и по-специално Конвенция 102, предоставят изключително важен стандарт за насърчаване на социалната сигурност на световно ниво и за даване на насоки на политиците и ръководителите. В различните си дейности, МАСО ще продължава да насърчава ратифицирането и прилагането на тези Конвенции и препоръки.

От гледна точка на незаменимата роля и положителното влияние на съществуващите Конвенции и препоръки, МАСО споделя необходимостта от международен инструмент, който да насърчава стратегиите за разширяване на хоризонталното покритие и да предостави съответните насоки на политиците и ръководителите.

В заключение бих искал да подчертая, че не трябва да се пестят усилия, за да бъде гарантирано, че всички хора имат достъп (дори това е стъпка от първа необходимост) до основна социална защита. В същото време, обаче, не трябва да губим от поглед и нашата обща задача - чрез програми за социална сигурност, със самоучастието на възможно най-много хора, да изградим „минимален праг“ за осигуряване на адекватни нива и за гарантиране на устойчива социална защита.

МАСО се ангажира да засили дейността си, насочена към тези допълнителни задачи. Правейки това, очакваме да изградим още по-силна връзка с Международното бюро по труда, която, надяваме се, ще бъде осигурена със силен мандат за насърчаване на разширяването на обхвата от страна на представителите на правителството, работодателите и синдикатите на тази Международна конференция по труда през 2011 г., която, може би, наистина ще се окаже историческа за бъдещето на световната социална сигурност.

Националният осигурителен институт (НОИ) уведомява живеещите на територията на страната български граждани, с право на пенсия от САЩ, че на основание решение на Администрацията на социалното осигуряване на САЩ се отменя забраната за изплащане на пенсии на български граждани, които са били извън САЩ в продължение на 6 последователни месеца. Решението е взето на база оценка на характеристиките на действащата социално-осигурителна система у нас и поради

липсата на подобно ограничение за американските граждани, живеещи в България. Преценено е, че социалното осигуряване у нас съответства на заложените в американската нормативна уредба изисквания, което дава възможност за отпадане на досегашното ограничение за българските граждани. До приемането на решението, неспазването на условието за пребиваване в САЩ бе причина за спиране изплащането от американското социално осигуряване.

Следва да се има предвид, че между Република България и САЩ няма действащ договор за социална сигурност (социално осигуряване), поради което осигурителни периоди, зачетени съгласно законодателството на САЩ, не могат да се сумират с български осигурителен стаж при преценка на правото на пенсия или друго обезщетение, дължимо от НОИ.

Заинтересованите лица могат да се обръщат за повече информация по въпроса към посолството на САЩ в България.

РЕГЛАМЕНТ (ЕО) № 987/2009 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА НА ЕВРОПА

(продължение от бр. 3/2011 г.)

Чл. 5. Правна стойност на документи и подкрепящи доказателства, издадени в друга държава-членка

1. Документи, които са издадени от институция на държава-членка и показват положението на дадено лице за целите на прилагането на основния регламент и на регламента по прилагане, и подкрепящите доказателства, въз основа на които са издадени документите, се приемат от институциите на останалите държави-членки, доколкото не са отнети или обявени за невалидни от държавата-членка, в която са били издадени.

2. При съмнение относно валидността на документ или точността на фактите, на които се основават съдържащите се в него сведения, институцията на държавата-членка, която получава документа, отправя питане до издаващата институция за необходимите разяснения и, когато е уместно, отнемането на този документ. Издаващата институция преценява отново основанията за издаването на документа и, при необходимост, го отнема.

3. По силата на параграф 2, когато има съмнение относно предоставената от заинтересованите лица информация, валидността на даден документ или подкрепящи доказателства, или относно точността на фактите, на които се основават съдържащите се в съответния документ сведения, институцията по мястото на престой или пребиваване извършва доколкото е възможно, по искане на компетентната институция, необходимата проверка на тази информация или документ.

4. Ако не бъде постигнато споразумение между съответните институции, въпросът може да бъде отнесен до Административната комисия посредством компетентните органи не по-рано от един месец след

датата, на която институцията, получила документа, е отправила искането си. Административната комисия полага усилия за отстраняване на различията в становищата в срок от шест месеца от датата, на която въпросът е бил отнесен до нея.

Чл. 6. Временно прилагане на законодателството и предварително предоставяне на обезщетения

1. Освен ако в регламента по прилагане не е предвидено друго, при различия в становищата на институциите или органите на две или повече държави-членки относно определянето на приложимото законодателство, спрямо заинтересованото лице временно се прилага законодателството на една от тези държави-членки, като приоритетът се определя, както следва:

а) законодателството на държавата-членка, където лицето в действителност упражнява дейност като заето или самостоятелно заето лице, при положение че тази дейност се упражнява само в една държава-членка;

б) законодателството на държавата-членка на пребиваване, където заинтересованото лице упражнява част от своята(ите) дейност(и), или където лицето не е заето или самостоятелно заето;

в) законодателството на държавата-членка, чието прилагане е било поискано най-напред, когато лицето упражнява дейност или дейности в две или повече държави-членки;

2. Когато има различия в становищата на институциите или органите на две или повече държави-членки относно това коя институция следва да предостави парични обезщетения или обезщетения в натура, съответното лице, което би могло да претендира за

обезщетения, ако нямаше спор, има право предварително да получава обезщетенията, предвидени в законодателството, прилагано от институцията по мястото му на пребиваване, или, ако това лице не пребивава на територията на нито една от съответните държави-членки, обезщетенията, предвидени в законодателството, прилагано от институцията, до която първо е било подадено искането.

3. Когато между съответните институции и органи не се постигне споразумение, въпросът може да бъде отнесен до Административната комисия посредством компетентните органи не по-рано от един месец след датата, на която са възникнали различията в становищата, посочени в параграфи 1 или 2. Административната комисия се стреми да отстрани различията в становищата в срок от шест месеца от датата, на която въпросът е бил отнесен до нея.

4. Когато се установи, че или приложимото законодателство не е това на държавата-членка на предварителното членство или институцията, която предварително е предоставила обезщетенията, не е компетентната институция, определената за компетентна институция се счита да е била такава със задна дата, сякаш не е имало такова различие в становищата, най-късно от датата на предварителното членство или от първото предварително предоставяне на съответните обезщетения.

5. Ако е необходимо, определената за компетентна институция и институцията, която предварително е изплатила паричните обезщетения или която предварително е получила вноските, определят финансовото състояние на съответното лице по отношение на предварително изплатените вноски и парични обезщетения, когато е целесъобразно, в съответствие с дял IV, глава III от регламента по прилагане.

Обезщетенията в натура, предварително предоставени от институция в съответствие с параграф 2, се възстановяват от компетентната институция в съответствие с разпоредбите на дял IV от регламента по прилагане.

Чл. 7. Предварително изчисляване на обезщетенията и вноските

1. Освен ако в регламента по прилагане не е предвидено друго, когато дадено лице има право на обезщетение или е задължено да плати вноска в съответствие с основния регламент, но компетентната институция не разполага с цялата информация относно положението в друга държава-членка, която е необходима за окончателното изчисляване

на размера на обезщетението или вноската, тази институция по искане на заинтересованото лице предоставя обезщетението или предварително изчислява вноската, ако изчислението е възможно въз основа на информацията, с която разполага.

2. Когато на съответната институция се предоставят всички необходими подкрепящи доказателства или документи, съответното обезщетение или вноска се преизчислява.

ГЛАВА III. Други общи разпоредби за прилагането на основния регламент

Чл. 8. Административни договорености между две или повече държави-членки

1. Разпоредбите на регламента по прилагане заменят разпоредбите, установени в договореностите за прилагане на конвенциите, посочени в член 8, параграф 1 от основния регламент, с изключение на разпоредбите, свързани с договореностите относно конвенциите, посочени в приложение II към основния регламент, при условие че разпоредбите на тези договорености са включени в приложение 1 към регламента по прилагане.

2. При необходимост държавите-членки могат да сключват помежду си договорености относно прилагането на конвенциите, посочени в член 8, параграф 2 от основния регламент, при условие че тези договорености не се отразяват неблагоприятно на правата и задълженията на съответните лица и са включени в приложение 1 към регламента по прилагане.

Чл. 9. Други процедури между органите и институциите

Две или повече държави-членки или компетентните им органи може да се договорят за процедури, различни от предвидените в регламента по прилагане, при условие че такива процедури не се отразяват неблагоприятно върху правата и задълженията на съответните лица.

2. Всички споразумения, сключени с тази цел, се съобщават на Административната комисия и се изброяват в приложение 1 към регламента по прилагане.

3. Разпоредбите, съдържащи се в сключените между две или повече държави-членки споразумения за прилагане, със същата цел като или подобни на посочените в параграф 2, които са в сила в деня, предхождащ влизането в сила на регламента по прилагане, и които са включени в приложение 5 към Регламент (ЕИО) № 574/72, продължават да

се прилагат за целите на отношенията между тези държави-членки, при условие че са включени и в приложение 1 към регламента по прилагане.

Чл. 10. Предотвратяване на съвпадането на обезщетения

Независимо от други разпоредби в основния регламент, когато обезщетенията, дължими по силата на законодателството на две или повече държави-членки, взаимно се намаляват, спират или прекратяват, сумите, които не биха били изплатени в случай на строго прилагане на правилата за намаляване, спиране или прекратяване, установени в законодателството на съответните държави-членки, се разделят на броя на обезщетенията, които подлежат на намаление, спиране или прекратяване.

Чл. 11. Елементи за определяне на пребиваването

1. При различия в становищата на институциите на две или повече държави-членки относно определяне на пребиваването на лице, за което се прилага основният регламент, тези институции установяват с взаимно съгласие центъра на интересите на съответното лице въз основа на цялостна оценка на наличната и информацията относно релевантните факти, които може по целесъобразност да включват:

а) продължителността и непрекъснатото пребиваване на територията на съответните държави-членки;

б) положението на лицето, включително:

i) естеството и специфичните характеристики на упражняваната дейност, по-специално мястото, където обичайно се упражнява тази дейност, постоянният характер на дейността и продължителността на всеки договор за заетост;

ii) семейното положение и роднинските връзки на лицето;

iii) упражняването на неплатена дейност;

iv) когато става въпрос за студенти, източникът на техните приходи;

v) жилищното положение на лицето, по-специално доколко е постоянен характерът му;

vi) държавата-членка, в която се счита, че лицето пребивава за целите на данъчното облагане.

2. Когато съобразяването на различните критерии, основаващи се на приложимите факти, посочени в параграф 1, не води до постигане на съгласие между съответните институции, намерението на лицето, което произтича от тези факти и обстоятелства, особено причините за преместването на ли-

цето, се приемат за решаващи при определяне на действителното място на пребиваване на това лице.

Чл. 12. Сумиране на периоди

1. За целите на прилагането на член 6 от основния регламент компетентната институция се свързва с институциите на държавите-членки, чието законодателство също се е прилагало спрямо съответното лице, с цел установяване на всички периоди, завършени съгласно тяхното законодателство.

2. Съответните периоди на осигуряване, заетост, самостоятелна заетост или пребиваване, завършени съгласно законодателството на държава-членка, се прибавят към тези, завършени съгласно законодателството на всяка друга държава-членка, доколкото това е необходимо за целите на прилагането на член 6 от основния регламент, при условие че тези периоди не съвпадат.

3. Когато период на осигуряване или на пребиваване, който е завършен в съответствие с осигуряване, което е задължително съгласно законодателството на една държава-членка, съвпадне с период на осигуряване, завършен въз основа на доброволно осигуряване или продължено осигуряване по избор съгласно законодателството на друга държава-членка, се отчита единствено периодът, завършен въз основа на задължителното осигуряване.

4. Когато период на осигуряване или пребиваване, различен от приравнен период, завършен съгласно законодателството на една държава-членка, съвпадне с приравнен период, основаващ се на законодателството на друга държава-членка, се отчита единствено периодът, различен от съответния приравнен период.

5. Всеки период, считан за приравнен съгласно законодателството на две или повече държави-членки, се отчита само от институцията на държавата-членка, чието законодателство последно задължително се е прилагало спрямо съответното лице преди споменатия период. В случай че законодателството на държава-членка не се е прилагало задължително спрямо съответното лице преди споменатия период, този период се отчита от институцията на държавата-членка, чието законодателство задължително се е прилагало спрямо съответното лице за първи път след споменатия период.

6. В случай че не може точно да се определи времето, в което определени периоди на осигуряване или пребиваване са завършени съгласно законодателството на една държава-членка, се приема, че тези периоди не се припокриват с периоди на

осигуряване или пребиваване, завършени съгласно законодателството на друга държава-членка, и те се отчитат, когато това е благоприятно за съответното лице, и доколкото може основателно да се вземат предвид.

Чл. 13. Правила за преобразуване на периоди

1. Когато периоди, завършени съгласно законодателството на една държава-членка, са изразени в единици, различни от тези, предвидени в законодателството на друга държава-членка, необходимото

преобразуване за целите на сумирането по член 6 от основния регламент се извършва при спазване на следните правила:

а) периодът, който трябва да се използва като базисен за преобразуването, е този, който се съобщава от институцията на държавата-членка, съгласно чието законодателство е бил завършен периодът.

б) в случай на схеми, където периодите са изразени в дни, преобразуването от дни в други единици и обратно, както и между различни схеми на основата на дни, се изчислява по следната таблица:

Схема на основата на	1 ден отговаря на	1 седмица отговаря на	1 месец отговаря на	1 месец отговаря на	Максимален брой дни в една календарна година
5 дни	9 часа	5 дни	22 дни	66 дни	264 дни
6 дни	8 часа	6 дни	26 дни	78 дни	312 дни
7 дни	6 часа	7 дни	30 дни	90 дни	360 дни

в) В случай на схеми, където периодите са изразени в единици, различни от дни,

i) три месеца или тринадесет седмици се равняват на едно тримесечие и обратно;

ii) една година се равнява на четири тримесечия, 12 месеца или 52 седмици и обратно;

iii) за преобразуването на седмици в месеци и обратното, седмиците и месеците се преобразуват в дни в съответствие с правилата за преобразуване за схемите на основата на шест дни съгласно таблицата в буква б).

г) В случай на периоди, изразени в дробни числа, тези числа се преобразуват в следващата по-малка цяла единица, като се прилагат правилата, предвидени в букви б) и в). Части от години се преобразуват в месеци, освен ако съответната схема не се основава на тримесечия.

д) Ако при преобразуването по настоящия параграф се получи част от единица, като резултат на преобразуването по настоящия параграф се отчита следващата по-висока цяла единица.

2. За общия сбор на периодите, завършени в рамките на една календарна година, прилагането на параграф 1 не води до размер, надвишаващ броя на дните, посочени в последната колона на таблицата в параграф 1, буква б), 52 седмици, 12 месеца или четири тримесечия.

Ако периодите, които се преобразуват, отговарят на максималната годишна продължителност на

периодите съгласно законодателството на държавата-членка, в която са завършени, прилагането на параграф 1 не води в рамките на една календарна година до периоди, които са по-кратки от максимално възможната годишна продължителност на периодите, предвидена съгласно съответното законодателство.

3. Преобразуването се извършва или чрез една единствена операция, обхващаща всички периоди, представени като сбор, или за всяка година, ако периодите са представени по години.

4. Когато институция предоставя информация за периодите, изразена в дни, едновременно с това тя посочва дали схемата, която използва, се основава на пет, шест или седем дни.

ДЯЛ II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРИЛОЖИМОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Чл. 14. Подробности относно членове 12 и 13 от основния регламент

1. За целите на прилагането на член 12, параграф 1 от основния регламент „лице, което осъществява дейност като заето лице в държава-членка от името на работодател, който обичайно осъществява дейността си в нея, и което е командировано от този работодател в друга държава-членка” включва лице, което е наето с цел да бъде командировано в друга държава-членка, при условие че непосред-

твено преди да започне работа спрямо съответното лице вече се е прилагало законодателството на държавата-членка, в която е установен неговият работодател.

2. За целите на прилагането на член 12, параграф 1 от основния регламент, изразът „което обичайно осъществява дейността си в нея” се отнася до работодателя, който обичайно извършва значителни по обхват дейности, различни от чисто вътрешни управленски дейности, на територията на държавата-членка, в която е установен, като се вземат под внимание всички критерии, характерни за дейностите, извършвани от въпросното предприятие.

Приложимите критерии трябва да отговарят на специфичните характеристики на всеки работодател и на действителния характер на извършваните дейности.

3. За целите на прилагането на член 12, параграф 2 от основния регламент, изразът „което обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице” се отнася до лице, което обичайно извършва значителни по обхват дейности на територията на държавата-членка, в която е установено. По-специално, това лице трябва да е упражнявало дейността си определено време преди датата, на която би искало да се възползва от разпоредбите на същия член, като за всеки период, в който упражнява временна дейност в друга държава-членка, трябва да продължи да отговаря на изискванията за упражняване на дейността си в държавата-членка, в която е установено, за да може да я извършва след завръщането си.

4. За целите на прилагането на член 12, параграф 2 от основния регламент, критерият за определяне на това дали дейността, която самостоятелно заето лице отива да упражнява в друга държава-членка, е „подобна” на обичайно упражняваната дейност при самостоятелната заетост, е самото естество на дейността, а не определянето и като дейност на заето или самостоятелно заето лице от другата държава-членка.

5. За целите на прилагането на член 13, параграф 1 от основния регламент, лице, което „обичайно осъществява дейност като заето лице в две или повече държави-членки” се отнася, по-специално, до лице, което:

а) докато извършва дейност в една държава-членка, същевременно упражнява отделна дейност в една или повече държави-членки, независимо от продължителността или естеството на тази отделна дейност;

б) продължително време редува дейности, с

изключение на такива, които са незначителни по своето естество, в две или повече държави-членки, независимо от честотата или периодичността на редуването им.

6. За целите на прилагането на член 13, параграф 2 от основния регламент, лице, което „обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави-членки” се отнася, по-специално, до лице, което едновременно извършва или редува една или повече отделни дейности като самостоятелно заето лице, независимо от естеството на тези дейности, в две или повече държави-членки.

7. За целите на разграничаването на дейностите по параграфи 5 и 6 от положенията, описани в член 12, параграфи 1 и 2 от основния регламент, определящ критерий е продължителността на дейността в една или повече други държави-членки (независимо дали е от постоянно естество или от еднократно или временно естество). За тази цел се прави цялостна оценка на всички приложими факти, включително и по-специално, когато става въпрос за заето лице — мястото на работа, определено в договора за заетост.

8. За целите на прилагането на член 13, параграфи 1 и 2 от основния регламент, „значителна част от дейността като заето или самостоятелно заето лице”, упражнявана в държава-членка.

За да се определи дали значителна част от дейностите се упражняват в държава-членка, се вземат предвид следните примерни критерии:

а) в случай на извършване на дейност като заето лице — работното време и/или възнаграждението; и

б) в случай на извършване на дейност като самостоятелно заето лице — оборотът, работното време, броят на предоставените услуги и/или доходът.

В рамките на цялостната оценка, по-малък от 25 % дял по отношение на посочените по-горе критерии представлява показател за това, че в съответната държава-членка не се извършва значителна част от дейностите.

9. За целите на прилагането на член 13, параграф 2, буква б) от основния регламент, „мястото на съсредоточаване” на дейността, извършвана в качество на самостоятелно заето лице, се определя, като се вземат предвид всички аспекти на професионалната дейност на това лице и по-специално местонахождението на постоянното седалище, обичайното естество или продължителността на упражняваната дейност, броят на предоставените

услуги и намерението на съответното лице, за което свидетелстват всички обстоятелства.

10. За определяне на приложимото законодателство по параграфи 7 и 8, съответните институции отчитат предполагаемото бъдещо положение през следващите 12 календарни месеца.

11. Ако едно лице извършва дейност като заето лице в две или повече държави-членки от името на работодател, установен извън територията на Съюза, и това лице пребивава в държава-членка без да упражнява значителна дейност в нея, спрямо него се прилага законодателството на държавата-членка на пребиваване.

Чл. 15. Процедури за прилагането на член 11, параграф 3, буква б) и г), член 11, параграф 4 и член 12 от основния регламент (относно предоставянето на информация на съответните институции)

1. Освен ако в член 16 от регламента по прилагане не е предвидено друго, когато дадено лице упражнява дейността си в държава-членка, различна от компетентната държава-членка съгласно дял II от основния регламент, работодателят, или когато става въпрос за лице, което не упражнява дейност като заето лице – съответното лице информира, при възможност предварително, компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство се прилага. Тази институция незабавно предоставя информация относно приложимото законодателство спрямо съответното лице, съгласно член 11, параграф 3, буква б) или член 12 от основния регламент, на заинтересованото лице и на институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, в която се упражнява дейността.

2. Параграф 1 се прилага *mutatis mutandis* за лицата, попадащи в обхвата на член 11, параграф 3, буква г) от основния регламент.

3. Работодател по смисъла на член 11, параграф 4 от основния регламент, чието заето лице работи на борда на плавателен съд, плаващ под знамето на друга държава-членка, информира при възможност предварително компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство се прилага. Тази институция незабавно предоставя информация относно законодателството, приложимо спрямо съответното лице съгласно член 11, параграф 4 от основния регламент, на институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка, под чието знаме плава плавателния съд, на борда на който заетото лице извършва дейността.

Чл. 16. Процедура за прилагането на член 13 от основния регламент

1. Лице, което упражнява дейности в две или повече държави-членки, уведомява за това институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка по пребиваване.

2. Определената институция по мястото на пребиваване незабавно определя законодателството, приложимо спрямо съответното лице, като взема предвид член 13 от основния регламент и член 14 от регламента по прилагане. Това първоначално определяне е временно. Институцията уведомява определените институции на всяка държава-членка, в която се извършва дейност, за временното определяне.

3. Временното определяне на приложимото законодателство, предвидено в параграф 2, става окончателно в срок от два месеца след информирането на институциите, определени от компетентните власти на заинтересованите държави-членки, в съответствие с параграф 2, освен ако законодателството вече не е окончателно определено въз основа на параграф 4 или поне една от заинтересованите институции не е информирала институцията, определена от компетентния орган на държавата-членка на пребиваване до изтичане на двумесечния срок, че не приема определянето или има различно становище по въпроса.

4. Когато поради съмнения при определяне на приложимото законодателство възникне необходимост от контакт между институции или органи на две или повече държави-членки, по искане на една или повече от институциите, определени от компетентните органи на заинтересованите държави-членки или на самите компетентни органи, законодателството, приложимо за съответното лице се определя по взаимно съгласие, като се отчитат член 13 от основния регламент и съответните разпоредби на член 14 от регламента по прилагане.

При различие в становищата на съответните институции или компетентни органи, те се стремят към постигане на съгласие в съответствие с посочените по-горе условия и се прилага член 6 от регламента по прилагане.

5. Компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство е определено за приложимо временно или окончателно, незабавно информира съответното лице.

6. Ако съответното лице не предостави информацията, посочена в параграф 1, разпоредбите на настоящия член се прилагат по инициатива на институцията, определена от компетентния орган

на държавата-членка на пребиваване веднага след като се изясни положението на лицето, евентуално чрез друга заинтересована институция.

Чл. 17. Процедура за прилагането на член 15 от основния регламент

Договорно наетият персонал на Европейските общности упражнява правото на избор, предвидено в член 15 от основния регламент, при сключване на договора за заетост. Органът, упълномощен да сключи този договор, уведомява определената институция на държавата-членка, чието законодателс-

тво е избрал членът на договорно наетия персонал на Европейските общности.

Чл. 18. Процедура за прилагането на член 16 от основния регламент

Искане от работодателя или от съответното лице за допускане на изключения от членове 11–15 от основния регламент се представя, при възможност предварително, на компетентния орган или на органа, определен от този орган на държавата-членка, за прилагането на чието законодателство заетото или съответното лице са отправили искане.

*Продължава в следващия брой.

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

Национален осигурителен институт

www.nssi.bg

Министерство на труда и социалната политика

www.mlsp.government.bg

Комисия за финансов надзор

www.fsc.bg

Редакционната колегия очаква от читателите на Бюлетина на НОИ мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:

1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64

Тел: 02 926 1010; 02 926 1234

Бюлетинът се разпространява безплатно.