

# СЪДЪРЖАНИЕ

Емилия Масларова – Предизвикателства пред българския социален модел – приоритети на Министерството на труда и социалната политика .....	3
Обръщение на министъра на финансите Пламен Орешарски към служителите на данъчната администрация и функция “Събиране” на Националния осигурителен институт .....	7
Обръщение на Йордан Христосков към служителите на Националния осигурителен институт .....	7
Благодарствено писмо от БЧК до колектива на НОИ .....	8
Евроинтеграция	
Проучвателно посещение на служители от НОИ, НЗОК, МТСП и МЗ в Холандия .....	9
Предприсъединителни ангажименти на България в социалната сигурност и изискванията на европейското право .....	16
– Въстъпително слово на Христина Митрева, гл. директор в НОИ .....	16
– Поздравителен адрес от Димитър Димитров, зам.-министър на труда и социалната политика .....	17
– Доклад на Хенк ван дер Стелт, съветник в дирекция “Международни дейности” в Министерство на социалните работи и заетостта на Кралство Холандия .....	18
– Теодора Нончева – Оценка и резултати от проекта “Предприсъединителни ангажименти в социалната сфера” .....	20
– Мария Касърова – Бъдещите ангажименти на институциите (НОИ) .....	22
Чужд опит	
Осигурителната система в Ирландия .....	24
Представяме ви	
Атанас Луднев – Социално управление “Социално осигуряване” – Смолян .....	28

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година IV, брой 5, 2005

**Редакционна колегия:**

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

**Редактор:**

Валентина Минчева

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

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1028  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

## ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД БЪЛГАРСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ – ПРИОРИТЕТИ НА МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

България е на прага на най-значимото събитие в своята най-нова история – присъединяването ѝ към семейството на държавите от Европейския съюз, основан на принципите на демократичността, справедливостта и солидарността. Пълноправното членство в Съюза се предшества от изпълнението на поетите ангажименти в преговорния процес, които са свързани със синхронизиране на законодателството на страната с европейското, а също така и с прилагането на политиките и механизмите на Общността.

За България, освен присъединяването към Европейския съюз, има и други измерения, свързани с натрупаните несъответствия в икономическото и социалното развитие, които са породени от прехода към пазарна икономика. В хода на прехода се легитимираха редица социални явления и проблеми: безработицата, спадът в реалните доходи на населението, появата на т.нар. “работещи бедни”, формирането на дефицити в социалноосигурителната система и свързаният с това нисък размер на социалните плащания и по-конкретно нисък размер на пенсиите. Появиха се и “обезкуражени лица”, които по обективни и субективни причини останаха трайно извън пазара на труда. Формираха се отделни контингенти от работната сила, които са неравнопоставени на пазара на труда, като дългосрочно безработните лица, лицата без специфични знания и умения, лицата над 50-годишна възраст, които без инструментите и механизмите на държавата не могат да се интегрират успешно в трудовия процес, в социално-икономическия и обществения живот на страната.

Преодоляването на натрупаните проблеми в икономическата и социалната сфера следва да отчита и взаимоотношенията на страната с международните институции и по-конкретно с Международния валутен фонд, Световната банка, Международната организация на труда и др.

Процесите на задълбочаваща се глобализация неумолимо налагат прилагането на единни стандарти в повечето области на икономическата и социалната политика на страните.

Присъединяването на България към Европейския съюз, международните и вътрешните условия и възможностите на икономиката поставят амбициозни цели и задачи пред Министерството на труда и социалната политика. При изпълнението на правителствената политика в социалната сфера МТСП, в дух на **приемственост**, ще продължи реализирането на всички социални програми и мерки с доказана ефективност и обществена значимост.

Съществен елемент от работата на МТСП ще бъде провеждането на **последователни, съгласувани** с коалиционните и социалните партньори, политики и с активното участие на всички институции. Последователността и съгласуваността са ключови за успеха на европейския проект на страната.

МТСП ще се стреми да провежда **ефективни и навременни политики**, които да посрещнат в максимална степен нуждите на бенефициентите чрез ясни цели и оценка на бъдещото въздействие и натрупания опит.

Основен принцип в работата на МТСП е **коалиционната координация** на политиките, мерките и програмите, чрез която най-добрите елементи от политическите платформи на партньорите се съчетават за реализирането на успешни политики за повишаване на конкурентноспособността на българската икономика, качеството на живот и безпрепятствения достъп до пазара на труда. Коалиционната координация е изградена на принципите на отвореността, прозрачността и диалогичността относно мисията и визията на политиката, взетите решения и мерки, предстоящите за вземане решения. Това е политика от нов тип, която се характеризира и с поемането на политическа отговорност за осигуряването на прозрачен процес на приемане и прилагане на законодателството, както и аргументиране на взетите решения за гарантиране на обществена подкрепа за извършваните реформи.

Сериозно внимание заслужава съхраняването и повишаването на капацитета на работещите в социалната сфера, който е изграждан последователно и целенасочено.

МТСП е изправено пред сериозни предизвикателства за усъвършенстването на **българския социален модел** и привеждането му в съответствие с достиженията на европейското законодателство, политика и практика. Приоритетна и нетърпяща отлагане задача е извършването на преглед на всички нормативни актове и изготвянето на нови нормативни актове за синхронизиране на законодателството с европейските регламенти и създаване на условия за пълноправно членство на България в Европейския съюз от 1 януари 2007 г.

Сериозен повод за загриженост е ниското равнище на **доходите** в страната и чувствителното им изоставане от средното равнище на доходите в страните от Европейския съюз, дори и в сравнение с новите членки на Съюза. Изоставането в доходите има негативен ефект върху равнището и структурата

на потреблението на населението, здравословния начин на живот, качеството на работната сила, равнищата на приходите в държавния бюджет и социалноосигурителната система и върху равнището на brutния вътрешен продукт на страната. МТСП има амбицията да включи политиката по доходите в своята предметна област. В начален етап е изграждането на административен капацитет в МТСП по нейното разработване, мониторинг и оценка. Една от стъпките за реализиране на ефективна политика по доходите е чрез нормативен акт да се утвърди методика и методология за определянето на официална граница на бедността, както и да се определят периодите за нейното отчитане и наблюдение. Естествено продължение на тази политика е обвързване в определено съотношение на защитените, гарантираните доходи и някои минимални доходи с границата на бедността. Това от своя страна ще позволи на МТСП да реализира политики и мерки за намаляване на бедността и предотвратяване на риска за изпадане в състояние на бедност. Специално внимание ще се отдели на формирането на индекса за увеличаване на работните заплати и на другите защитени доходи на населението в периода, предхождащ присъединяването на страната към Европейския съюз. МТСП има амбицията да инициира и широка обществена дискусия с участието на държавните институции, неправителствените организации и организираното гражданско общество за въвеждането на ефективна система на семейно подоходно облагане. Акцент в работата на министерството ще бъде и работата по въвеждането на периодична оценка за ефективността на държавните разходи за намаляване на бедността и измененията в състоянието на бенефициентите след съответните политики, програми и мерки.

Друг основен приоритет на министерството е провеждане на синхронизирана политика по **социалното осигуряване**. Социалното осигуряване е пресечна точка между качеството на живота и достигнатото равнище на икономическо и социално развитие на страната. Пенсионната реформа в страната установи модел на тристълбово социално осигуряване, което съдържа много положителни елементи. Необходимо е да се извършат някои промени за усъвършенстването на модела с цел постигането на по-голяма **гъвкавост и социална справедливост**. В този смисъл следва да се прилага съгласувана политика на социално осигуряване, която да не формира негативни нагласи на участниците, а точно обратното – да ги мотивира за активно участие в нея. Множество изследвания показват, че общото равнище на социалноосигурителните вноски в страната е относително високо в сравнение с редица страни от ЕС. Предвижда се до края на мандата да се осъществи плавно намаляване на тези вноски с цел нарастване на приходите в осигурителната система и облекчаване на реалната икономика, както и намаляване делът на сивия сектор. Успоредно с това се предвижда и повишаване на контрола по спазването на социалноосигурителното законодателство. По-тясното обвързване на размера на пенсиите с осигурителния принос на лицата е друго предизвикателство в тази сфера. Един от основните въпроси в областта на социалното осигуряване е **изборът** при пенсиониране чрез осигуряването на гъвкави механизми. Разновидността на прилаганата в България точкова система се нуждае от широка обществена дискусия по отношение на нейната справедливост. Специално внимание заслужават лицата, на които не им достигат няколко точки за придобиване на пенсия за осигурителен стаж и възраст. При равни други условия, те са трайно извън пазара на труда и нямат реални възможности за пенсиониране. Обмислят се различни механизми за т.нар. откупуване на осигурителен стаж. Посочените механизми не са форми на ранно пенсиониране, защото лицето фактически продължава да участва в осигурителната система. Необходимо е да се обоснове финансово минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст, при отчитане на приноса на лицето. Редно е да продължат дискусиите по премахването на неравнопоставеността в социалното осигуряване, включително и за **отмяната** на режимите на осигуряване на държавните служители, служителите от системите на МВР и МО, съдиите, прокурорите и др. категории лица, за които дължимите вноски са за сметка на държавния бюджет. Подобна мярка ще повиши мотивацията за осигуряване, а също така ще облекчи държавния бюджет и ще увеличи приходите в осигурителната система. Дейностите по синхронизирането на социалните системи ще се съсредоточат върху ясното и точно разпределение на обхвата на различните социални системи. Стъпка в тази посока е прехвърляне на всички форми и елементи на социално подпомагане от системата на социално осигуряване към системата на социалната закрила. Реализирането на политиката на правителството в областта на социалното осигуряване ще преследва финансово стабилизиране на първия стълб на държавното обществено осигуряване и стимулиране развитието на допълнителното социално осигуряване.

В областта на **политиката по заетостта и условията на труд** основната цел на МТСП ще бъде създаването на повече и по-качествени работни места чрез създаването на условия за привличането на повече хора в заетостта, подобряване на адаптивността на заетите и на бизнеса спрямо динамично изменящите се условия на средата и осигуряването на възможности за повече инвестиции в човешки капитал чрез по-добро образование, обучение и умения. Приоритетни групи ще бъдат младежите, лица-

та над 55-годишна възраст, продължително безработните и лицата без образование. Обект на специално внимание ще бъдат и обезкуражените лица чрез провеждането на специализирано изследване с оглед на възможностите за тяхното “завръщане” на пазара на труда. Присъединяването на България към Европейския съюз и реализирането на основните политики на Съюза, а именно Европейската стратегия по заетостта и Лисабонската стратегия (разглеждани като политики и процеси) и потребностите на реалната икономика в страната налагат спешно и неотложно реформиране на системата за професионално образование и обучение за посрещане на потребностите на икономиката и работодателите, с акцент върху регионалните потребности от работна сила. МТСП работи по създаването на ефективна система за проучване потребностите от работна сила в регионален и браншов аспект. Необходима е широка обществена подкрепа за създаването на условия за развитие на непрекъснатото професионално обучение и ученето през целия живот и инвестирането в човешки ресурси. Дейността на МТСП в областта на обучението на възрастни ще се съсредоточи и в осигуряването на лесен достъп за различни групи от работната сила до подходящи форми за обучение. Целесъобразно и наложително е стартирането на дейности по разработване на **Стратегия за обучение на възрастни**, която да предвиди и въвеждането на модулно, интерактивно и дистанционно обучение за краткосрочните курсове, разработването на специализиран закон за ученето през целия живот, създаването на регламенти за стимулиране инвестирането в човешки ресурси, включително чрез разнообразяване на финансовите инструменти. Със Стратегията следва да се предвиди и създаването на Национална база-данни за преминалите различни форми на обучение и интегрирането ѝ с информационната система на пазара на труда. Равнопоставеността между половете и участието на пазара на труда са друг кръг въпроси, които ще бъдат обект на специално внимание на политиката на МТСП. Намалването на безработицата и по-конкретно сред приоритетните групи на пазара на труда предполага въвеждането на гъвкави форми на заетост, съчетани с повишена сигурност. Осигуряването на по-гъвкав пазар на труда е основно предизвикателство пред политиката на пазара на труда в процеса на присъединяване към Европейския съюз. Във връзка с това ще се създадат условия за непрекъснато и конструктивно сътрудничество със социалните партньори за промени в Кодекса на труда. Съществено значение се отдава и на създаването на регламенти, осигуряващи ефективно подобряване на условията на труд и въвеждането на европейските изисквания за здраве и безопасност при работа в българските предприятия.

В областта на **социалната защита и социалната интеграция** ще се отдели специално внимание върху системата за помощи за деца, като ще се търсят всички възможни инструменти и механизми за трансформирането на социалните помощи в социални инвестиции. Като възможни мерки в тази насока биха били поемането на издръжката за грижите за децата в детските градини, предоставянето на учебни пособия за децата и др. Развитието на диференцирания подход на социално подпомагане ще продължи, като ще се оказва помощ само на лицата, които действително имат нужда. Предстои разработването на регламенти за по-строг контрол върху лицата, които са на социално подпомагане, с цел осигуряването на прозрачност и справедливо разпределение на бюджетните ресурси на обществото. Непрекъснато ще се усъвършенства и развива политиката за социална и икономическа интеграция на неравнопоставените групи и по-конкретно на хората с увреждания.

МТСП има амбицията в рамките на своите компетенции да започне работа по анализиране, оценяване и разработване на политики за разрешаването на **демографските проблеми**. Съвременните ценности в областта на демографската политика в държавите членки на Европейския съюз, а и в други страни, се свързват със създаване на благоприятни условия за нормално възпроизводство на населението, осигуряване на стимули за създаване на устойчиви семейства, всеотна защита и стимулиране на майчинството, съвременни законодателни рамки за осигуряване на равни шансове за всички деца. Реализирането на тези цели предполага, съвместно с държавните институции, организациите на гражданското общество и представителите на научните среди, да се разработят и прилагат рамкови документи за демографското развитие. Приоритетите на МТСП са свързани с осигуряването на добро родителство при отглеждане и възпитаване на децата, като се засилят санкциите за посегателствата срещу деца и злоупотребите с родителство; прецизиране на критериите за настаняване на деца за отглеждане в специализирани социални заведения при живи родители; осигуряване на икономически и социални условия за качествена раждаемост (износени и здрави деца) чрез предприемане на мерки и политики за подобряване и поддържане на здравния статус на жените. Акцент в политиката ще бъде преориентирането на държавната политика от социални помощи към социални инвестиции в новите поколения, техните родители и семейства.

Основен приоритет в работата на МТСП ще бъде насърчаването и укрепването на всички форми и равнища на **социален диалог**. На национално равнище ще се потърсят всички възможности за подоб-

ряване дейността на Националния съвет за тристранно сътрудничество и други специализирани органи за социален диалог. Ще се укрепи и повиши капацитетът за развитието на социалния диалог на регионално и на браншово равнище, като ще се отдели специално внимание на независимия двустранен диалог между работодателите и синдикатите. МТСП има намерение да започне съвместна работа със социалните партньори за изготвянето и реализирането на Национален пакт за икономическо и социално развитие на страната до 2010 г., чийто времеви хоризонт съвпада с дългосрочния период на Лисабонската стратегия. Той ще включва както приоритетните области, политики и мерки, така и отговорностите на държавните органи и на социално-икономическите партньори.

Министерството на труда и социалната политика ще създаде и поддържа Обединена база-данни за събиране, анализиране и оценка на социалните индикатори на Лисабонската стратегия и Европейската стратегия по заетостта, която ще позволи изготвянето и предприемането на обосновани мерки и програми.

Министерството на труда и социалната политика е изправено пред предизвикателството да изгради основите на съвременни политики и регулатори на българския социален модел и делегирането на определени ангажименти на социалните партньори за осигуряването на условия за повишаване на конкурентоспособността, производителността на труда и качеството на живот.

**Емилия Масларова,  
министър на труда и социалната политика**

Емилия Масларова е родена на 3 юли 1949 г. в Якоруда. Завършва гимназия в Пловдив (1967) и Университета за национално и световно стопанство (1972), има специализация в Икономическия институт на БАН (1983). Доктор на икономическите науки (1983), научен сътрудник в Научния център по планиране (1972–1989) и старши научен сътрудник и завеждащ секция в Министерството на икономиката и планирането (1989–1990). Член на Координационния съвет и Изпълнителното бюро на Демократичния съюз на жените и председател на съюза от 1990 г. Вицепрезидент на Балканския съюз на жените. Съпредседател на Коалиция “Патриотичен съюз” от 1994 г. Министър на труда и социалните грижи (септември 1990 – ноември 1991) и директор на Агенцията за чуждестранна помощ (1995–1997). Депутат в 37-то Народно събрание (1990-1991), в 38-то НС (заместник-председател на ПГ на Демократичната левица), в 39-то НС (заместник-председател на ПГ на Коалиция за България и заместник-председател на комисията по труда и социалната политика) и в 40-то НС (заместник-председател на Парламентарната група на Коалиция за България). От август 2005 г. е министър на труда и социалната политика.

**ОБРЪЩЕНИЕ НА МИНИСТЪРА НА ФИНАНСИТЕ ПЛАМЕН ОРЕШАРСКИ КЪМ  
СЛУЖИТЕЛИТЕ НА ДАНЪЧНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ И ФУНКЦИЯ “СЪБИРАНЕ”  
НА НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ**

Уважаеми колеги,

Националната агенция за приходите ще стартира на 1.01.2006 г. От тази дата служителите на данъчната администрация и функция “Събиране” в НОИ ще започнат работа в новата агенция, съобразно новата ѝ организационна структура и одобрената обща численост на НАП.

Реформата в българската приходна администрация е необратима. От всички нас зависи поетите ангажименти към гражданите и бизнеса в България, както и тези към международните институции, да бъдат изпълнени. Успешният старт на Националната агенция за приходите ще гарантира по-добра събираемост на данъчните и осигурителните задължения. Нещо, което е от изключителна важност в годината преди приемането на страната ни в Европейския съюз.

Независимо от обхвата на правомощията на НАП при старта ѝ, искам да заявя, че вие – бъдещите служители на агенцията, сте нейният основен капитал. Вашият професионализъм стои в основата на постигането на належащите цели.

Вярвам, че общите ни усилия ще бъдат възнаградени с добри резултати.

Пламен Орешарски,  
министър на финансите

**ОБРЪЩЕНИЕ НА ЙОРДАН ХРИСТОСКОВ КЪМ СЛУЖИТЕЛИТЕ  
НА НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ**

Уважаеми колеги,

През последните месеци различни райони от България пострадаха от природните стихии. Хиляди къщи бяха разрушени и стотици хиляди хора останаха без покрив над главата, без дрехи, а и без вода и храна. В такива моменти във всеки от нас съвсем естествено се пробужда човешината, съпричастността и солидарността.

Ние, служителите от Националния осигурителен институт, бяхме едни от първите, които откликнаха на нуждите на пострадалите семейства. За изключително кратко време доброволно събраните от нас средства достигнаха общата сума от почти 160 хиляди лева. По сметката на Българския Червен кръст бяха преведени 150 хиляди лева. Остатъкът, заедно с допълнително постъпващите дарения, се разпределя между семействата на пострадалите от наводненията наши колеги. Събрани бяха също и голямо количество дрехи и предмети за бита от първа необходимост. Паричната и материалната помощ вече е стигнала при нуждаещите се, което е нашето голямо удовлетворение.

Скъпи колеги,

Позволете ми от името на ръководството на института и лично от свое име най-искрено да ви благодаря за проявената отзивчивост и за искреното ви желание да помогнете на нуждаещите се! Защото няма нищо по-ценно от навреме протегнатата ръка и навреме оказаната помощ!

Йордан Христосков,  
управител на НОИ

*Национален съвет*



**БЪЛГАРСКИ  
ЧЕРВЕН КРЪСТ**



**ДО  
Г-Н ЙОРДАН ХРИСТОСКОВ  
УПРАВИТЕЛ НА  
НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ**

Уважаеми г-н Христосков,

От името на Националния съвет на БЧК изразяваме своята дълбока благодарност за направеното от ръководството и служителите на НОИ дарение, с което се включихте в кампанията на Българския Червен кръст в помощ на пострадалите от наводненията в България. Вашият жест е сериозна подкрепа за усилията на нашата организация да облекчи съдбата на стотици хора, на които природната стихия нанесе много.

Съпричастността на хиляди граждани, на обществените организации и на бизнеса към бедата и нещастията, които сполетя хората в над 60 общини на нашата страна, дава възможност на БЧК да помогне на засегнатите от бедствата.

Надяваме се за Вашата отзивчивост и благородство и за бъдещите благотворителни кампании на Българския Червен кръст.

Благодарим Ви!

**ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

*Христо Кръстанов*

**ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР**

**д-р София Стефанова**

бул. "Трайко Баучер" 76  
1117 София  
Ф. Д. №24700/96 г. по описа на БЧК  
булефон: 000703415

Тел.: (+359 2) 81 64 700  
факс: (+359 2) 81 64 611  
E-mail: [secretariat@redcross.bg](mailto:secretariat@redcross.bg)  
[www.redcross.bg](http://www.redcross.bg)

Основан през 1878 г. в чл. 11 на Конституцията (българската федеративна демократична република на Червения кръст и Червения полумесец от 1921 г.



# ПРОУЧВАТЕЛНО ПОСЕЩЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИ ОТ НОИ, НЗОК, МТСП И МЗ В ХОЛАНДИЯ

*Приключва проект BG0205.02.02 – “Предприсъединителни дейности в социалното осигуряване”, по който Националният осигурителен институт работи повече от година. За туининг партньор беше избрано холандското Министерство на социалните работи и заетостта поради значителния опит в подобни проекти с други страни в процеса на присъединяване, в т.ч. Литва, Чехия, Унгария и др.*

От 27 юни до 3 юли 2005 г. беше проведено проучвателно посещение в Кралство Холандия на служители от Националния осигурителен институт, Националната здравноосигурителна каса, Министерство на труда и социалната политика и Министерство на здравеопазването. Целта на посещението беше обмяната на опит по прилагането на Регламент 1408/71 на Европейския съюз и запознаването на българските експерти с практиката на холандските институции по прилагането на този регламент, както и положителните им резултати в областта на социалното и здравното осигуряване.

Работната програма, която беше съставена изключително професионално, включваше посещения и срещи в различни институции и с различни експерти, които бяха на много високо ниво и много полезни за българската група.

## **I. Посещение в Министерство на социалните работи и заетостта на Кралство Холандия (SZW)**

При посещението в министерството групата се среща с господата Вим Бел и Дирк Беекман от дирекцията, която разработва политиката по социалното осигуряване, които представиха правомощията на министерството при определяне на политиката в областта на социалното осигуряване, взаимоотношенията му с държавните агенции, администриращи осигурителните фондове и механизмите за определяне на диференцирани осигурителни вноски за краткосрочните обезщетения.

1. **Г-н Вим Бел** говори за структурата на министерството и за неговите правомощия. Министерството отговаря за разработване на политиката в следните области:

- социално осигуряване;
- социално подпомагане;
- пазар на труда;
- трудови правоотношения;
- трудови отношения;
- равнопоставяне на половете;
- политика по доходите.

Към министерството са създадени следните изпълнителни агенции:

- Инспекция по труда;
- Инспекция за работа и доходи – отговорна за активните мерки за насърчаване на заетостта;
- Социално разузнаване и разследване;
- Социалноосигурителна банка – отговорна за изплащане на пенсиите и семейните обезщетения;
- Институт за схеми за обезщетения на наети лица – отговаря за изплащането на краткосрочните обезщетения.

Координацията между министерството и изпълнителните агенции е регулирана в специален закон SUWI, който регламентира обмена на информация между институциите и правомощията им при администриране на социалните плащания.

Ежегодно министерството съставя планове за действие с включени приоритетни задачи на отделните агенции, които се отчитат за изпълнението им пред министерството и чрез него пред парламента.

2. **Г-н Дирк Беекман** говори за механизмите за определяне на диференцирани осигурителни вноски. Размерът на вноските зависи от:

- отрасъла;
- политиката на осигурителите за намаляване на рисковете;
- големината на осигурителя.

В зависимост от тези фактори се изработва рисков профил на осигурителя по отделни осигурени социални рискове – безработица, общо заболяване, трудова злополука.

#### **Диференциране на вноската за безработица**

Тя зависи от вида на безработицата – вътрешна безработица (присъща на отрасъла), структурна безработица, безработица по време на икономическа криза.

Със Закона за безработицата са създадени 69 секторни фонда, които покриват различните видове и един главен фонд, който покрива дългосрочната безработица и помага финансово на секторните фондове. Процентът на осигурителната вноска за всеки фонд е различна, като варира от 0,2% за моряците до 6,62% за агенциите за временно наемане.

#### **Диференциране на вноската за болест**

В Холандия осигурителите плащат за своя сметка обезщетенията за болест до 2 години, като те могат да сключат договори с частни фондове за администриране на този риск. След изтичане на 2-годишния срок се счита, че е настъпила инвалидност, която се установява от органите на Института за схеми за обезщетения на наетите лица, който администрира и обезщетенията за инвалидност. Вноската за инвалидност се определя в зависимост от индивидуалния рисков профил на осигурителя, който е пропорция между средствата, изплащани за обезщетения, и размера на фонд “Работна заплата”.

Като заключение, холандският експерт акцентира върху трите основни фактора, които трябва да са налице, преди да се премине към диференциация на вноските:

- Ефективно работеща администрация;
- Отлична система за регистрация;
- Високо ниво на доброволното изпълнение.

### **II. Посещение в Централния офис на Социалноосигурителната банка (SVB) в Амстердам и регионалния офис на SVB в Заандам**

1. **Г-н Андре Хиглер** от Централния офис на SVB представи холандското законодателство, свързано с **пенсиите за старост и наследствените пенсии**.

От 1.01.1957 г. е в сила Закон за пенсиите за старост (AOW), съгласно който пълна пенсия за старост получават лицата, които са живели в Холандия от 15- до 65-годишната си възраст и то независимо от това дали са правили осигурителни вноски. Но ако през този 50-годишен период дадено лице е работило, то е било длъжно да ги внася.

Особеност на холандската осигурителна система е, че отпускането на пенсия не зависи от внасянето на осигурителни вноски, тъй като лицата се считат за осигурени само затова, защото живеят в Холандия, а вноски внасят, когато започнат трудова дейност. Чистият вид пенсия за старост, която се изплаща в Холандия, имайки предвид липсата на връзка между наличие на осигурителни вноски и осигуреност, е пенсията при навършена 65-годишна възраст и тя е в еднакъв размер за всички лица.

При тези условия, чак след 1.01.2007 г., би могло да се приложи изискването на закона за получаване на пълна пенсия. По тази причина са създадени преходни разпоредби, съгласно които всяко лице, което е холандски гражданин, живяло е 6 години след навършване на 59-годишна възраст в Холандия или сега живее в Холандия, може да получи пълна пенсия.

До 1985 г. омъжената жена е получавала същия размер пенсия, както на съпруга си, на основата на неговия осигурителен стаж, а вноските са били общи за двойката. Но влизането на Холандия в ЕС налага промяна, съгласно която половината от пенсията се дава на съпруга при навършването му на 65-годишна възраст, а другата половина му се дава като добавка за издръжката на съпругата до навършването и от нея на 65-годишна възраст. Тази добавка се изплаща само след проверка на доходите. След 1985 г. вноските се разпределят поравно между членовете на двойката.

Беше обяснена и другата особеност в холандското законодателство, продиктувана от членството в ЕС и имаща отношение както към правото и получаването на пенсии за старост, така и на наследствени пенсии, която е свързана с понятието за живееща заедно двойка. Такава двойка са двама възрастни, женени или не, живеещи заедно, финансово обвързани, без значение на пола (противоположен или един и същ), нямащи роднинска връзка от първа степен (родители и деца) и нямащи търговски взаимоотношения.

Пенсиите, отпускани по Закона за наследствените пенсии (ANW) са обварзани с дохода и състава на семействата. На практика е сравнително лесно да се получи наследствена пенсия при така възприетото понятие за живееща заедно двойка.

Освен децата, първоначално право на наследствени пенсии са имали само вдовиците, но впоследствие такова право се предоставя и на вдовците.

Бе отбелязано, че делът на плащанията на пенсии и семейни помощи към бенефициенти в чужбина е около 3% от общия разход за тези обезщетения в Холандия. Става дума за около 160 000 меж-

дународни плащания на месец. Финансовата система е автоматизирана, като процесите на трансфер преминават през една вътрешна и няколко чужди банки, обслужващи плащания към различни региони на света, с които институцията има търговски договори. По-малък процент от плащанията се осъществяват чрез по-бавния и скъп телеграфен трансфер – директно към банките на клиентите или през кореспондентски банки в отделните страни. Основните плащания се осъществяват чрез автоматизирани клирингови къщи в съответните страни (основно членки на ЕС и другите развити страни).

Групата бе запозната и с организационната структура и основните работни процеси в SVB на регионално и централно ниво. Регистрационната информация относно субектите постъпва основно от общините и данъчната администрация. В регионалните офиси се регистрират по-скоро изключенията. Молбите за отпускане и промени по изплащането на обезщетенията се обслужват в регионалните офиси. На централно ниво се осъществява същинската обработка на промените (около 500 000 месечно от всякакъв характер), обменът на информация с партньорите, дефинирането на финансовата рамка и политиките по обучение на персонала и решаване на сложните казуси. В институцията съществува стройна система за обучение на персонала, изградена в няколко направления – пряко обучение от щатни обучители (преподаватели) паралелно с навлизане в практическата работа и завършващо с полагане на изпити на отделните етапи; разпространяване и актуализиране на сборници от казуси; вътрешна информационна система с документи, законодателни актове и подробни тълкувания; информационен новинарски бюлетин. Служителите достъпват цялата справочна и учебна информация на SVB, както и необходимата информация от базите данни на други институции през единния интерфейс на вътрешната информационна система. В нея, освен системата за обработка на случаите и плащанията, съществуват система за кореспонденция и електронно архивиране на документи с цел преминаване към работа без хартиени досиета.

В централния офис на SVB бе представен работният процес по командироването на работници в чужбина от консултантите Тон Роелofsма и Ричард ван Дален. Обработват се около 20 000 молби месечно. Висок процент от тях постъпват по електронен път (около 80%), но все още последващата им обработка и генерирането и изпращането на отговори в голяма степен не е автоматизирано. Законодателно са наложени редица изисквания към ком-

паниите, които командироваат работници, както и към самите служители. За проверката на изискванията се търси информация в собствените бази и в тези на сродните институции. С развитие концепцията на електронното правителство и автоматизирания достъп до обща информация се очаква към 2009 г. обменът да стане изцяло електронен.

В тази връзка много полезна и уместна бе презентацията на **г-н Риен Стор**, директор на Института за маршрутизация на международни информационни потоци (RINIS). Институтът е самостоятелна неправителствена организация с характер на фондация, чиято основна цел е внедряване на едноименната система за обмен на информация между институциите в Холандия, както и подпомагане на правителството в усилията му да направи общодостъпно използването на електронно правителство както от страна на компаниите и държавната администрация, така и от гражданите. От края на 80-те години, с цел избягване на злоупотребите, дублираните или липсващи плащания по различните видове рискове, които са се администрирали от различни институти, се преминава към изграждането на единен номер, включващ осигурителен номер на предприятието и лицето. Издава се и се поддържа от сървър в Института за схеми за обезщетения на наетите лица. Така се осигурява уникалност на информацията. Система от сървъри на RINIS се грижи за приемането, съхраняването на информация от различни източници и обслужването на запитвания от различни ползватели. Тя е отговорна за преноса и доставката на данни. Отговорността по използването на информацията е регламентирана в законите на отделните институции. Първоначално SVB, а през последните 15 години общо 9 организации използват RINIS с цел едни и същи данни да се подават от субектите веднъж, на едно място, а да се използват от всички според законите им задължения и правомощия. RINIS е част от мащабната правителствена програма за масово внедряване на електронното правителство чрез финансиране изграждането на системата от публични ключове и предоставяне на потребителски имена и пароли.

2. Дейността, свързана с обработката на пенсиите за старост и наследствените пенсии, се извършва в 9 регионални офиси и една осигурителна служба в SVB.

**Г-н Сеес Геерлингс** представи работния процес в регионалния офис в Заандам, в чиито отдел за пенсии за старост и наследствени пенсии рабо-

тят 6 екипа. Четири от тях обработват пенсиите само по националното законодателство, а другите два обработват случаите по международни спогодби. Работният поток е организиран на принципа фронт-офис и бек-офис. Информация на клиентите се предоставя от информационен отдел. Наред с това непрекъснато се провежда изследване за удовлетвореността или неудовлетвореността на клиентите, като в зависимост от резултатите се взимат съответни решения за работа.

Българската група беше запозната с документите и Е-формулярите при подаване и обработка на заявление за пенсия за старост.

Осигурителните служби в регионалните поделения имат задължение да изпращат формуляра на заявлението за пенсия за старост на лицата при навършване от тях на възраст 64 г. и 6 месеца, за да има достатъчно време да бъде върнат попълнен и да се обработи до навършване от лицата на 65-годишна възраст.

**3. Г-н Тео Болхаус** представи системата на SVB за текущо обучение на персонала.

Всеки новоназначен трябва да премине поне едно от трите вида обучение:

- за пенсии за старост;
- за наследствени пенсии;
- за семейни помощи.

Обучението се осъществява за 40 учебни дни в продължение на 9 месеца, като е насочено основно в три аспекта – познаване на съдържанието на законите, компютъризиране на системата и ориентация за работа с клиенти.

Обучението е разделено на модули с различна продължителност. Всеки модул е последван от период на практическа работа под наблюдението на учител, с цел проверка какво е научил новоназначеният. Целта на обучението е не да се знаят изцяло текстовете на законите, а да се разпознават изключенията и да се знае къде да се търси решение на проблемите.

В края на обучението се полага изпит, който трябва да бъде издържан, за да се започне работа като част от колектива. На неиздържалите изпита се предоставя възможност за повторно явяване.

Провеждат се и допълнителни обучения по пенсиите и семейните помощи. За работа с международни случаи се прилага специално обучение, завършващо с изпит. Вземането на изпита означава заемането на по-висока длъжност и съответно по-голямо възнаграждение.

Всяко от деветте регионални поделения има собствени учители, поради което всяко обуче-

ние на новоназначените се провежда на място. През определен период от време учителите също биват инструктирани и обучавани, което се налага от промените в законодателството или от нови виждания и т.н.

### III. Посещение в Института за схеми за обезщетения на наетите лица (UWV)

При посещението си в института групата се срещна с господата Мишел Хоогстратен и Йоу Сайстерианс, които направиха презентация на Данъчната администрация и UWV за бъдещото събиране на вноски и данъци (опериране на системата Walvis).

1. **Г-н Мишел Хоогстратен** говори за системата за социална сигурност в Холандия.

Основната цел на сътрудничеството между данъчната администрация и UWV е намаляване на данъчната тежест и намаляване на разходите за административно обслужване. Министерство на социалните работи и заетостта, Министерство на финансите, UWV и Данъчната администрация съвместно разработват закон, който влиза в сила от 1.01.2006 г. Данъчната администрация насочва внимание към фирмите и гражданите, а UWV – към наетите лица. В момента Данъчната администрация събира данъци и някои вноски и UWV също събира вноски. След финализиране на преговорите и влизането в сила на закона от 1.01.2006 г. Данъчната администрация ще събира всички вноски, като по този начин всяко дружество ще поддържа връзки само с една институция. Информацията за взаимоотношенията между работодателите и наетите лица ще се съхранява от Данъчната администрация. След изграждане на единната система всички граждани, бизнесът и държавните институции ще използват, съобразно правата си, информация, съхранена на едно място.

В изложението си г-н Хоогстратен се спря на процеса на осъществяване на политиката и на графика за изпълнение на проекта. Началото на проекта е от 1.01.2006 г., а финализирането е през 2010 г., като първоначално проектът ще стартира само с няколко фирми. Целият процес е автоматизиран и няма ръчно подаване на информация.

2. **Г-н Йоу Сайстерианс**, ръководител на проекта по прехвърляне на вноските от UWV към Данъчната администрация, говори за новата система за събиране на вноските и извършване на плащанията. Към 1.01.2006 г. обслужването на работодателите ще се осъществява на едно гише в Данъчната администрация, а обслужването на нае-

тите лица по отношение на техните права за обезщетения ще бъде в UWV. Цялата дейност ще се осъществява по електронен път, като информацията ще се съхранява в системата за данъци от трудови доходи. Работодателите са длъжни да регистрират наетите лица в схемите за обезщетения за наетите лица. За съответния период работодателите изготвят списък на наетите лица с общ размер на вноската, а за UWV изготвят поименна справка поотделно за всяко наето лице. Съществува закон, който задължава подаването на информацията само по електронен път. За некоректно и не в срок подадена информация се налагат глоби на работодателите. Това ги мотивира да бъдат изрядни. От информационна гледна точка данните се контролират формално при приемане в Данъчната администрация и логически в UWV. Обратната връзка и последващите проверки при работодателите се осъществяват от органите на Данъчната администрация. Г-н Сайстрианс ни запозна и с начините за събиране на вноските в Холандия. Прилага се прогресивно-кумулятивно пресмятане на вноските. Само доходът от трудова дейност подлежи на облагане с вноски по индустриалната схема. От общия доход се правят общо 6 намаления – например за социални разходи, присъщо необходими разходи и др. В Холандия също има максимален размер на осигурителния доход както в индустриалните схеми, така и в схемите по местоживееене.

В UWV групата се среща с г-н Ханс Бреувсма – консултант за България по Регламент 1408/71 за обезщетенията за безработица, и с представители на регионалните офиси в Хенгело и Хеерлен.

3. **Г-н Ханс Бреувсма** говори за организацията на дейността във връзка с износа на обезщетенията за безработица по Регламент 1408/71 от 2002 г. насам. В Холандия предстои извършването на структурна реформа в тази област. Със заявления за обезщетения за безработица по Регламент 1408/71 ще се занимават само 3 регионални служби – Хенгело, Хеерлен и Ротердам. Ако дадено лице остане безработно, първо му се търси работа и ако това е невъзможно, се осигурява доход на лицето под формата на обезщетение за безработица. Ако след изтичане периода на обезщетението лицето е все още без доходи, същото се насочва към социалното подпомагане. UWV изготвя списък с различни формуляри, необходими за отпускане на обезщетения за безработица на лицата.

4. Служители от регионалните офиси Хенгело и Хеерлен направиха презентации на ежедневната практика с регламенти 1408/71 и 574/72 по от-

ношение на обезщетенията за безработица.

**Вера** от офиса в Хеерлен ни запозна с понятието “пограничен работник”, с начина на регистрация на безработните лица в Центъра за работа и доходи, формулярите, които получават оттам, с формулярите, които се предоставят на лицето от офисите за обезщетения за безработица, как се изготвя досие за всяко лице, как се прави преценка на правото на обезщетение за безработица, кои са условията за придобиване на това право.

**Г-н Ян Янсен** от офиса Хенгело говори за формуляр Е-301, за особеностите при попълването и издаването му. В Холандия от 1.11.2003 г. регионалният офис Хенгело е единствен за издаване на образец Е-301. Годишно се издават около 18 000 формуляра, от които 80% са от Германия и Белгия. Формуляр Е-301 може да се поиска от бившия работодател, от лицето или от съответната институция с писмо по електронната поща или по телефона. Г-н Янсен ни запозна и с вноса на обезщетения за безработица, условията за осъществяване на този внос, формулярите, които се изискват, сроковете за внос на обезщетения. В изложението си г-н Янсен се спря на понятията “частично безработни погранични работници” и “напълно безработни погранични работници” и даде примери от практиката за изясняване на тези понятия.

#### **IV. Посещение в офис Куинс Тауърс на UWV**

При посещението си в офиса групата се срещна със служители от регионалните офиси Хенгело и Хеерлен, които направиха презентации за ежедневната практика с регламенти 1408 и 574 по отношение на обезщетенията за болест и инвалидност (включително медицински аспекти).

1. **Г-н Ян Вал Хоор** от отдел “Специални дейности”, сектор “Международни дейности”, говори по въпроси, свързани с медицинското осигуряване. В този отдел има медицински помощници, административни помощници, а също и лекари, специалисти в областта на труда. В Холандия общият брой жители е 16 милиона, работната сила е над 7 милиона, а над 970 хиляди души имат отпуснати обезщетения за инвалидност, чиито годишен размер е 65 млн. Към този отдел са сформирани екипи, състоящи се от два вида специалисти: специалисти по здравно осигуряване и специалисти по въпросите на труда. Специалистите по здравно осигуряване установяват възможността за реинтеграция на лицето, а специалистите по въпросите на труда установяват какви са възможностите на това лице да се върне на работа. Важно е да

се установи какъв доходоносен труд е упражнявало лицето преди инвалидизирането и какъв труд ще може да упражнява след това. Сравнението за загубена работоспособност се прави с останалата група работоспособни лица. Има около 55 точки, по които се освидетелстват лицата. Около 1000–1200 лекари и 1000 експерти по трудови въпроси извършват освидетелстването на лицата.

2. След презентацията за обезщетенията за инвалидност, групата се запозна с администриращата част на системата и историята на създаване на UWV. Първоначално администрирането на обезщетенията за безработица и на инвалидните обезщетения се е извършвало от специалистите по въпросите на труда. През 2002 г. UWV обединява пет различни организации, които са били юридически самостоятелни, като все още не е постигнато пълно единство между отделните институции. Администрирането се осъществява в три отделни офиса – по един за живеещите в Германия и в Белгия и един за всички останали. Има и един отдел в централната администрация, който се занимава с политиката, с казусите на споразуменията, договорите по 20 000 международни случая. За осъществяване на административните, политическите и юридическите дейности са създадени две направления:

- направление за обработка на заявления за новоотпуснати обезщетения;
- направление за поддържане на отпуснатите обезщетения.

Групата бе запозната и с начина на обжалване на медицинската оценка от страна на лицето, както и с предпоставките за отпускане на обезщетенията за инвалидност, как се определя размерът им и за какъв срок.

За да се отпусне обезщетение за инвалидност, лицето трябва да е осигурено към момента на инвалидизирането и да е извършена медицинска оценка на здравословното му състояние. Първите две години лицето не получава обезщетение за инвалидност, а получава обезщетение за болест от своя работодател. Ако лицето е с временен трудов договор и се разболее, работодателят му изплаща обезщетение по болест до изтичане на договора. Работодателят търси възможност лицето да е трудоспособно, а не да му изплаща обезщетение за инвалидност. Ако след изтичане на две години лицето все още е болно, тогава се прави медицинска оценка на състоянието му.

За да се определи размерът на обезщетението за инвалидност, първо се проверява доходът на лицето преди да се разболее. Тази сума се сравнява със

сумата, която би заработило след като се е разболяло. След това се проверява работната заплата на лицата, които работят на длъжностите, на които лицето може да работи след инвалидизирането. Ако процентът на инвалидността е под 15, на лицето не се отпуска обезщетение, ако е от 15 до 20% се отпуска най-ниското обезщетение. Най-високият клас на обезщетението е за инвалидност над 80%. В момента в Холандия текат законодателни промени по отношение периода за изплащане на тези обезщетения. Първоначално срокът на инвалидизирането е бил до 5 години. Критериите за преосвидетелстване на лицата вече са по-строги, тъй като групата на инвалидите е станала много по-голяма и целта е да се намери работа на тези лица.

3. **Миранда**, служител в отдела за предотвратяване на измамите, говори за прилагането на законодателството, за системите и процедурите за предотвратяване на измамите. Бе дадено определение на понятието “измама” и правилата, които трябва да се спазват от клиента, за да не бъде санкциониран чрез временно или окончателно спиране на обезщетението. В изложението си Миранда се спря на организационната структура на отдела, как се осъществява неговата дейност и какви са механизмите за контрол. В един отдел, състоящ се от 600 души, се осъществяват контролът, санкциите и глобите, като 400 от тях се занимават с първоначалното разследване на случаите. Има и специализирани звена, които извършват проучвания само в даден отрасъл. Този отдел работи съвместно с общините, центровете по заетостта и данъчните служби. Работи се по метода “Анализ на риска”, тъй като клиентите са много и се разследват само определени лица. Един от най-добрите начини да се предотврати злоупотребата е комуникацията, лицето да е уведомено за последствията от неспазването на законите. Механизмът на контрол се осъществява чрез компютъризиран обмен на данни между данъчните служби и другите организации. Има и звена за бързо реагиране.

4. Последната презентация в офиса на UWV бе за обработка на международни случаи, централно или децентрализирано, и прилагане на въведени промени в закона.

Министерството на социалните работи и заетостта на Холандия отговаря за политиката по социалното осигуряване. UWV е автономна институция.

Организационна структура:

- съвет с няколко главни отдела;
- работният поток е организиран на принципа фронт-офис и бек-офис.

Във фронт-офиса работят лекари и експерти по труда, които се срещат с гражданите. Резултатите от работата на фронт-офиса се предават в бек-офиса и там се извършва същинската дейност.

Все още се води дискусия как да се организира дейността, свързана с международните случаи, които са около 2% от общия брой случаи. Обсъждат се три модела за организация: централизиран, децентрализиран и концентриран.

При централизирания модел на едно място се съсредоточават специализирани експертни дейности, както и специалисти по международни случаи, които контактуват с други институции. Това е и основно предимство на този модел. Недостатък на модела е възможността да се изолират международните от националните случаи.

При децентрализирания модел се обработват едновременно международни и национални случаи, като по този начин не се разкъсва връзката между тях. Основният недостатък на този модел е, че трудно се управлява процесът на усвояване

знания и в международните случаи.

В Холандия е избран модел, наречен концентриран, при който международните случаи се обработват в няколко офиса. Например обезщетенията за безработица се обслужват в 3 офиса и т.н.

**Препоръка за България:** При организацията на дейността, свързана с международните случаи, да се използва централизираният модел с аргумента, че тя сега стартира с тези нови дейности. В бъдеще практиката ще покаже правилността на решението. С придобиване на опит от системата и от служителите може да се каже подходящо ли е преминаването към концентриран модел.

Оценката на българската група за посещението в Холандия е изключително високо както за всички професионалисти и експерти, с които бяха проведени срещи, така и за отличната организация, добрите условия за настаняване, интересните и много полезни презентации и топлото гостоприемство, което ни беше оказано през време на престоя ни в Холандия.

# ПРЕДПРИСЪЕДИНИТЕЛНИ АНГАЖИМЕНТИ НА БЪЛГАРИЯ В СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ И ИЗИСКВАНИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКОТО ПРАВО

*На 8 септември 2005 г. в хотел "Родина", София, се проведе Заключителна конференция по туининг проект BG/2002/IB/SO/01/UE (програма ФАР) за изпълнение на предприсъединителните ангажменти в социалното осигуряване. На конференцията присъстваха всички специалисти от НОИ, работили по проекта, както и част от участниците от МТСП и НЗОК. Приветствия и доклади изнесоха Христина Митрева – гл. директор на ГД "Анализ, планиране и прогнозиране" в НОИ; Димитър Димитров – заместник-министър на труда и социалната политика; Хенк ван Хоуф – държавен секретар в Министерството на социалните работи и заетостта на Кралство Холандия; Фернандо Понз Канто – първи секретар, Делегация на Европейската комисия в България; Теодора Нончева – директор на Дирекция "Международна дейност" в НОИ; Хенк ван дер Стелт – съветник в Дирекция "Международни дейности" в Министерството на социалните работи и заетостта на Кралство Холандия; Добринка Бонева – гл. експерт в Дирекция "Европейска интеграция и международни отношения" в МТСП; Мария Касърова – директор на Дирекция "Международни спогодби" в НОИ и д-р Райна Томова – началник-отдел "Европейска интеграция" в НЗОК. По-долу публикуваме част от поздравленията и докладите.*

## ВСТЪПИТЕЛНО СЛОВО НА ХРИСТИНА МИТРЕВА, ГЛАВЕН ДИРЕКТОР НА ГЛАВНА ДИРЕКЦИЯ "АНАЛИЗ ПЛАНИРАНЕ И ПРОГНОЗИРАНЕ" В НОИ

**Уважаеми дами и господа,**

Позволете ми да открия заключителната конференция на проекта за изпълнение на предприсъединителните ангажменти в областта на социалното осигуряване, който НОИ осъществи през последната година с помощта на холандското Министерство на социалните работи и заетостта.

Ангажиментите на България в областта на социалното осигуряване са свързани с прилагането на Регламент 1408/71 за координация на социалноосигурителните схеми по отношение на лицата, които се движат в рамките на общността. Понятието "координация на социалното осигуряване" възниква и се развива в резултат на нарастващата интензивност и свобода на движение на стоки, капитали и човешки ресурси в рамките на Общността. Това налага да се предприемат мерки за разрешаване на конкретни казуси, свързани със смяната на местоживеене на осигурените лица,

осигуряване на членове на семейството на работници от други страни, защита на труда в специфичните мобилни професии и други. Тези процедури не ограничават автономността на националните политики за социално осигуряване и допускат наличието на разлики в равнището на осигуреност, продължителността на осигурителните периоди, критериите за достъп и др. Координацията се свежда по-скоро до изграждане на "мостове" между системите за социално осигуряване в отделните държави. Страните членки имат водеща роля при гарантирането на социалната защита на своите граждани, а координиращите функции на Общността се свеждат до административни процедури, като приравняване на осигурителни периоди, запазване на осигурителни права, определяне на субекта, задължен да гарантира правата на мигриращите работници и т.н.



В този контекст е очевидна активната и водеща роля на НОИ при прилагането на правилата за координация, гарантиране на финансови ресурси и обезпечаване на необходимия административен капацитет за обслужване на клиентите в съответствие със стандартите на европейските страни.

Отчитайки тези предизвикателства, НОИ подготви и реализира проекта “Предприсъединителни дейности в социалното осигуряване”, който обхваща следните основни задачи:

- анализ и препоръки за адаптиране на националното законодателство;
- обучение на персонала;
- преглед на административния капацитет и препоръки за подобряване;
- подготовка на информационни материали за обществеността и за експертите в областта на социалното осигуряване.

Във всяка от тези дейности като бенефициенти по проекта, наред със служителите от НОИ, включвахме Министерството на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, Националната здравноосигурителна каса и Агенцията по социално подпомагане, т.е. всички компетентни органи и институции, участващи в прилагането на Регламент 1408 на ЕС. По този начин НОИ даде при-

мер за междуведомствено сътрудничество и координация, които се надяваме да запазим не само на етапа на обучение, но и в бъдещото административно приложение на европейските процедури.

Наред с партньорството между институциите, като положителен резултат от проекта оценяваме и широкия обхват на участниците – ръководители на функционални звена, експерти, методисти. Общият брой на участниците надвиши двойно първоначалния план. Причина за това бяха големият интерес и изключително активното отношение, което нашите служители проявиха в процеса на обучението.

Искам да изразя нашата благодарност към холандските ни партньори и консултанти, които проявиха необходимата гъвкавост и отговориха на нашите потребности, включително и на въпросите, възникнали допълнително в хода на проекта.

Желая успешна и ползотворна работа на днешната конференция, която да синтезира резултатите от съвместните ни усилия през изтеклата година и да ни помогне да набележим бъдещите дейности и ангажименти до момента на присъединяването, така че България да стартира 2007 година с необходимия административен и финансов капацитет за адекватно прилагане на правилата за координация като пълноправна страна членка на Европейския съюз.

## ПОЗДРАВТЕЛЕН АДРЕС ОТ ДИМИТЪР ДИМИТРОВ – ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

**Уважаеми господин Ван Хоф,  
Уважаеми дами и господа,**

От името на министъра на труда и социалната политика, г-жа Емилия Масларова, и от мое име Ви приветствам с добре дошли на днешната конференция.

За мен е чест да поздравя за добрата работа участниците в туининг проекта по програма ФАР за изпълнение на предприсъединителните ангажименти в социалното осигуряване. Поводът за тази конференция е заключителният етап от проект, който продължи една година и по време на който експерти от нашите прилагачи институции бяха запознати с основните положения от тежкия и сло-

жен механизъм на координиране на системите за социална сигурност в Европейския съюз. Толкова по-високо оценяваме резултатите от проекта, колкото по-ясно осъзнаваме, че областта, за която бе предназначен той, е една от най-сложните в правото на Европейската общност, както и една от най-проблемните с оглед практическото прилагане.

Екипът на МТСП счита, че този проект беше изключително добра основа за целенасочената и пълна подготовка на България да изпълнява ангажиментите си в тази област. Всички вие знаете, че през април т.г. беше подписан Договорът за при-

съединяване. В момента основен приоритет за страната ни е покриване на всички ангажименти с оглед пълноправно членство в ЕС от 1 януари 2007 г. А безспорно сред тези ангажименти е готовността на българските институции да прилагат регламент 1408/71 и регламент 574/72. Това означава да изчисляват пенсии, краткосрочни обезщетения, семейни помощи, да предоставят здравни услуги на лица, които са се възползвали от свободата на движение в ЕС. Затова е необходим добре развит административен капацитет, добре обучени служители. Ние считаме, че в рамките на провения се проект се положиха големи усилия за реализиране именно на тази основна задача – изграждане на капацитет в прилагащите институции. Разбира се, предстои още работа, включително и чрез изпълнението на т.нар работни програми, т.е. график на действията, които отделните институции трябва да предприемат за доукрепване на капацитета си.

Бих искал да се спра съвсем накратко и върху останалите дейности по проекта и по-специално върху изготвения правен анализ на системата ни за социална сигурност.

Един от най-важните въпроси, на който следваше да се отговори в рамките на този проект, беше кои са законоустановените пенсионни схеми в България и кои професионалните, съответно коя е администрацията, която ще координира двата вида схеми – в рамките на регламенти 1408/71 и 574/72 и в рамките на Директива 98/49. Засега в одобрените предложения на страната ни за включване в анексите към координационните регламенти, по-

специално при посочване на институции към регламент 574/72, не фигурират административни структури за пенсиите от допълнителното задължително пенсионно осигуряване.

В изготвения в рамките на проекта правен анализ експертното заключение е, че това са законоустановени схеми и следователно е необходимо да посочим администрация, която ще отговаря за тяхната координация. За МТСП като институция, провеждаща социалната политика, остава да вземе окончателно решение по въпроса и да определи институции, които да администратират координацията на пенсиите от т.нар. II стълб.

Като друг голям въпрос в рамките на проекта се очерта координирането на здравната ни система с тези на останалите 26 държави, ако вземем предвид и Румъния.

Разбира се, има и редица други моменти от дейностите по проекта, на които да се обърне внимание – подготовката на българските институции да се справят с обмена на данни за нуждите на двата регламента, вкл. по електронен път, запознаване и готовност за прилагане на всички процедури за определяне на приложимо право, за изчисляване на обезщетения и т.н. По тези въпроси беше работено, предвидени са последващи действия за окончателната подготовка на администрацията ни по тях и ние се надяваме, че след 16 месеца ще имаме администрация, запозната и готова да прилага координационните правила.

Благодаря Ви за вниманието!

## ДОКЛАД НА ХЕНК ВАН ДЕР СТЕЛТ, СЪВЕТНИК В ДИРЕКЦИЯ “МЕЖДУНАРОДНИ ДЕЙНОСТИ” В МИНИСТЕРСТВО НА СОЦИАЛНИТЕ РАБОТИ И ЗАЕТОСТТА НА КРАЛСТВО ХОЛАНДИЯ И РЪКОВОДИТЕЛ НА ПРОЕКТА

**Уважаеми дами и господа,**

Бих искал да споделя с вас опита ни от този проект. Още в началото видяхме, че едно от най-важните изисквания за успешното прилагане на Регламент 1408/71 е вече изпълнено. Българските органи и институции бяха съвсем наясно с последствията, произтичащи от присъединяването.

По време на проекта имахме приятно и полезно сътрудничество с всички участващи институции. Освен това самите експерти оцениха отноше-

нието на българските си колеги като много отзивчиво, открито и гостоприемно.

Специални благодарности на г-жа Теодора Нончева. Удоволствие беше да ръководим проекта заедно с нея. Ефективният и енергичен начин, по който тя организираше дейностите от българска страна, бе съществен за успеха ни.

В края на проекта може да се направи следният извод: никога не възникна сериозен проблем и за-

едно изпълнихме заложените изисквания. Проектът може да се опише с една дума като безпроблемен и аз много ви благодаря за това.

Както чухте от изказването на Теодора Нончева, екипът на проекта е представил необходимите доклади с изводи, заключения и конкретни препоръки. Бих желал да отделя повече внимание на тези от тях с по-общ характер. Те са свързани с:

- последващите действия след приключването на проекта;
- връзките между участващите институции;
- необходимостта от изграждане на мрежи за комуникация;
- мястото на клиента в системата за социална сигурност;
- информирането на обществеността.

Видях часовника на площад “Александър Батенберг”, отброяващ дните до планираното приемане на България в Европейския съюз. Към днешна дата те са 480, а има много неща, които трябва да бъдат направени.

В работните програми е включен график за необходимите дейности. Всички участващи институции са готови да започнат изпълнението на работните програми. Със задоволство разбрах, че една много важна първоначална дейност вече е факт, а именно – прогнози за бъдещото работно натоварване. Вече е проведена първата среща на работната група с представители на всички заинтересовани институции.

Въпреки че дейностите в работните програми са обсъдени задълбочено от експертите на двете страни, в хода на осъществяването им неминуемо ще възникнат неочаквани и непредвидени проблеми. Както знаете, ние сме работили по сходни проекти в Унгария и Литва, но това се случваше непосредствено преди или след присъединяването на тези държави, и тогава нашите експерти отговаряха на въпроси, основаващи се на вече съществуваща ежедневна практика, и даваха консултации какво да се прави с конкретни искания и плащания. Тази помощ на място се оказва изключително полезна за унгарските и литовските ни колеги. Въз основа на този свой опит, в качеството си на холандски партньор, ние твърдо съветваме българските си колеги да организират тези последващи дейности след приключването на проекта.

В хода на работата по проекта съществуващото взаимодействие между институциите НОИ, МТСП,

МЗ, НЗОК и АСП се задълбочи и според нас се подобри. Благодарение на редовните контакти по време на обучения, срещи на Контактната група и т.н., служителите се опознаха по-добре и осъзнаха, че това е особено полезно в ежедневната им работа. Много важно е тези контакти да продължат и в бъдеще. Смятаме, че това е едно интересно предизвикателство за ръководствата на институциите.

Управителят на НОИ г-н Йордан Христосков вече предложи да се създаде “Клуб 1408”, в рамките на който експертите от 5-те институции да се срещат неофициално и да обсъждат новостите в областта на социалната сигурност в ЕС.

Не трябва да се забравя и ролята на МТСП за организиране на подкрепа на своя представител в Административната комисия.

Естествено, разбира се от само себе си, че е от огромно значение да се инвестира в създаване и разширяване на международните контакти. Поуките от добрите практики на старите и новите държави членки ще спестят много време и вероятно пари. Струва ми се обаче, че в това отношение България не се нуждае от много насърчаване.

Дотук моето експозе беше по-скоро насочено към институциите, т.е. какво означава за тях присъединяването по отношение на подготовката за обработване на казуси от мащабите на ЕС. Сега бих искал да се спра на мястото на клиента в този контекст.

Преди да коментирам обаче мястото му в международен аспект, е важно да се разбере какво е или би трябвало да бъде то в рамките на страната.

Всички институции, които прилагат законите в социалната сигурност, зависят изцяло от личните данни на клиентите и качеството на тези данни. Практиката в много страни е или е била обществените организации самостоятелно да събират информация от гражданите. Тъй като основните лични данни са еднакви за всяка институция, това означава всеки да предоставя една и съща информация на много организации, както и да ги уведомява за настъпилите промени. Като се има предвид, че населението смята всички обществени институции за част от “държавата”, разбираемо е защо то постоянно се оплаква от липсата на ефективност. Няколко страни са приели предизвикателството да разрешат проблема, като разработят програма за електронно правителство, както е направила България през 2002 г. Основополагащият принцип на тази програма е да се прекрати прак-

тиката на съхранение на едни и същи данни в системите на различни институции и да се създаде изчерпателна и взаимосвързана система от бази данни. Това означава клиентите да бъдат освободени от задължението да попълват данни, с които институцията или друга обществена организация вече разполага, защото те ще се взимат от системата за управление на данни на национално ниво. В Белгия например законът забранява да се изисква от гражданите информация, която вече е известна на някоя друга обществена организация.

Българският клиент ще е много доволен, ако “държавата” (включително институциите от системата на социална сигурност) успее да създаде такава система за управление на данните на национално ниво. Ние категорично подкрепяме подобно начинание. Гражданският регистър в Холандия например служи на повече от 400 организации като автентичен източник на лични данни. Ето защо заявяваме следното: ако в една страна националният обмен на данни е организиран както трябва, международният обмен не би могъл да представлява проблем. Тогава всичко става много по-лесно.

В момента ЕС разработва нова модерна уеб-базирана архитектура, която е лесно достъпна. Това е съвместна дейност на всички държави членки и се координира от Техническата комисия. От съществено значение е България да номинира възможно най-скоро експерт по информационни и комуникационни

технологии, за участие в тази работна група.

В уводната конференция към този проект постоянният съветник Рул ван де Ваал представи един обикновен гражданин, условно наречен Иван Иванов, и препоръча на институциите да се подготвят с отговор, когато той дойде и заяви, че желае да работи в Австрия и иска да знае какви ще бъдат социалноосигурителните му права. Задачата на проекта беше да помогне при подготовката на служителите в институциите по тези въпроси като им предостави съответното обучение. Предвид на факта, че повече от 70 души издържаха успешно изпита, заключението може да бъде, че Иван Иванов е добре дошъл, както и Петър Петров, Стефан Стефанов и всички останали. Все още стои отворен въпросът дали г-н Иванов трябва да се обърне към НОИ, НЗОК или АСП за цялата информация или институциите ще организират предоставянето ѝ по такъв начин, че да се спазва принципът за обслужване на едно гише, което естествено е най-добрият вариант от споменатата вече гледна точка на самия клиент. Екипът на проекта изготви текст на информационна брошура за населението, която може да бъде разпространявана във вид на дигитална, компакт диск и интернет страница. Нашата препоръка към ръководствата на ангажираните институции е да вземат съвместно решение по този важен въпрос.

Благодаря за вниманието.

## ОЦЕНКА И РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОЕКТА “ПРЕДПРИСЪЕДИНИТЕЛНИ АНГАЖИМЕНТИ В СОЦИАЛНАТА СФЕРА”

**Теодора Нончева,**  
директор на Дирекция “Международна дейност” в НОИ  
и ръководител на проекта

Изпълнението на проекта се характеризираше с доста напрегнат, макар и добре организиран график на дейностите. Най-голямото предизвикателство беше разширяващият се обхват на участниците. Този факт отчитаме и като най-голям успех на проекта, тъй като се дължи на интереса и желанието на служителите от НОИ, НЗОК и останалите партньори по проекта да получат информация

за бъдещите си задължения след присъединяването на България към Европейския съюз и да се подготвят за изпълнението им. Във всички обучения и консултации се включиха близо два пъти повече лица в сравнение с първоначално планирания брой. Същевременно се разшири и броят на институциите, които искахме да привлечем като партньори, тъй като анализът на националното законодателс-

тво показва, че ще участват в някои аспекти на администрирането на Регламент 1408/71. Наред с първоначално предвидените партньори – НОИ, НЗОК и МТСП, поканихме за участие Агенцията по социално подпомагане, Министерство на здравеопазването, а в някои дейности взеха участие Комисията по финансов надзор, Националната агенция по приходите и др.

Успяхме да отговорим на нарастващите потребности благодарение на добрата организация и опита на НОИ в междуведомствената координация и доброто партньорство. Консултантите от Холандия също проявиха разбиране и голяма гъвкавост, като разшириха максимално обхвата на дейностите, без да се променя бюджетът на проекта.

Краткият отчет на извършените дейности през предходната година има за цел да систематизира резултатите и препоръките, за да бъде направена заключителната оценка на проекта. Същевременно този “инвентарен опис” на резултатите ще има практическа стойност за компетентните организации и институции и след приключването на проекта, когато възникне необходимост от справки, актуализиране на информацията или последващо обучение на служителите за прилагане на правилата за координация на социалноосигурителните системи в Европейския съюз.

Ангажиментите на България в областта на координацията на социалноосигурителните схеми, уточнени в хода на преговорите по вече затворената глава II “Свободно движение на хора” и в последните годишни редовни доклади на ЕС за напредъка на България в процеса на присъединяване, са няколко:

- Преглед на законодателството и подготовка на проекти за анекси към регламенти 1408/71 и 574/72;
- Подготовка на административните институции в социалното осигуряване за прилагане на регламентите чрез обучение на персонала и изграждане на адекватни структури;
- Осигуряване на финансова стабилност за посрещане на допълнителните разходи, произтичащи от износа на обезщетения, особено в здравните услуги;
- Сключване на двустранни спогодби със страните членки.

Нашият проект е концентриран главно върху втория ангажимент, но до голяма степен засяга и първия, по който работна група към МТСП, съвместно с експерти от НОИ и НЗОК, работи от две години и колегите от МТСП вероятно ще ни ин-

формират днес за дейността на тази група. Третиият ангажимент също ще бъде подпомогнат от проекта, доколкото колегите от НЗОК ще получат информация за начина на планиране на разходите и за прилагането на Европейската здравноосигурителна карта. Последният ангажимент е национален приоритет и не е предмет на проекта, но консултантската помощ до голяма степен беше адресирана към служителите от дирекция “Международни спогодби”, така че чрез проекта получихме косвена подкрепа и в тази дейност.

Дейностите по проекта бяха структурирани в две групи – анализи и обучения.

Основната част от анализите бяха осъществени в първите месеци. За целта се проведеха интервюта, наблюдения, разработени бяха въпросници. Холандските консултанти използват опита си в някои от новите страни членки, като Чехия, Литва и др., и акцентираха на специфичните проблеми в началните етапи след присъединяването. Заключениеята и изводите показват, че българските институции имат необходимата база за прилагане на регламентите, в т.ч. адекватно законодателство, проект за вписване в Анексите към Регламент 1408/71 след присъединяването, съвременна информационна система и достатъчен персонал с опит в прилагането на международни спогодби. Същевременно анализите помогнаха да се систематизират основните задачи и проблеми, но трябва да вземем спешни решения:

- централизирано или децентрализирано ще се администрират международните случаи след присъединяването;
- как да планираме очакваното работно натоварване и новите бюджетни разходи през 2007 г.;
- как да проведем комуникационната кампания за обществеността с координираните усилия на всички компетентни институции.

Някои от анализите имаха количествен характер. В детайли се изследва надеждността на информационната база, евентуалните пропуски в обхвата на осигурените лица и доколко той се отклонява от обхвата в страните членки.

Както българските, така и холандските партньори определиха обучението като основна дейност от проекта. То стартира с една обща сесия по основните принципи и съдържанието на регламентите с участието на всички ръководители на функционални звена, методисти и експерти. Специални семинари бяха посветени на отделни аспекти на администрирането на Регламент 1408/71 – съ-

бирането на вноски в чужбина, определяне на здравните разходи, съдебни практики, интегрираната информационна система в ЕС и др.

Най-важен практически ефект имаше обучението на обучаващи – специализирани курсове за експерти-методисти по всеки от основните осигурителни рискове, формулирани в Регламент 1408:

- Пенсии за старост, инвалидност и наследствени;
- Обезщетения за трудова злополука и професионална болест;
- Обезщетения за болест и майчинство;
- Обезщетения за безработица;
- Обезщетения за болест и майчинство в натура (здравни услуги);
- Семейни помощи;
- Обезщетения за командировани работници.

Първоначално планираната бройка от 40 обучени методисти беше увеличена на 84. Участниците в групите бяха определени от ръководителите на съответните функционални звена, като се отчитаха не само сегашните функции на служителите, но и бъдещите функции след присъединяването. Във всяка група участваха специалисти от информационната система, профилирани в обработката на данни за съответния риск. Обучението на обучаващи завърши с изпит и получаване на сертификат.

Една от последните дейности беше учебното посещение в Холандия, което се използва за тестване на получените знания, за запознаване с административната практика на място, с ежедневните проблеми и конфликти при прилагането на евро-

пейските регламенти.

Обучените експерти имаха още един ангажимент – да подготвят съвместно с консултантите работни програми – стъпките, които трябва да се предприемат, за да бъде готово съответното функционално звено да изнася и внася обезщетения след присъединяването.

Още през юни т.г. започна изпълнението на някои от дейностите, залегнали в работните програми за укрепване на административния капацитет. Разработихме материали за самообучение, които обучените експерти да използват, когато предават информацията на останалите си колеги.

По инициатива на НОИ беше създадена междуведомствена работна група за оценка на наличните данни и прогнози за миграцията, които да бъдат използвани при определянето на работното натоварване при администрирането на международните случаи след 2007 г.

С помощта на холандските консултанти беше подготвен текст за брошура, която да информира осигурените лица какви ще бъдат осигурителните им права след влизането ни в ЕС. Отпечатването и разпространението на тази брошура е ангажимент на НОИ, който ще изпълним през следващата година.

Всички тези дейности по изпълнението на работните програми формално са извън обхвата на туининг договора и проекта, но изпълнението им е гаранция за устойчивост на резултатите. Същевременно те обективно свидетелстват за заинтересоваността и активността, която проявиха бенефициентите по проекта.

## БЪДЕЩИ АНГАЖИМЕНТИ НА ИНСТИТУЦИИТЕ (НОИ)

**Мария Касърова,**  
директор на Дирекция “Международни спогодби” в НОИ

Във връзка с гарантиране правата на осигурените лица в областта на социалната сигурност и изискванията на европейското право относно социалното осигуряване, можем да твърдим, че Националният осигурителен институт на България формално поставя началото на дейностите по предприсъединителните ангажименти към Европейския съюз с туининг проекта по програма ФАР, в чиято заключителна конференция участваме.

Ползите от проекта могат да се оценят в два аспекта – от една страна, получихме материали като доклади, инструкции и други теоретични разработки на експерти от осигурителни институции на страна, която от дълги години прилага координационните механизми в областта на социалното осигуряване, както и лекции от професори в европейски университет, подготвящ кадрите, които работят за социалното осигуряване, а от друга стра-

на, се срещнахме и работихме със специалистите, които изпълняват същите задължения, каквито имат и българските специалисти в НОИ. Показана ни беше не само организацията на работа, но и чисто практически умения, формуляри, казуси, програмни продукти, трудности, с които евентуално ще се сблъскаме и ние.

По мое мнение този успешен проект оказва ползотворно влияние не само защото се учихме, че трябва да координираме действията си с институциите на другите страни, членуващи в ЕС, но и защото ни помага да предвидим необходимостта от предприемане на някои бъдещи конкретни стъпки за по-нататъшни действия във връзка с присъединяването.

От наша страна винаги сме твърдели, че в НОИ има една солидна основа, изградена на базата на задълженията по прилагането на двустранните спогодби в областта на социалното осигуряване. Това е безспорно, защото пенсии се изнасят в други държави по спогодби, които действат от около 50 години; всеки ден от България заминават български работници на работа в чужбина и по действащите спогодби НОИ администрира цялата дейност по осигуряването на тези хора.

Бъдещите ангажименти за нас ще бъдат свързани с доизграждане на структурата, която имаме, в обогатяването на текущите процеси с цел осигуряването на работата по прилагането вече на един многостранен договор, какъвто е Регламент 1408/71 или 883 на Европейски съюз. Несъмнено може да се очаква, че ще има повече работа и повече задължения, но подготовката и предварителната работа са едни от гарантите за успех. В НОИ вече има кадри, преминали през обучението на проекта. На тях се възлага задачата, всички знания, които получиха, формулярите, по които работиха, и казусите, които решаваха да станат знания и на всички, които работят в териториалните подразделения на института в страната, както и на цялата общественост, тъй като за голяма част от работещите и пенсионерите у нас ще представляват интерес правата при движение в рамките на съюза.

Вече се сформират работните групи по създаване на програми за обучение от страна на преминалите обучение експерти в Централно управление.

Имаме ясната перспектива от страна на ръководството на НОИ в лицето на управителя, подуправителя и Съвета на управителя, които вече проведоха национално съвещание с всички ръководители на регионалните подразделения. На тази работна среща те бяха запознати с първоначалните и основни насоки

в предстоящите ангажименти, а именно организацията на работа, централизиране на дейностите по координация и в същото време ангажиране на териториалните подразделения с повече нови функции, попълване на формуляри, справки и консултации, проверки и други ангажименти във връзка с новите задължения и обслужване по места на осигурените и осигурителите с цел бързо, ефективно и пестящо време и средства обслужване.

Предприсъединителни действия се предвиждат в няколко насоки:

### **1. Организация**

Имаме ясната представа за отговорностите и организацията на задълженията, за това кой е компетентен орган, изграждане и функциониране на компетентна институция, за мястото и ролята на регионалните служби, контролните органи, надзорните органи и съдебната система като гарант за спазване на законността в страната ни.

### **2. Администриране**

Бъдещите ангажименти, които поемаме, трябва да гарантират такава структура и капацитет – обучен персонал, който да предоставя и обработва данни, необходими за обмен с други държави – цялата информация, свързана със самоличността, и осигурителен стаж, право и размер на обезщетенията. Дирекция “Международни спогодби” изпълнява и сега по действащите двустранни спогодби с Германия, Испания, Полша, Чешката република, Словакия, Унгария и др. тези функции с неголям персонал – 65 служители, в това число деловодство и архив.

### **3. Цифри и статистика**

Необходими са добри контакти и кореспонденция с министерства, НСИ и ГРАО при получаване на информация за броя на пребиваващи в страната чужди граждани и заминали в други държави български граждани. Задължението за изготвяне на финансови разчети за бъдещи задължения по двустранни спогодби и сега се изпълнява в НОИ.

### **4. Информирание на общественото**

Опитът на служителите в института в разпространяване на новите права и задължения чрез специално създадени брошури и чрез средствата за масово осведомяване може да се използва за предоставяне на информация във връзка с присъединяването и правата на работещите и пенсионерите при пребиваване в други страни.

# ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ИРЛАНДИЯ\*

Министърът на социалните грижи в Ирландия е отговорен за организирането и прилагането на социалноосигурителните системи, включително на свързаните с доходите и другите форми на подкрепа, които позволяват на хората да участват в живота на обществото позитивно и смислено. За социалното благополучие на семействата и общностите се съдейства чрез конкретни програми за развитие. В министерството се изработва и чрез него се прилага пенсионната политика. Държавната пенсионна комисия, която следи общо пенсионната сфера и докладва на министъра заключенията си, също има роля на съветник в тази политика като цяло.

## I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

### 1. Обхват на системата

Пенсионната система, изградена върху лични вноски и социални помощи, на практика обхваща цялото население. През 1999 г. от всичките 421 600 души, навършили 65 и повече години, 387 201 получават социални добавки към пенсиите си (тук се включват и над 46 432 възрастни хора с квалификация). През последното десетилетие в схемата на тези плащания настъпва значителна промяна. Макар че броят на получаващите социална пенсия (т.е. възрастните хора без средства, които не са правили вноски през годините) е все още голям – 93 023 през 1999 г., в сравнение с 1989 г. при тях се забелязва спад с почти 23%. Също така през 1989 г. хората с пенсия, основана на лични вноски, са под 50% от всички пенсионери, а през 1999 г. броят им надхвърля 62%.

Тази промяна може да се обясни с факта, че повече хора (най-вече жени) излизат на пазара за работна сила, което се дължи на икономическия растеж и непрекъснатото разширяване на задължителното социално осигуряване:

а) за едноличните търговци и хората със свободни професии през 1988 г.;

б) за хората, които имат непълно работно време през 1991 г.;

в) за държавните и общинските служители, постъпили след 1995 г.

Тук трябва да добавим и премахването на осигурителните ограничения, основани на доходите през 1974 г. Ролята на плащанията, изградени върху лични вноски, ще се засилва занапред. Предвижда се през 2016 г. 86% от пенсионерите да имат доходи, основани на личните им вноски, докато през 1999 г. този процент е 62.

### 2. Схеми за допълнително пенсионно осигуряване

Допълнителните пенсии в Ирландия съдържат три основни типа пенсионни споразумения:

– Пенсионни схеми за работниците и служителите в бюджетната сфера – техните вноски са съобразени с дохода им. Тук влизат държавните служители, хората от Националната служба за охрана, общинските служители, учителите и здравните работници, постъпили преди април 1995 г. Те плащат по-ниски социални вноски и по-късно получават средства в ограничени рамки.

– Консолидирани професионални пенсионни схеми, създадени от или договорени с работодателите с цел те да осигурят средства за своите работници. Тук се включват консолидирани схеми, създадени от държавни търговски организации и агенции.

– Лични пенсии (вкл. и пенсионни споразумения за годишна рента), договорени от отделни хора, най-често със свободни професии или самонаети.

## II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Социалноосигурителните вноски са процент от общия облагаем доход на работещите и хората със свободни професии – те са обект на разнообразни отстъпки и не могат да надхвърлят определени стойности. По принцип и работодателят, и работникът

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



плащат съответен дял от вноските. Работодателите са задължени от социалното законодателство да правят нужните удръжки и да ги превеждат по дадени сметки, така че работниците да могат да получат събраните суми, ако и когато стане необходимо.

При по-голямата част от населението вноските на работниците се определят от техните доходи. Размерът на социалноосигурителните плащания зависи от вида социално осигуряване, приложим в дадения отрасъл, и на свой ред диктува стойността на пенсията и сумите, които хората биха могли да получат, когато стигнат установената възраст. Най-вече се осигуряват работниците и работодателите от индустриалния и търговския сектор, както и от сферата на обслужването. Всеки човек, който печели на седмица 30 или повече ирландски паунда, е задължен да плаща социалноосигурителни вноски, както и всеки самонает или със свободна професия, чийто годишен доход е 2500 или повече паунда.

През 1999 г. разходите за социални помощи се поемат главно от държавата (54,7%) и от Социалноосигурителния фонд (44,9%). В този фонд приходите идват чрез вноски от работодателите (73,8%), работниците (20,3%) и самонаетите (5,9%).

Разходите за пенсионните схеми възлизат на около 24% от общия бюджет за социално подпомагане, който през 1999 г. е 4 билиона паунда. От него разходите за пенсии въз основа на лични вноски са 392,26 млн., докато при пенсиите за прослужено време се изразходват 402,8 млн. паунда. За 2000 г. сумите са 431,5 млн. за пенсии от лични вноски и 472,3 млн. за пенсии за прослужено време.

През май 1998 г. Държавната пенсионна комисия публикува своя доклад "Осигуряване на пенсионни доходи", който произтича от Инициативата за национална пенсионна политика. Една от най-важните препоръки в него е да се създаде общ фонд с цел да се намалят бъдещите разходи за социални пенсии. Правителството приема тази препоръка и през юли 1999 г. обявява намерението си да създаде резервни фондове, които да посрещнат бъдещите разходи за социални помощи и пенсии на служителите с бюджетни заплати.

Постановлението, с което се създава временен фонд, където да се съхраняват и контролират парите, отпуснати през 1999 г., се приема от парламента през декември същата година и там се превежда сумата от 3 билиона паунда. Тук влизат 2,4 билиона, отпуснати от телекомуникационната компания, наследила бившия държавен Телеком, и почти 600 милиона, което е 1% от brutния национален продукт

за 1999 г. С финансово постановление от 2000 г. се предоставя нова сума от 1,85 билиона паунда, от които около 1,2 билиона са от продажбата на Телекома и около 650 млн. се равняват отново на 1% от brutния национален продукт за 2000 г.

На 14 юни 2000 г. е публикуван предложението от министъра на финансите и одобрен от парламента закон за създаване, финансиране и управление на Националния пенсионен резервен фонд. С него правителството се задължава да превежда от държавната хазна във фонда сума, равна на 1% от brutния национален продукт, всяка година, поне до 2055-та, и не се ограничава създаването на допълнителни фондове, след като бъдат одобрени от парламента. Националният пенсионен фонд има мандат за строго търговски вложения с цел да се осигури най-голяма възвращаемост за дълъг период от време, а това се постига чрез управление с добре премислен риск. Забранено е съкращаване на средствата преди 2025 г.

### III. Условия за получаване на пенсия

За пенсия въз основа на лични вноски е необходимо:

- изплащането на социалноосигурителни вноски да е започнало, преди да са навършени 56 години (при пенсия върху лични вноски) или 55 години (при пенсия за прослужено време);
- да са изплатени най-малко 156 пълни вноски или ако средногодишната стойност е между 10 и 19, да има поне 260 пълни вноски;
- за минимална пенсия (т.е. 50% или 48 паунда на седмица) средногодишната стойност е най-малко 10 изплатени вноски, броени от януари 1953 г. за жените (когато влиза в сила единната система за социално осигуряване) или от датата на първата социалноосигурителна вноска, ако тя е по-късно. Средногодишната стойност на вноската от 48 паунда на седмица се изисква за максималния размер пенсия (96 паунда на седмица).

С времето настъпват изменения в тези условия. Мерките взети в тази област през последните 20 години, наред с постепенното разширяване на задължителното социално осигуряване, така че фактически да включва цялата платена работна сила, са насочени главно в две посоки. Първо, да се обхванат все повече хора и, второ, да се ограничи влиянието на известни аномалии, възникнали с времето и отразили се на различни категории хора, които по различни причини не са плащали осигуровки през целия си трудов стаж. Тук се включват:

- Въвеждане от април 1994 г. на пенсии за домакини. Става дума за хора, които прекарват периоди от време извън трудовия пазар, защото се грижат или за деца (до 12 години), или за болни и инвалиди. По точно, тези интервали не се взимат предвид, когато се изчислява стойността на пенсията. По такъв начин могат да се пренебрегнат най-много 20 години.

- През 1997 г. минималната средногодишна база за пенсия върху лични вноски се намалява от 20 до 10 вноски за година. Когато човек има средногодишно от 10 до 14 вноски, получава пенсия, равна на 50% от стандартния максимум. Ако вноските са годишно между 15 и 19, пенсията е 75% от установения максимум.

- С Постановление №4 от 2000 г. се признават и вноските, платени преди 1953 г. Така от 5 май 2000 г. се въвежда специална пенсия от 50% за всеки, който е бил нает и е плащал осигуровки преди 1953 г. и който не е успял да получи пенсия или пенсията му (независимо дали е върху лични вноски, или не) е ниска. За да има такава пенсия от 50%, човек трябва да е работил и да е плащал вноски според законите на националното здравно осигуряване преди 1953 г. и да е направил най-малко 260 вноски (т.е. в продължение на 5 години), като те може да се отнасят за периода преди 1953 г. или да са комбинация от суми, внесени преди и след 1953 г. Помощите за гледане на дете или възрастен човек и в този случай са по-малки – също 50%.

Пенсионната възраст в Ирландия е 65 или 66 години, в зависимост от вида пенсия, за който се кандидатства. Тази възраст се налага постепенно през периода 1973–1975 г., преди който е била възприета горна граница от 70 години.

Един от ключовите фактори, определящи стойността на пенсията, е възрастта за пенсиониране – 65 години. В доклада, свързан с Инициативата за национална пенсионна политика, се сочи възможността за гъвкав подход и право на по-късно пенсиониране, която трябва да залегне в социалното законодателство. В доклада се отбелязва положителното въздействие от увеличаването на възрастта за социална пенсия – условията на работа естествено водят до определен момент на оттегляне от активна дейност и перспективата за пенсиониране става по-малко привлекателна, ако социалната пенсия не започне да се изплаща веднага. За да се спестят средства, е необходимо на хората под пенсионна възраст да се предостави възможност да продължат да работят и да получават приходи. Макар че не се предвижда намаляване на пенсионната възраст, предстои правителството да разгледа основа-

нията и предимствата на това да се увеличат възможностите за продължаване на работа след възрастта за пенсия, което ще позволи една по-висока социална пенсия при по-късно пенсиониране.

Не съществуват улеснения за по-ранно получаване на пенсията върху лични вноски или за прослужено време, но в намален размер. И все пак се отпускат т.нар. предпенсионни помощи, предназначени за хора, които разполагат с ограничени средства и са навършили 55 години. Те могат да се оттеглят от трудовия пазар и да кандидатстват за седмични помощи. За тази цел трябва да са получавали дълго време помощи за безработни или вече да не получават помощи за самотен родител или за гледане на дете или болен възрастен. Схемата е напълно свободна и зависи от избора на човека дали ако е безработен и навърши 55 години ще предпочете да продължи да търси работа и да получава помощи за безработни, вместо да се пенсионира. Дори е възможно, ако някой вече получава предпенсионни помощи, да се върне на работа по свое желание.

Поради доброто състояние на ирландската икономика днес силно намалява броят на хората, желаещи да участват в тази пенсионна схема. Повече от 60% от възрастните с предпенсионни помощи са на 60 или повече години. Очаква се занапред техният брой да спадне още. На дневен ред е въпросът за реструктуриране на тази схема с оглед на съвременните пазарни условия.

#### IV. Размер на сумите в пенсионноосигурителната система

##### 1. Фактори, определящи тяхната стойност

При социалните пенсии няма пряка връзка между плащаните вноски и стойността на получаваната накрая сума. Тези суми се изплащат като непроменливи седмични помощи и се изчисляват така:

- Индивидуална пенсия в зависимост от общия брой вноски, които са изплатени и/или признати;
- Дава се увеличение, ако човек издържа друг възрастен или дете. Когато става дума за възрастен, е планирано стойността да нарастне, така че да достигне 70% от индивидуалната пенсия през следващите три години (процесът започва от бюджета за 2000 г.). Още едно споразумение, конкретно за това увеличение, ще позволи на пенсионера с квалификация да печели между 70 и 135 паунда на седмица;
- Помощи за самотни хора (ако са навършили 66 години и живеят сами) и помощи при напреднала възраст (ако са навършили 80 и повече години).

## 2. Метод на изчисляване

Стойностите за седмична пенсия въз основа на лични вноски (влезли в сила от 5 май 2000 г.) са следните:

Средно-годишен брой вноски	Стойност в ирландски паунда	% от максималната сума
48	96	100
20-47	94,10	98
15-19	72,10	75
10-14	48	50

Максималното увеличение за седмица при квалифициран работник или служител под 66 години е 60,20 паунда, а над 66 години – 64,60 паунда.

## 3. Осъвременяване

Правителството е поело отговорността да увеличи стойността на пенсиите до 100 паунда през 2002 г. В своята програма то потвърждава намерението си и декларира, че до 2002 г. тази тенденция ще обхване и всички социални пенсии. Освен това то планира увеличението на пенсиите да съответства на растежа на доходите като цяло. На този проблем е посветен докладът на Държавната пенсионна комисия “Осигуряване на пенсионни доходи”, който препоръчва новата стойност да се равнява на 34% от средния доход в индустриалната сфера. Сега максималната седмична сума от 96 паунда е едва 30% от този среден доход.

## V. Демографските промени и пенсионната система

### 1. Демографско развитие

Инициативата за национална пенсионна политика започна от октомври 1996 г. въз основа на проучване за обхвата на професионалните пенсии. През 1997 г. се публикува първата от 5-годишните серии със статистически прегледи за стойността на социалните пенсии, която обхваща периода от 60 години между 1996 и 2056 г. Това изследване показва, че броят на хората над 65 години ще се увеличава от 11% от населението през 1996 до 19% през 2026 и 27% през 2056 г.. Смята се, че тогава възрастните ще бъдат над 1 млн. души от населението, докато през 1996 г. са били 414 000 души. Ако ниската смъртност, предвиждана в доклада, стане факт, броят на хората над 80 години ще нарасне за същия период от 90 000 (2% от населението) до 317 000 (8%). Макар че броят на ирландците в активна трудова възраст ще се увеличава през следващите 20 години, след това ще започне

да спада и през 2056 г. те ще бъдат около 51% от населението. Така техният дял спрямо навършилите 65 и повече години ще намалее от 4,9 през 1996 г. на 1,9 през 2056 г.

## 2. Реформи и препоръки

Докладът на Държавната пенсионна комисия от 1998 г., подготвен във връзка с Инициативата за национална пенсионна политика, е кулминацията на един широкообхванат процес на консултации между правителството, социалните партньори, пенсионерите и групи от адвокати, които защитават интересите на възрастните хора. Основните препоръки в доклада отразяват двустранния характер на ирландската пенсионна система, която включва поддържане на стабилни социални пенсии, базирани на социалното осигуряване, и съществени подобрения в професионалните и индивидуалните пенсии с крайна цел 70% от работещите на възраст над 30 години да имат покритие за своите пенсии покъсно, докато сега те са само 50%. Тук трябва да се добавят и някои по-специфични цели за пенсионно покритие при работещите жени, самонаетите и хората със свободи професии.

В отговор на основните препоръки от доклада ирландското правителство издаде документ, в който е посочен ясен план за осигуряване на бъдещето при възрастните хора. Създават се работни групи с цел:

- да се разгърнат и приложат по-пълно препоръките за предварително натрупване на средства за социалните пенсии;
- да се уточнят проблемите около опростяването на данъчния режим за пенсиите;
- да се проучи най-добрият подход за увеличаване на паричното покритие за професионалните пенсии;
- да се изработят предложения за по-ясното открояване на целите в пенсионната политика и да се подготвят нужните за това кадри.

Резултатите от разискванията във втората и третата от тези групи ще залегнат в Закона за пенсиите, който ще се публикува. За да се постигне ръст в социалноосигурителното покритие, Държавната пенсионна комисия препоръчва да се въведат сметки с лични пенсионни спестявания. Предвижда се те да бъдат по-евтина, лесно достъпна лична инвестиция, позволяваща на хората, независимо от техния статут, да спестяват за пенсия по един гъвкав начин, който същевременно ще допринесе да се допълни размерът на пенсиите. Основна характеристика на споменатия Закон за пенсиите ще бъде тъкмо нормативната рамка, свързана със сметките за лични пенсионни спестявания.

# РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – СМОЛЯН

Атанас Луднев,  
директор на РУСО–Смолян

Районно управление “Социално осигуряване” в гр. Смолян провежда държавна политика в областта на социалното осигуряване на територията на Смолянска област. Наред с тази основна задача, управлението ни съдейства за развитието и усъвършенстването на българския осигурителен модел.

За по-ефективно изпълнение на функциите си в управлението ни са формирани три отдела: “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване” (ОВКО), “Пенсии” и “Финансово-счетоводна дейност”, а така също и два самостоятелни сектора: “Информационни системи” и “Човешки ресурси и управление на собствеността”.

Дейностите в РУСО се изпълняват от 78 щатни служители, като разпределението им по образование е следното:

- с висше образование – 42 служители;
- с полувисше – 1 служител ;
- със средно специално образование – 26 служители;
- със средно образование – 9 служители.

Образователната структура на персонала показва, че в преобладаващата си част, а именно 54%, са служители с висше образование. Ръководството на управлението смята, че това не е достатъчно, за което сме дали разрешение на 10 служители от управлението, които са със средно специално и средно образование, да следват във висши учебни заведения. Така, след придобиването от тях на висше образование, процентът на служителите с висше образование ще се увеличи на 67%.

Разпределението на персонала на управлението по възраст е както следва:

- до 30 години – 11 души;
- от 30 до 40 година – 18 души;
- от 40 до 50 години – 33 души;
- от 50 до 60 години – 16 души;
- над 60 години – 0.

Данните показват, че най-многобройна е групата от 40 до 50 години, като средната възраст на персонала е 42 години.

Разпределението на персонала по пол е следното:

- мъже – 18 броя;
- жени – 60 броя.

Цифрите показват, че преобладават жените, които представляват 77% от общия персонал. Това говори и за известно феминизиране на системата.

Възрастовата структура се намира в пряка зависимост и с натрупания стаж в системата на социалното осигуряване, като по този показател разпределението е следното:

- до 5 години – 32 души;
- от 5 до 10 години – 11 души;
- от 10 до 15 години – 17 души;
- от 15 до 20 години – 5 души;
- над 20 години – 13 души.

Средният трудов стаж в системата е 9,4 години, което показва, че съществува реална възможност за усвояване на нормативната уредба, което дава основание да се смята, че персоналят притежава необходимите знания и умения за успешна професионална реализация.

Основната дейност на отдел “ОВКО” е свързана с първоначалното регистриране на осигурителите и самоосигуряващите се лица, извършване на контролно-ревизионната дейност, събиране на данни за осигурените и самоосигуряващите се лица, регистриране на трудовите договори, експертиза на работоспособността, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и професионалните заболявания, отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица.

В отдела работят 37 служителя, като разпределението им по сектори е следното:

- сектор “Контролно-ревизионна дейност” – 13 човека;
- сектор “РОД по ДОО” – 8 човека;
- сектор “Парични обезщетения за безработица” – 15 човека.

Цифрите сочат, че хората, занимаващи се с контролно-ревизионна дейност, са крайно недостатъчни. Това силно затруднява самата контролна дейност, а

така също ограниченият брой на ревизорите създава проблеми при посрещането на всички извънредни задачи, които възникват в процеса на работата.

Регистрираните осигурители към 31.12.2004 г. в РУСО–Смолян са 16 056 юридически лица, от които 9729 еднолични търговци, 1692 фирми, 329 юридически лица с нестопанска цел, 101 кооперации и други осигурители – 4205.

Към 30.06.2005 г. тези цифри са съответно: 11 822 юридически лица, 9926 еднолични търговци, 1825 фирми, 352 юридически лица с нестопанска цел, кооперации – 103, и други – 5589.

Сравнявайки двата периода, е видно, че чувствителното завишение е в групата “други”, където са главно земеделските производители.

Постъпилите суми от регистрираните осигурители през 2004 г. по приходите на ДОО, приходите на Националната здравноосигурителна каса и Допълнителното задължително пенсионно осигуряване са на обща стойност 44 787 308 лв., от които 34 723 950 лв. са постъпленията за ДОО.

За първото полугодие на 2005 г. постъпленията са в размер на 22 990 836 лв.

Цифрите показват, че е налице незначително нарастване на приходите, което се дължи както на увеличение на броя на осигурителите, така и на по-стриктното изпълнение на задълженията им към осигурителните фондове.

Към 30.06.2005 г. контролно-ревизионната дейност в РУСО–Смолян се изпълнява от 10 финансови ревизори, които през цялата 2004 г. са извършили 1208 ревизии по приходите на ДОО, по приходите на НЗОК и ДЗПО. От тях 320 са приключили с ревизионни актове за начет на обща стойност 1 631 673 лв., като разпределението по различните фондове е:

- ДОО – 1 368 057 лв.;
- НЗОК – 217 890 лв.;
- ДЗПО – ППФ – 1691 лв.;
- ДЗПО – Ун.ПФ – 38 715 лв.

За първото полугодие на 2005 г. броят на извършените ревизии е 1053, което показва, че е налице значително завишение на броя на извършените ревизии през 2005 г. От тях 850 са завършени с ревизионни актове на обща стойност 534 462 лв., като сумата на задълженията по фондовете е следното:

- ДОО – 198 922 лв.;
- НЗОК – 322 108 лв.;
- ДЗПО-ППФ – 4880 лв.;
- ДЗПО-Ун.ПФ – 8520 лв.;
- ГВРС – 32 лв.

През 2005 г. усилията на контролните органи на управлението са били насочени към качество-

ното и прецизно извършване на ревизиите. Така изпълняваме указанията, дадени от проверяващите органи на Централно управление на НОИ. На осигурителите, които не са погасили доброволно задълженията си по ревизионните актове за начет на основание на чл. 110, ал. 6 от КСО, се налагат запори по банковите сметки.

До търговските банки, обслужващи банковите сметки на осигурителите длъжници, през 2004 г. са изпратени 216 броя запорни съобщения за принудително събиране на задълженията.

За периода до 30.06.2005 г. те са 51 броя.

Осигурители, които са погасили частично или изцяло задължението си по този ред за 2004 г., са 75 броя, в размер на 124 833 лв. За полугодieto на 2005 г. са постъпили погашения от 43 осигурители в размер на 55 263 лв.

За прихващане на суми от данъчен кредит по чл. 110, ал. 5 от КСО са изпратени 12 преписки до данъчните подразделения на обща стойност 441 997 лв. Постъпленията по този ред са в размер на 2154 лв.

За подобряване на работата по събираемостта на вземанията и особено по принудителното събиране, за улеснение на служителите при провеждане на консултации по правни казуси, при изготвяне на наказателните постановления, по налагане на обезпечителните мерки и изпращане на преписките в Агенцията за държавни вземания, от септември 2004 г. в управлението бе назначен щатен юрисконсулт. В тази връзка от началото на годината до настоящия момент в РУСО–Смолян са съставени 180 акта за установяване на административни нарушения. За същия период са изготвени 223 наказателни постановления, като глобите по 100 от тях са заплатени доброволно.

За принудително събиране в Агенцията за държавни вземания от началото на годината са изпратени 644 преписки по ревизионни актове за задължения в размер на 294 487 лв. и 57 преписки по наказателни постановления.

За обезпечаване на задълженията по ревизионни актове, на основание чл. 146, ал. 4 от ДПС и чл. 110, ал. 5, т. 2 от КСО, бяха наложени мерки на 21 осигурители.

С цел повишаване на събираемостта бяха изпратени 55 напомнителни писма, заедно с точни справки за задължението на осигурителите.

Общият брой на делата, включително и висящи производства, е 116. От тях 49 са изпълнителни дела, като 27 са прекратени поради заплащане на дължимите суми.

На основание чл. 146, ал. 3 от ДПК и Инструкцията за взаимодействие между АДВ и НОИ за принудителните събирания на публичните задължения, на осигурителите длъжници на АДВ за 2004 г. са изпратени 90 преписки, като размерът на задълженията е 1 027 082 лв. През 2004 г. размерът на погасените задължения е 927 579 лв. Осигурителите със задължения над 50 000 лв. към 31.12.2004 г. са 18, с общ брой на задълженията 5 503 145 лв.

Към 30.06.2005 г. тези осигурители вече са 15 на брой, с общ размер на задълженията 3 596 183 лв. От тях с най-голям размер на задължения са следните осигурители: “Горубсо-Рудозем” – в размер на 1 646 058 лв., “Родопска тъкан” – Смолян – 477 032 лв.; “Минстрой-Родопи” – Мадан – 270 236 лв.; “Смиледа” ООД – с. Смилян – в размер на 182 387 лв.; “Отопление и вентилации” – Смолян – 164 428 лв.; “Финимекс – П. Феродов” – Доспат – 116 788 лв.; “Симеонов” ООД – Смолян – 116 281 лв.; “Горубсо” ГМП – Мадан – 97 579 лв. и др.

На тези осигурители контролните органи на управлението извършват ежемесечно, тримесечно и шестмесечно финансови ревизии. Освен това се правят срещи с ръководствата на тези длъжници за по-бързо погасяване на задълженията и повишаване на събираемостта.

За цялата 2004 г. постъпленията за погасяване на задълженията са в размер на 2 938 042 лв., в т.ч. от Агенцията за дължавни вземания – 925 830 лв.

Освен основната ревизионна дейност, финансовите ревизори на РУСО–Смолян са извършвали и други контролни дейности, а именно:

- 245 проверки по молби на граждани и осигурители за възстановяване на надвнесени или неправилно внесени осигурителни вноски, както и прехвърляния на суми по фондове, БУЛСТАТ, ЕГН и параграфи за 2004 г., като запологудията на 2005 г. те са 140 броя.

- Съставени са 200 констативни протокола за установени различия между данните по ЕГН в Персоналния регистър и данните, посочени в документите за отпускане на пенсии, при извършване на ревизии през 2004 г. За шестте месеца на 2005 г. те са 90 броя.

Във връзка с възможностите, визирани в чл. 116 от КСО за разсрочване на задълженията по ДОО за периода от 1.01.2004 г. до 31.12.2004 г., бяха разсрочени задълженията на 3 осигурители от Надзорния съвет на НОИ, един осигурител от управителя на НОИ и 2 от директора на ТП на НОИ.

Общият размер на събраните суми по погасителните планове за 2004 г. е в размер на 1 296 311 лв.

Във връзка с подаването на молби за издаване на удостоверения за липса или наличие на задължения е създадена добра организация между сектор “РОД по ДОО” и сектор “КРД” за стриктен контрол при издаване на удостоверенията.

През 2004 г. РУСО–Смолян е издало 2150 удостоверения за липса на задължения, а към 30.06.2005 г. техният брой е 955. Следователно можем да направим извода, че почти се запазва темпът на издаване на удостоверения за липса на задължения и през 2005 г. в сравнение с 2004 г.

За уточняване на здравноосигурителния статус на лицата през 2004 г. са издадени 6010 удостоверения за непрекъснати здравноосигурителни права, а на 1750 лица са били разсрочени задълженията към НЗОК.

Във връзка с промените на Закона за здравното осигуряване, влезли в сила от 1.06.2005 г., са удовлетворени 205 молби за разсрочване на задължения към НЗОК на обща стойност 74 683 лв. Така също в изпълнение на тези промени са постъпили 40 молби за освобождаване от плащане на здравни осигуровки на българи, пребиваващи повече от 183 дни в рамките на една година в чужбина. От тях само 13 броя са удовлетворени поради това че само те отговарят на условията на закона.

През 2004 г. в РУСО–Смолян са приети 111 декларации за трудови злополуки. От тях 105 са по чл. 55, ал. 2 от КСО. За тази година една злополука е със смъртен изход. За първото полугодие на 2005 г. трудовете злополуки са 45, което показва тенденция към намаление. За същия период има също само една смъртна злополука.

Съгласно Инструкция на НОИ за профилактика и рехабилитация, през 2004 г. са издадени 1091 удостоверения, като сумата на изплатените фактури е 296 600 лв. През 2005 г. осигурените много активно използват възможностите, които предоставя програмата на НОИ за рехабилитация и възстановяване на здравето на осигурените лица. До 30.06.2005 г. управлението ни е издало 444 удостоверения, като изплатената сума е в размер на 79 098 лв.

От 1.01.2003 г., на основание Наредба №5 от 29.12.2002 г., започна приемането и регистрирането на уведомленията по чл. 62, ал. 4 от КТ за сключване или прекратяване на трудовите договори.

Към 30.06.2005 г. са регистрирани 140 180 трудови договора, като от тях 51 267 са новорегистрирани, а прекратените трудови договори са 41 711. Изискването за регистриране на трудовите договори даде своето отражение върху нарастване на приходите от внесени осигурителни вноски.

Дейността по обслужването на безработните лица с право на обезщетение от 1.01.2004 г. преминава от Дирекция “Бюро по труда” към териториалните поделения на НОИ, като за целта се обособи нов сектор “Парични обезщетения за безработица”. Към 31.12.2004 г. регистрираните безработни с право на парични обезщетения са 5213, като към 30.06.2005 г. техният брой е 2105.

Изплатените обезщетения за безработни за 2004 г. са 3 243 578 лв., а за първото полугодие на 2005 г. са в размер на 1 437 101 лв.

Организирано е и обслужването на безработните лица и в общините Златоград, Мадан, Неделино, Баните, Девин и Доспат.

Ръководството на управлението направи необходимото за приобщаване на новопостъпилите служители в сектор “ПОБ” към колектива и традициите, които съществуват, а така също и за създаването на добри условия и микроклимат в колектива.

В това направление значителни усилия се положиха също и за решаване на проблемите с материалната база и устройване на сектора в близост до останалите сектори на управлението.

Дейността по пенсионното осигуряване на гражданите в Смолянска област, свързана с отпускане, изменение, спиране, възобновяване, прекратяване и изплащане на пенсиите и добавките към тях, се извършва от отдел “Пенсии”. В отдела работят 21 служители, разпределени в два сектора – “Отпускане на пенсии” и “Изплащане на пенсии”.

В сектор “Отпускане на пенсии” работят 12 служители, от които 1 ръководител-сектор, 3 контролери, 7 инспектори и 1 инспектор-архива.

В сектор “Изплащане на пенсии” работят 8 служители, от които 1 ръководител-сектор, 2 контролери и 5 инспектори.

Обслужването на гражданите по въпроси, свързани с пенсионното осигуряване, се извършва чрез приемната на отдел “Пенсии”, чиято дейност е организирана по начин, който позволява това да става възможно най-ефективно, бързо и компетентно. В приемната работят служители от сектор “Отпускане на пенсии”, като за улеснение на гражданите работното време е без прекъсване. Тук се правят справки по отпускането и изплащането на пенсиите, приемат се, завеждат се и се разпределят постъпващите заявления, документи за учащи се, издават се удостоверения за размера на пенсиите. Справки и консултации по пенсионните въпроси се правят и от началника на отдел “Пенсии” и от двамата ръководители на сектори за по-специфични, спешни и казусни случаи, без оглед на определен ден за прием.

Към 30.06.2005 г. РУСО обслужва 37 698 пенсионери, живеещи в 8 общини на областта – Смолян, Мадан, Баните, Златоград, Неделино, Девин, Доспат и Чепеларе, като броят на изплащаните пенсии е 43 314.

За 2004 г. броят на пенсионерите е 37 722, а изплащаните пенсии са 43 073.

Средномесечният размер на изплатените пенсии в РУСО–Смолян за 2004 г. е 127,70 лв., а за първото полугодие на 2005 г. е 130,01 лв., значително по-висок от средния за страната, което се обяснява главно с големия брой пенсионери от миннодобивната промишленост.

За 2004 г. са изплатени пенсии в размер на 58 071 845 лв., а към 30.06.2005 г. – 29 481 799 лв.

– от фонд “Пенсии” за 2004 г. – 54 446 284 лв., а към 30.06.2005 г. – 27 654 434 лв.

– от фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” за 2004 г. – 2 116 885 лв., а към 30.06.2005 г. – 1 085 212 лв.

– от фонд “Трудова злополука и професионална болест” за 2004 г. – 1 508 675 лв., а към 30.06.2005 г. – 742 153 лв.

За периода от 1.01.2005 до 31.08.2005 г. в управлението са постъпили:

– 687 заявления за отпускане на нови пенсии, включително и заявления за социални пенсии за инвалидност;

– 53 заявления за отпускане на нови наследствени пенсии;

– 1007 заявления за изменение по отпуснатите пенсии;

– 398 заявления за отпускане на добавки по чл. 84 от КСО;

– 1149 заявления за отпускане на добавка по чл. 9 от ЗПГРРЛ;

– 1851 заявления за смяна на адрес, име, ЕГН, за прехвърляне изплащането на пенсии от други РУСО и за превод на пенсии по сметка в банки.

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

За 2004 г. на 1360 пенсионери, а за 2005 г. на 925 пенсионери е продължен срокът на изплащане на инвалидните пенсии след преосвидетелстване от ТЕЛК.

През периода са приети 585 документа за удостоверяване статута на учащи се.

Прекратени са или са спрени 2611 пенсии.

За 2004 г. има издадени 28 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионери за 14 407,62 лв., в т.ч. главница 10 679,76 лв. и лихва 3724,86 лв.

До 31 август 2005 г. са издадени 32 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионерите за 15 411,60 лв., в т.ч. главница 10 564,20 лв. и лихва – 4847,40 лв.

Най-честите причини за възникване на дълговете са: укриване на осигурителен стаж и доход след 1.01.1997 г.; несвоевременно уведомяване на пенсионните органи за обстоятелствата, които се отразяват върху основанието за получаване на пенсия.

До 31.08.2005 г. по възникналите дългове за надвзети пенсии по вина на пенсионерите са възстановени 2658,11 лв., а останалите се погасяват чрез удържки от пенсиите.

По повод установени несъответствия между информацията в Персоналния регистър на осигурените лица в НОИ и данните за осигурителния стаж и доход, представени в отдел “Пенсии”, са изпратени 1640 писма до осигурителите, като 26 случая са предадени за проверка от финансовите ревизори на отдел “ОВКО”, а останалите са уточнени от отдел “Пенсии”.

В изпълнение на програмата “Помощ за пенсиониране” за 2004 г. са издадени 531 удостоверения, а за 2005 г. – 191 удостоверения по депозираните заявления на лицата.

От началото на годината са постъпили 36 жалби по чл. 117 от КСО срещу разпореждания на ръководителя по пенсионното осигуряване, по които са постановени решения на директора, предвидени в срока.

За 2004 г. жалбите по чл. 117 от КСО са 45.

От всички 81 постъпили жалби са уважени 15 броя, а 66 са оставени в сила.

Съгласно чл. 98, ал. 4–7 от КСО, от февруари 2005 г. функционира Медицинска комисия към РУСО.

За периода до 31 август 2005 г. са предадени на председателя на Медицинската комисия 741 броя медицински документи на инвалиди, подали заявления за отпускане на нови пенсии и добавка за чужда помощ. 97 броя медицински документи са изпратени за разглеждане от специализираните комисии към РУСО–Пловдив. От всички предадени за разглеждане документи са постановени 573 решения на Медицинската комисия, като всички са потвърдили експертните решения на ТЕЛК. Няма обжалвани решения пред НЕЛК.

Забавеното произнасяне на Медицинската комисия се дължи на недостатъчната координираност между комисията и Регионалната картотека на медицинските експертни досиета.

Изплащането на пенсиите е организирано в 62 пощенски станции и 31 банкови клона. Изплащат се пенсии и в 3 социални дома.

В изпълнение на разпоредбите на НПОС съвместно със служителите на ТП “Български пощи” се извършват проверки в пощенските станции по спазване на Наредбата за законосъобразното изплащане на пенсиите.

Проверките се извършват по предварително утвърден график. За 2004 г. са направени 32 проверки в пощенските станции и 3 в социални домове. От началото на тази година са извършени 16 проверки. При констатиране на пропуски се предприемат мерки за тяхното отстраняване, като се дават съответните препоръки към пощенските станции.

В съответствие с изискванията за изграждане на системата за финансово управление и контрол от 1.01.2004 г. в РУСО–Смолян функционира система за финансово управление и контрол. Системата е насочена към гарантиране на законосъобразна и ефективна дейност, свързани с управлението на всички разходи за доставка на материали и стопански инвентар, извършване на услуги, разходи за заплати, командировки и др.

За извършване на тази дейност от 1.01.2004 г. бе определен служител от персонала, който по съвместителство изпълняваше тези задължения, а от 24.09.2004 г. за целта бе открита самостоятелна щатна бройка за финансов контролор.

Съгласно информацията от регистъра на финансовия контролор, за 2004 г. са съставени 649 контролни листа за предварителен контрол, а през първото полугодие на 2005 г. те са 523 броя.

Извършените ревизии от различни контролни органи не констатираха нарушения в това направление, което показва, че изградената система действва ефикасно и води до икономичното изразходване и управление на материалните и финансовите активи на управлението.

Усилията на целия колектив на РУСО–Смолян и в бъдеще ще бъдат насочени към създаване на такава организация във всички функционални звена за качествено и бързо обслужване на гражданите и юридическите лица. Така ще успеем да се справим с всички предизвикателства на извършващата се реформа в системата за социално осигуряване.

Това е пътят за повишаване на доверието както към цялата система за социално осигуряване, така и към работата на колектива на РУСО–Смолян.