



НАЦИОНАЛЕН  
ОСИГУРИТЕЛЕН  
ИНСТИТУТ

## ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

*ГОДИНА XV, Брой 1, 2016*

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

*Председател* Весела Караиванова  
*Членове* Антоанета Ганчева  
Елина Чалъкова  
Даниела Асенова  
Теодора Нончева  
Марин Калчев  
Снежана Малакова

*Редактор* Петър Иванов  
*Предпечат* Весела Петрова

ISSN 1311 9656

*Адрес на редакцията: 1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64*

*Тел: 02 926 12 34*

*web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)*

## СЪДЪРЖАНИЕ

### **Нормативна уредба**

Снежана Малакова - Промени в подзаконовата нормативна уредба по прилагането на Кодекса за социално осигуряване.....3

### **Трудови злоупотреки**

Сокол Силянов - Годишна оперативна информация за трудовите злоупотреки, регистрирани през 2015 г.....7

### **Парични обезщетения**

Росица Масларова, Нели Щонова, Мариела Манукова-Стефанова - Практика в страни-членки на ЕС в областта на паричните обезщетения за временна неработоспособност.....11

### **На фокус**

Свилена Янчина – Териториално поделение на НОИ в гр. Кърджали – организация на дейността и постигнати резултати за 2015 г.....16

### **Европейски практики**

Последните реформи за постигане на адекватни и устойчиви пенсии.....22

### **Евроинтеграция**

РЕШЕНИЕ № Н6 от 16 декември 2010 г. относно прилагането на някои принципи при сумирането на периоди по член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност.....29

НОИ

**Нормативна уредба****ПРОМЕНИ В ПОДЗАКОНОВАТА НОРМАТИВНА  
УРЕДБА ПО ПРИЛАГАНЕТО НА КОДЕКСА ЗА  
СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ**

Снежана Малакова - директор на дирекция „Правна“

Традиционно измененията в Кодекса за социално осигуряване (КСО) обуславят необходимостта от адекватни промени в издадените за неговото прилагане подзаконови нормативни актове.

**Промени в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС)**

С Постановление № 41 на МС от 25.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г. са приети следните по-съществени изменения и допълнения в НПОС:

- в съответствие с влезлите в сила от 01.01.2016 г. нови условия за пенсиониране по чл. 68, чл. 69, чл. 69а, чл. 69 б и чл. 69в КСО изрично са посочени конкретните предпоставки за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на всички видове осигурени лица – работещите при най-масовата трета категория труд, балерините, балетистите и танцьорите в културни организации, категорийните работници, учителите, военнослужещите и служителите от специалните ведомства;

- установени са правила за изчисляване на намаления размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, отпускана по чл. 68а КСО по-рано от общата пенсионна възраст;

- съкратен е срокът, в който лицата, подали заявление за отпускане на пенсия с нередовни и/или липсващи документи, следва да отстранят нередовностите. Намалението е от два на един месеца, считано от датата на уведомяването, а за пенсиите, за които се прилага международен договор, срокът за отстраняване на нередовностите се намалява от четири на два месеца. Изрично е предвидено, че ако в посочените срокове лицата, поискали отпускане на пенсия, не отстранят нередовностите и/или не представят необходимите документи, пенсионният орган се произнася само въз основа на наличните такива и на данните от информационната система на НОИ;

- предвид получаваната по служебен път информация относно наличието на трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, отпада задължението на лицата при подаване

на заявление за отпускане на пенсия за инвалидност да прилагат копие на експертното решение на ТЕЛК/НЕЛК;

- прецизират се документите, които се прилагат в пенсионното досие като изрично се регламентира, че трудовите, осигурителните и военноотчетните книжки се връщат на лицето заедно с разпореждането на длъжностното лице по пенсионното осигуряване. С влизането в сила от 05.03.2016 г. на промяната в чл. 9 НПОС в пенсионното досие ще се съхраняват заявлението за пенсия, оригиналните удостоверения за осигурителен стаж до 31.12.1999 г., удостоверенията за осигурителен доход, удостоверението за наследници, личните декларации, всички последващи заявления и жалби на лицето, експертните решения на ТЕЛК (НЕЛК), решението на медицинската комисия към ТП на НОИ и др.

- във връзка с въведения от 2015 г. и вече ефективно функциониращ механизъм за изплащане на пенсиите чрез електронен изплащателен картон, отпада вземането на образец от подписа на получателя на пенсията при първото ѝ изплащане;

- регламентира се период, в който ежегодно лицата с постоянен адрес в чужбина, които получават пенсии в банка на територията на Република България, представят декларация за продължаване получаването на пенсия;

- въвежда се легална дефиниция на понятието „членове на семейството“, употребено в чл. 6 и чл. 8 НПОС. Съгласно новата разпоредба на §2а, т. 3 НПОС „членове на семейството“ са съпругът/съпругата и децата до 18-годишна възраст, ако не са встъпили в брак, както и децата над тази възраст, ако са неработоспособни с определена от ТЕЛК (НЕЛК) 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, нямат други доходи и не са встъпили в брак.

Важна промяна, която следва да се има предвид, е направената в чл. 33 НПОС. Със същата се регламентира отпускането и изплащането на лична и наследствена пенсия при безвестно отсъствие на лице, като изрично са уредени две хипотези: когато

обявеното за безвестно отсъстващо лице е било пенсионер и когато същото не е имало отпусната пенсия. В хипотезата на безвестно отсъствие на лице, което има право на пенсия, но такава не му е отпусната, наследниците му имат право временно на наследствена пенсия след влизането в сила на решението на съда за обявяване на отсъствието. Пенсията се отпуска от датата, от която съдът е приел лицето за безвестно отсъстващо, ако са налице условията по чл. 82 КСО. В другата хипотеза наследниците на безвестно отсъстващия пенсионер имат право временно на наследствена пенсия от датата на влизане в сила на решението на съда за обявяване на отсъствието, ако са налице условията по чл. 82 КСО. От същата датата обаче се спира личната пенсия на обявения за безвестно отсъстващ пенсионер.

#### **Промени в Наредбата за общественото осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица (НООСЛБГРЧМЛ)**

С Постановление № 35 на МС от 24.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г. са направени изменения и допълнения в тази наредба, както следва:

- с новата редакция на чл. 1, ал. 4 НООСЛБГРЧМЛ изрично е дефиниран с начална и крайна дата (от 1 до 31 януари на съответната календарна година) срокът, в който самоосигуряващите се лица могат да заявят промяна във вида на осигуряването си. Запазва се редът за извършване на промяната – чрез подаване на декларация по образец, утвърден от изпълнителния директор на НАП.

- с измененията на чл. 2, ал. 4 НООСЛБГРЧМЛ разпоредбата се привежда в съответствие с новата редакция на чл. 6, ал. 9 от КСО, в сила от 1 януари 2016 г., като промяната е с цел да се избегне противоречивото тълкуване на нормата във връзка с производствата по Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, свързани с установяване на задълженията за данъци върху доходите на физическите лица и задължителни осигурителни вноски, както и във връзка с въведеното от 1 януари 2015 г. задължение за годишно изравняване на осигурителния доход на самоосигуряващите се лица не само за фонд „Пенсии”, но и за фонд „Общо заболяване и майчинство”.

- допълнението в чл. 4, ал. 2 НООСЛБГРЧМЛ е свързано с включване на доходите от работа по чл. 114а от Кодекса на труда – по т.нар. „еднодневни” трудови договори, при определяне

на сбора от осигурителните доходи за лицата, които подлежат на осигуряване на различни основания, и ограничаването му до максималния размер, установен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

#### **Промени в Наредбата за отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица (НОИПОБ)**

Промените в тази наредба са направени с Постановление № 36 на МС от 24.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г. и основно произтичат от регламентираната в КСО несъвместимост между паричното обезщетение за безработица и отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а КСО или отпусната професионална пенсия по чл. 168 КСО. Именно в тази връзка са направени съответните допълнения в декларативната част на приложение № 1 към чл. 1, ал. 1 и приложение № 5 към чл. 3 от наредбата.

Извън тези промени изрично се регламентира правната възможност, ако по представен документ, удостоверяващ осигурителен стаж и/или доход по законодателството на държава, с която се прилагат европейските регламенти в областта на социалната сигурност, е необходимо изясняване на осигурителния стаж и/или доход, до постъпване на отговор от компетентната институция на другата държава преценката на правото и определянето на размера на паричното обезщетение за безработица да се извършва въз основа на наличните редовни документи и на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 КСО.

#### **Промени в Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НПОДОО)**

Макар да е нов нормативен акт, влязъл в основната си част в сила от 01.01.2016 г., с Постановление № 37 на МС от 24.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г., в него е направено следното изменение и допълнение: изрично са регламентирани предпоставките за изплащане на еднократна парична помощ при смърт на самоосигуряващо се лице. В тази хипотеза, съгласно новата разпоредба на чл. 38, ал. 4 от наредбата, общият размер на паричната помощ, определен в ЗБДОО за съответната година, се разпределя между правоимащите лица (съпругът/съпругата, децата и родителите) и им се изплаща в съответната част, ако за самоосигуряващото се лице са внесени дължимите осигурителни вноски за последния месец, за който е изтекъл срокът по чл. 7, ал. 4 КСО.

### **Промените в Наредбата за осигурителните каси (НОК)**

Основно, промените в НОК, приети с Постановление № 39 на МС от 24.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г., в сила от 01.01.2016 г., произтичат от Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, с която от 1 януари 2016 г. се регламентира нов ред за представяне в НОИ на документите, необходими за изплащане на паричните обезщетения за болест и майчинство от осигурителите и самоосигуряващите се лица.

В съответствие с отмяната от 1 юли 2015 г. на чл. 7, ал. 5 от Наредбата за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, българските граждани на работа в чужбина и морските лица и преустановеното от тази дата издаване на осигурителни книжки са отменени и текстовете на чл. 8, ал. 1, т. 4 и ал. 3, т. 2 НОК. Въпреки отмяната на посочените разпоредби, по аргумент на §9 от ПЗР на ПМС №45 от 05.03.2015 г. за изменение и допълнение на НООСЛБГРЧМЛ, издадените преди 01.07.2015 г. осигурителни книжки на членове на осигурителна каса могат да бъдат заверени за периоди на осигуряване преди 1 януари 2016 г.

### **Промените в Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски (НЕВДОВ)**

В тази наредба промените са приети с Постановление № 38 на МС от 24.02.2016 г., обн. в ДВ, бр. 17 от 01.03.2016 г. и в основната си част влизат в сила от 1 януари 2016 г.

Създадени са нови текстове - т. 16-18 в чл. 1, ал. 8 от Наредбата и са допълнени текстовете на т. 4, 7, 10 и 12 в чл. 1, ал. 8 от Наредбата, като са регламентирани изключения от обхвата на осигурителния доход по отношение на някои обезщетения, възнаграждения и други суми, изплащани на лица, упражняващи дейност по силата на специални закони, както и по отношение на обезщетенията, изплащани при прекратяване на трудово и служебно правоотношение, когато лицето отговаря на условията за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а КСО.

С измененията на чл. 3 НЕВДОВ текстовете се привеждат в съответствие с новата редакция на чл. 6, ал. 9 КСО, в сила от 1 януари 2016 г. Със създаденото второ изречение в ал. 2 на разпоредбата се регламентира начинът на определяне на окончателния размер на осигурителния доход, когато през календарната година има периоди, в които самоосигуряващите се лица не са упражнявали трудова дейност през всички работни дни от месеца. Изрично е предвидено, че при упражнявана

трудова дейност за непълни месеци частта от облагаемия доход, която се отнася за всеки месец от периода, се определя пропорционално на работните дни на самоосигуряващото се лице през календарната година.

Отмяната на чл. 3, ал. 6 НЕВДОВ е свързана с това, че от 1 юли 2015 г. осигурителни книжки не се издават, а издадените преди това осигурителни книжки се заверяват за периоди на осигуряване преди 1 януари 2016 г. В тази връзка е и преходната разпоредба на § 5.

### **Промените в Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица (Наредба № Н-8)**

Промените са обнародвани в ДВ, бр. 2 от 08.01.2016 г. и са в сила от 1 януари 2016 г. и се отнасят до следното:

Направени допълнения в разпоредбата на чл. 2, ал. 2, т. 1 от Наредба № Н-8, съответно в т. 25 от образеца на декларация образец № 1 „Данни за осигуреното лице” и в т. 13 от образеца на декларация образец № 6 „Данни за дължими вноски и данък по чл. 42 ЗДДФЛ”, като същите са във връзка с предвидената в чл. 4в КСО възможност (в сила от 1 януари 2016 г.) лицата, осигурени в професионален пенсионен фонд (ППФ) да променят допълнителното си задължително пенсионно осигуряване от ППФ във фонд „Пенсии” на държавното обществено осигуряване с увеличена осигурителна вноска в размера на вноската за ДЗПО – 12 на сто за работещите при първа и 7 на сто за работещите при втора категория труд.

Изменена е разпоредбата на чл. 2, ал. 3 от Наредбата, като е предвидено изключение от задължението за подаване на декларация образец № 6 от лица, които прилагат схема за централизирано разплащане на осигурителни вноски, включително и за месеците, в които е започнало или е прекратено прилагането на схемата.

Изрично е отменена възможността самоосигуряващите се лица, които са избрали да се осигуряват само за пенсия, да подадат еднократно декларация образец № 1, при положение че същевременно работят по трудово правоотношение, на пълно работно време, с осигурителен доход, равен или превишаващ максималния месечен размер на осигурителния доход. В тази връзка е заличен и код за вид осигурен „23”. Същевременно, с промяната в чл. 3, ал. 10 от Наредба № Н-8 е предвидено, че самоосигуряващите се лица, избрали да се осигуряват само за пенсия, няма да подават декларация образец № 1, ако са осигурени

на основание чл. 4, ал. 1 КСО за пълен месец върху максималния месечен размер на осигурителния доход.

С новите алинеи 15 и 16 на чл. 3 от Наредбата е създаден ред, по който Националният осигурителен институт да подава данни за осигуряването за лицата, на които са изплатени гарантирани вземания при несъстоятелност на работодателя, както и за издадени от контролните органи на НОИ задължителни предписания за подаване на декларации за осигуряването.

За лицата, подлежащи на здравно осигуряване по реда на чл. 40, ал. 5 от Закона за здравното осигуряване, е създадена възможност да подават декларация образец № 7 освен на хартиен, и по електронен път с квалифициран електронен подпис на подателя.

Направени са и съответните промени в декларация образец № 6, свързани с декларирането на сумата на дължимите осигурителни вноски за универсален пенсионен фонд за лицата, подлежащи на осигуряване в универсален пенсионен фонд и/или сумата за фонд „Пенсии” на ДОО от увеличената осигурителна вноска в размера на вноската за универсален пенсионен фонд за лицата, направили избор по чл. 46 КСО.

Важна е и промяната в указанията за попълване на декларация образец № 6 относно вписването на дата на изплащане/начисляване на възнагражденията. До промяната в т. 18 се вписваше датата на изплащане на възнагражденията, а от 1 юли 2016 г. – се вписва датата на последния календарен ден от месеца, в който възнагражденията са начислени и/или изплатени.

## Трудови злополуки

## ГОДИШНА ОПЕРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ, РЕГИСТРИРАНИ ПРЕЗ 2015 Г.

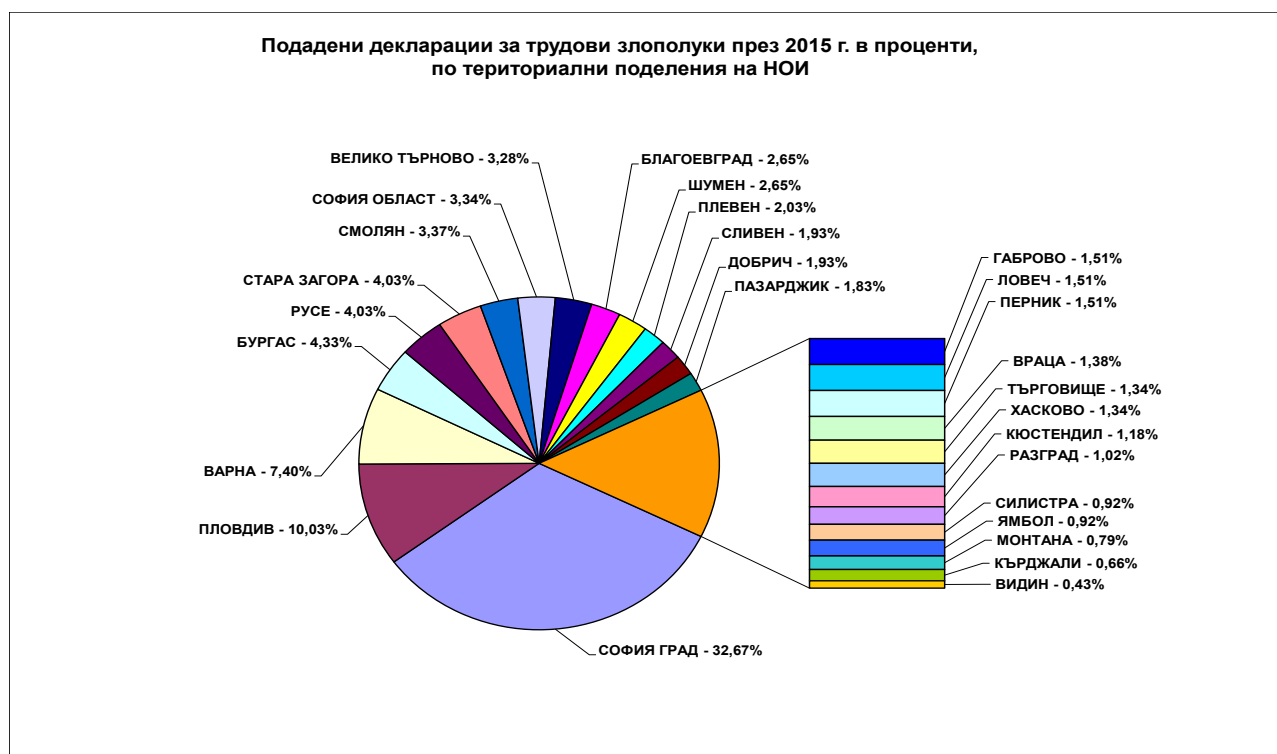
Сокол Силянов - държавен експерт по осигуряването, дирекция „Осигуряване и краткосрочни плащания“

През 2015 г. в Националния осигурителен институт (НОИ) са регистрирани официално 3 052 трудови инциденти. От тях за трудови злополуки са приети 2 880, от които 2 384 са станали на работното място, а 496 - при отиване или връщане от работа. Смъртните злополуки за годината са

104, от които 10 са се случили с жени. Загубените календарни дни от трудови злополуки са общо 155 486.

Териториалното разпределение на подадените декларации за трудови злополуки по териториални поделения на НОИ е показано на Фиг. 1.

Фиг. 1



Разпределението на трудовите злополуки по икономически сектори на Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) показва, че от общо 21 икономически сектори в 20 са допуснати трудови злополуки. В сектор „Дейности на домакинства като работодатели; недиференцирани дейности на домакинства по производство на стоки и услуги за собствено потребление” няма допуснати трудови злополуки. Секторите с най-голям брой трудови злополуки са: „Преработваща

промишленост” (748); „Транспорт, складиране и пощи” (342); „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети” (298) и „Строителство“ (214). Тези, в които са допуснати най-малко трудови злополуки са: „Дейности на екстериториални организации и служби” (1); „Операции с недвижими имоти” (19); „Други дейности” (22) и „Култура, спорт и развлечения” (26). Разпределението на общия брой трудови злополуки по сектори в проценти е показано на Фиг. 2.

Фиг. 2



В 14 икономически сектори са регистрирани 104 смъртни трудови злополуки. На работното място и при изпълнение на служебни ангажименти са регистрирани 85 смъртни трудови злополуки и 19 при отиване или връщане от работа. Най-много са в: „Преработваща промишленост” (20); „Строителство” (16); „Транспорт, складиране и пощи” (13) и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети” (12). В секторите „Производство

и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива” и „Държавно управление” са регистрирани по една смъртна трудова злополука.

Трудови злополуки са регистрирани в 81 от общо 88 икономически раздели. Разпределението на общия брой трудови злополуки по икономически раздели е показано на Фиг. 3. Включени са само тези с петдесет и повече злополуки.



Фиг. 3



Сравнителният анализ на годишните оперативни данни за 2015 г. с тези за предходната година показва увеличаване на броя на подадените декларации за трудови злополуки с 14, както и увеличаване на общия брой трудови злополуки със 73. Злополуките, станали на работното място, се увеличават с 25, а тези при отиване или връщане от работа - с 48. Смъртните злополуки са по-малко с 14. Данните сочат, че броят на злополуките е намалял в 27 икономически раздели, в 50 се е увеличил, а без промяна е в разделите „Пощенски и куриерски дейности“, „Ресторантьорство“, „Рекламна дейност и проучване на пазари“, „Дейности по обслужване на сграда и озеленяване“ и „Ремонт на компютърна техника, налични домакински вещи“.

Най-съществено са се увеличили злополуките в „Производство на изделия от пластмаси и

каучук“ (с 34 повече); „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети“ и „Хуманно здравеопазване“ (с по 33 повече) и „Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта“.

Най-голямо е намалението на трудовите злополуки в „Производство на химични продукти“ (с 30 по-малко); „Добив на въглища“ (с 22 по-малко); „Производство на облекло“ (с 18 по-малко); „Специализирани строителни дейности“ (с 16 по-малко); „Социална работа без настаняване“ и „Производство на мебели“ (с по 8 по-малко). Броят на загубените календарни дни от трудови злополуки се е увеличил с 23 067.

На фиг. 4 в табличен вид е направено детайлно сравнение на годишната оперативна информация за трудовите злополуки за периода 2010-2015 г.

Фиг. 4

ГОДИШНА ОПЕРАТИВНА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ТРУДОВИТЕ ЗЛОПОЛУКИ																					
ГОДИНА	Трудови злополуки			ТЗ, станали с жени			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали						Загубени календарни дни				Общ брой подадени декларации			Злополуки не приети за трудови	Декларирано злополуки в процес на разследване
							инвалидност			смърт			общо	от тях жени	чл.55 ал.1	чл.55 ал.1 от тях жени					
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	чл.55 ал.1	жени общо	общо	чл.55 ал.1	жени общо	общо	от тях жени	чл.55 ал.1					чл.55 ал.1 от тях жени	общо	чл.55 ал.1		
2015	2880	2384	496	1039	685	354	5	5	1	104	85	10	155486	55718	126919	34936	3052	2385	496	82	89
2014	2807	2359	448	973	662	311	12	10	4	118	101	8	132419	41651	112222	27261	3038	2368	453	114	103
2013	2768	2264	504	1006	639	367	12	10	3	92	72	14	154846	55411	122916	31453	2960	2265	505	101	89
2012	3027	2384	643	1168	710	458	11	11	3	82	71	11	158644	60982	120925	32812	3217	2396	644	100	77
2011	2752	2280	472	993	649	344	20	20	3	86	69	3	154006	57244	125880	36709	3024	2361	505	88	70
2010	3025	2450	575	1134	720	414	22	17	8	94	80	12	158324	59495	123981	34192	3228	2500	586	89	53

**Парични обезщетения****ПРАКТИКА В СТРАНИ-ЧЛЕНКИ НА ЕС В ОБЛАСТТА НА ПАРИЧНИТЕ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ**

Росица Масларова, Нели Щонова, Мариела Манукова-Стефанова - главни експерти по осигуряването, дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране”

Временната неработоспособност вследствие болестно състояние представлява осигурен социален риск, характеризира се с временно спиране на доходите. Този принцип е застъпен и в Конвенция № 102 на Международната организация на труда (МОТ) за социална сигурност, която установява минималните стандарти за структуриране на обезщетенията, за тяхното администриране и финансиране, както и единните насоки за развитие на всички аспекти на социалната сигурност. Тя създава и изискването всяко парично обезщетение да бъде периодично изплащано и предоставяно през целия период на непредвиденото събитие, за което е предназначено, а държавата трябва да поеме най-малко общата отговорност за предоставянето на полагащите се обезщетения.

Конвенция № 102 на МОТ от 1952 г., която е ратифицирана от България през 2008 г., стои в основата на съвременните инструменти на Съвета на Европа в областта на социалната сигурност. Един от тези инструменти, ратифицирани от страната ни, е Европейската социална харта. Нейният чл. 12, ал. 3 гласи, че с цел обезпечаване ефективното упражняване на правото на социално осигуряване договарящите страни трябва да полагат усилия за постепенно повишаване на равнището на системата за социална сигурност.

Прегледът на законодателството, институционалната организация на социалното осигуряване в страните от Европейския съюз (ЕС) и практиката в областта на паричните обезщетения за временна неработоспособност показват съществени различия в системата за социална сигурност и покритието на рисковете, които тя обхваща. Голяма част от тези различия се дължат на генезиса и установените традиции в осигурителните системи на отделните страни. Съществено значение върху националните системи на всяка държава оказва типът на осигурителната програма

– социалноосигурителна схема, финансирана от осигурителни вноски и свързваща размера на обезщетението с получаваното преди риска възнаграждение, или универсална схема, финансирана от данъци и достъпна на принципа на местоживееене или гражданство.

Обезщетенията по болест са разделени на две основни категории - парични и в натура. Паричните обезщетения компенсират работниците за загубата на доходи, докато обезщетенията в натура покриват разходите за медицинско обслужване. Основната разликата между тях е в това, че обезщетенията в натура се предоставят от институцията по място на пребиваване, но от името и за сметка на компетентната институция, а паричните обезщетения се предоставят от конкретна институция в съответствие с прилаганото от нея законодателство.

От проведеното проучване на практиката в областта на паричните обезщетения за временна неработоспособност в 27-те страни-членки на ЕС се открояват добри практики в две основни направления:

- продължителност на изплащане на обезщетенията от страна на работодателя;
- период на изчакване.

Сходни с българската практика схеми за финансиране и изплащане на обезщетения при временна неработоспособност по отношение на продължителността на изплащане на обезщетенията както от страна на работодателя, така и от осигурителната институция, се наблюдават в държави като Естония, Испания, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения, Унгария, Чехия.

Проучване на практиката в областта на паричните обезщетения за временна неработоспособност в страни-членки на ЕС

Основната цел е да се изследва практиката на страните-членки на ЕС в областта на обез-

щетенята за временна неработоспособност и да се идентифицират добрите практики, които могат да се адаптират и да намерят практическо приложение и у нас.

Обект на проучването са паричните обезщетения за временна неработоспособност в 27 държави-членки на ЕС: Австрия, Белгия, Германия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Кипър Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Финландия, Франция, Холандия, Хърватия, Чехия, Швеция и България. Великобритания не е включена в проучването поради липса на данни в Единната информационна система за социална защита на ЕС (MISSOC).

Източниците на информация са: данни на MISSOC („Сравнителни таблици на страните-членки на ЕС“ към януари 2015 г.) и официални публикации на Генерална дирекция „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия по отношение на правилата за координация на системите за социална сигурност. Самите правила за координация не заменят националните системи с универсална европейска социалноосигурителна схема. Всички страни са свободни да решават кой трябва да се осигурява съгласно тяхното законодателство, какви обезщетения да се предоставят и при какви условия. ЕС определя само общи правила за защита на правата на социална сигурност.

Извършен е преглед и анализ на релевантните документи, разработени от разглежданите държави-членки на ЕС по отношение на обезщетенията за временна неработоспособност. Основният акцент на проучването е поставен върху обхвата и областта на приложение на този вид обезщетения, условията за тяхното отпускане и изплащане и някои специфики при данъчната и социална практика в отделните страни. Разгледани са детайлно следните основни показатели:

- обхват на бенефициентите;
- удостоверяване на неработоспособността;
- квалифициращ период;
- период на изчакване;
- продължителност на плащане от страна на работодателя;
- размер на обезщетението;
- продължителност на обезщетението;
- данъчно облагане на парични обезщетения;
- дължими осигурителни вноски върху обезщетенията.

## **1. Обхват на бенефициентите на обезщетенията за временна неработоспособност**

Обхватът на осигуряването за временна неработоспособност при болест включва различни категории лица, упражняващи трудова дейност. Най-често разликата се проявява при вида заетост – дали са работници и служители на трудов договор и приравнени на тях или са самостоятелно наети лица, за които са разработени специални правила/схеми (Белгия, Испания, Франция). Някои страни (Германия, Естония, Кипър, Латвия, Полша, Португалия, Словакия, Унгария, Чехия и България) допускат изключения от задължителното осигуряване за временна неработоспособност, като предоставят възможност за доброволно осигуряване за риска „болест“ за отделни групи и при определени условия. В обхвата на бенефициентите на обезщетенията за временна неработоспособност се включват и безработните лица, регистрирани в съответните служби, или участващите в програми за задължителна трудова дейност (Австрия, Румъния, Хърватия и Швеция).

## **2. Удостоверяване на неработоспособността**

Неработоспособността се удостоверява от лекар във всички изследвани държави. В Португалия и Унгария не съществува формално времево ограничение за деклариране на неработоспособността. Дания поставя акцент върху декларацията, с която документираща заболяването и се предоставя информация за възможностите на лицето да остане на пазара на труда, напр. частична заетост, обучение и т. н. Изискване за деклариране на неработоспособността от първия ден на заболяването съществува в Гърция, Ирландия, Кипър, Латвия, Литва, Малта, Полша, Румъния, Словакия, Холандия, Чехия, Швеция, България. В Италия, Белгия и Франция лекарят има задължението да представи документа на работодателя и/или на осигурителния орган до 2 дни от датата на издаване. Неработоспособността се удостоверява от третия ден на заболяването в Люксембург, Испания и Хърватия. От четвъртия ден на заболяването то се удостоверява в Австрия, Германия и Естония, а във Финландия - от деветия.

В различните държави има и известна разлика по отношение на това кой преценява възможностите за работа при продължителен болничен – лекари или комисии към осигурителните институции или общините, от които се изплащат различни видове обезщетения и помощи.

### 3. Квалифициращ период

Квалифициращият период характеризира изискуемия минимален период в осигуряване преди бенефициентът да придобие право на парично обезщетение за временна неработоспособност. Няма квалифициращ период, т.е. парично обезщетение се отпуска независимо от продължителността на осигурителния стаж, в следните държави: Австрия, Латвия, Словения, Унгария, Финландия, Холандия и Швеция. Не се предвижда квалифициращ период за служителите и в Словакия, Чехия, Италия, Люксембург и Германия, като се прави изключение за определени групи лица – самонаети, доброволно осигурени, в зависимост от продължителността на трудовия договор и др. В държави като Естония, Румъния, Полша, Гърция, Дания, Испания и Литва минимално изискуемият период за участие в осигурителната система варира между 14 дни и 5 месеца. Между 6 и 9 месеца участие с осигурителни вноски през месеците, непосредствено предхождащи неработоспособността или през последната година (с прекъсване или без такова) се изискват в Белгия, Кипър, Португалия, Франция, Ирландия, Малта, България и Хърватия. В някои от държавите се изисква както осигуряване през последната една или две години, така и общо осигурително участие, което може да достигне до платени 104 седмични вноски от първоначалното започване на работа (Ирландия).

### 4. Период на изчакване при изплащане на обезщетението за временна неработоспособност

Период на изчакване при изплащане на обезщетението за временна неработоспособност (дни без обезщетение) няма в Белгия, Германия, Люксембург, Полша, Румъния, Словакия, Словения, Унгария и България. В други държави в масовия случай няма период на изчакване, но се прави изключение за самостоятелно заети лица. Това са Дания (2 седмици), Литва (2 или 4 дни), Хърватия (42 дни) и Финландия (7 дни, ако са инвалиди).

Период на изчакване от 1 до 3 дни има в следните 13 държави: Латвия, Швеция, Холандия, Австрия, Гърция, Естония, Италия, Чехия, Испания, Малта, Франция, Португалия и Кипър. В последната страна-членка има различен период за самостоятелно заетите лица, който е 9 дни (или 3 дни, ако са хоспитализирани). В Швеция самостоятелно заетите могат да изберат период на изчакване от 1, 14, 30, 60 или 90 дни, като

същият става 7 дни, ако те не направят своя избор. Периодът, през който не се изплаща обезщетение в Ирландия, е 6 дни.

### 5. Продължителност на плащането от страна на работодателя

В повечето държави от Европейския съюз има регламентирано плащане от страна на работодателя. В Естония, Чехия и Испания това плащане започва от четвъртия ден на неработоспособността (след като е приключил периодът на изчакване) и продължава съответно до осмия, до четиринадесетия и до петнадесетия ден. В Латвия плащането започва от втория до десетия ден на заболяването, а в Швеция – от втория до четиринадесетия.

В държавите, в които няма изчакващ период - Литва, България, Румъния, Финландия и Словакия, работодателят изплаща обезщетение за първите от 2 до 10 дни от неработоспособността. В Унгария работодателят плаща общо до 15 работни дни за всяка календарна година. В Белгия, Словения и Полша продължителността на изплащане на обезщетението от работодателя е съответно до тридесетия ден, до 30 работни дни и до 33 календарни дни.

В някои страни работодателите продължават да изплащат заплати на служителите си по време на неработоспособността, като продължителността може да е:

- от 4 до 6 седмици (Дания, Германия, Хърватия);
- между 6 и 12 седмици (Австрия, Люксембург);
- 2 години (Холандия).

В Малта продължителността на плащането от страна на работодателя е уредено в трудовото законодателство и/или в колективен трудов договор. Във Франция работодателят плаща цялата (или част) от разликата между заплатата и размера на обезщетението за временна неработоспособност от общата схема на здравното осигуряване, в съответствие с националните браншови договори или съгласно колективния трудов договор. В Италия обезщетението се изплаща директно от работодателя, но се приспада от дължимата на Националния социалноосигурителен институт сума за осигурителни вноски.

Държавите, в които няма плащане от работодателя, са Гърция, Ирландия и Португалия. В Кипър такова има единствено в случаите на предварителна договорка чрез споразумение между служителя и неговия работодател.

## 6. Размер на обезщетението за временна неработоспособност

В изследваните 27 държави-членки на ЕС размерите на обезщетението за временна неработоспособност са както следва:

- 50% от brutното или референтно възнаграждение, но не повече от 70% (Австрия, Гърция и Италия);

- 55% от осигурителната основа (Словакия). В Португалия размерът на паричното обезщетение за временна неработоспособност варира от 55% до 100% от средно дневното възнаграждение през предходните 6 месеца в зависимост от продължителността и естеството на заболяването, както и от броя на зависимите членове на семейството;

- 60% от трудовото възнаграждение или от осигурителната основа (Белгия, Испания, Кипър, Унгария и Чехия). Във Франция дневната помощ е 55% или 66,66% от предишния дневен доход, като се вземат предвид и определени тавани на плащанията (максимум 43,13 евро на ден);

- 70% от възнаграждението за последните от 3 до 6 месеца (Германия, Естония, Холандия и Хърватия);

- От 75% до 100% от brutния среден осигурителен доход за последните 6 месеца в зависимост от вида на заболяването (Румъния);

- 80% от brutния доход или средната brutна заплата, на която се е осигурявало лицето за предходните 12 месеца (Латвия, Полша и Швеция). В България параметрите са същите, но за предходните 18 месеца. В Словения се изплащат между 80% и 100%, а в Литва - 80% за първите 2 дни; от третия ден - 40%, а след седмия ден – отново 80% от средно месечното възнаграждение.

- Люксембург изплаща пълното възнаграждение, което осигуреното лице е получавало преди настъпване на неработоспособността. Във Финландия размерът на обезщетението за временна неработоспособност зависи от декларирания годишен доход на лицето. В Дания обезщетението се изчислява въз основа на почасовите доходи, но не повече от 556 евро на седмица. Фиксирани са размерите на обезщетението в Ирландия (188 евро на седмица) и Малта (12,86 евро на ден, като ако осигуреното лице е самотен родител то става 19,88 евро на ден).

## 7. Продължителност на изплащането на обезщетението за временна неработоспособност

Продължителността на изплащане на обезщетението за временна неработоспособност в страните-членки на ЕС може да се групира по следния начин:

- до 6 месеца – Дания, Кипър, Литва и Малта. Обезщетенията могат да бъдат изплащани за по-дълъг период, ако са изпълнени известни условия за удължаване на срока или неработоспособността е с периодичен характер (напр. при определени заболявания);

- между 6 месеца и 1 година – Естония, Гърция, Италия, Полша, Румъния и Финландия. В специални случаи (когато е установена нуждата от продължаване на медицинските грижи) изплащането на обезщетението може да се удължи за по-дълъг период и дори да стане безсрочно;

- периодът на „първичната неработоспособност“ е 1 година в Австрия, Белгия, Испания, Люксембург, Словакия, Унгария, Франция, Хърватия, Чехия и Швеция. В случай че болестта продължи след този период, лицата могат да кандидатстват за допълнителни парични обезщетения за временна неработоспособност. Плащането се прекратява, ако бъде отпусната пенсия за инвалидност или в случай на неспазване на контролните мерки, предназначени да насочат лицето към друга схема за обезщетение;

- между 1 и 3 години – Германия, Ирландия, Португалия и Холандия. При тях обаче има поставено условие за участие в осигурителната система за точно определен период от време;

- до пълното възстановяване на работоспособността (при определени условия) обезщетение се изплаща в Латвия, Словения и България.

## 8. Данъчно облагане на паричните обезщетения за временна неработоспособност

Паричните обезщетения за временна неработоспособност не подлежат на данъчно облагане в Португалия, Румъния, Словакия и България. В Германия и Хърватия също е така, но съществуват редица особености – самите обезщетения не подлежат на данъчно облагане, но продължаващото плащане, което е за сметка на работодателя, се облага с данък.

Страните, в които има данъчно облагане на обезщетенията за временна неработоспособност са общо 21 - Австрия, Белгия, Гърция, Дания, Естония, Ирландия, Испания, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Словения, Унгария, Финландия, Чехия, Швеция, Холандия и Франция, като в последната не подлежат на данъчно облагане само помощите при смърт и помощите за родители, полагащи грижи за дете в неравностойно положение.

#### **9. Дължими осигурителни вноски върху обезщетенията за временна неработоспособност**

Осигурителни вноски върху обезщетенията за временна неработоспособност не се дължат в следните 13 страни: Белгия, Гърция, Естония, Ирландия, Италия, Кипър, Латвия,

Малта, Португалия, Словакия, Унгария, Чехия и Швеция. В Литва е налице особеността, че се дължат само здравноосигурителни вноски, които се приспадат от паричното обезщетение за временна неработоспособност. В Дания пък осигурителни вноски са дължими само към схемата за допълнително пенсионно осигуряване.

Върху обезщетенията не се внасят осигурителни вноски и в Австрия, Германия, Полша, Хърватия, Румъния, България и Холандия, но се запазват осигурителните вноски върху продължаващото плащане от страна на работодателя.

Осигурителни вноски се внасят в 5 страни-членки - Испания, Люксембург, Словения, Франция и Финландия, като в последната държава върху обезщетенията се внасят здравни осигуровки в размер на 1,47% за сметка на осигуреното лице.

## На фокус

# ТЕРИТОРИАЛНО ПОДЕЛЕНИЕ НА НОИ В ГР. КЪРДЖАЛИ – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА 2015 Г.

Свилена Янчина - директор на териториално поделение на НОИ – гр. Кърджали

Териториалното поделение на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) в гр. Кърджали осъществява дейността по отпускане и изплащане на пенсиите, отпускане и изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и отглеждане на малко дете и паричните обезщетения за безработица, включително и по Европейските регламенти и международните договори, по които Република България е страна, на територията на област Кърджали. Дейността се осъществява в сграда на ул. „Булаир” №35 в града, собственост на териториалната организация на Научно-техническия съюз. Услугите на НОИ се предоставят и в четири постоянни работни места в градовете Момчилград, Крумовград и Ардино и в село Кирково. В приемните на четирите изнесени структури клиентите могат да подават документи за отпускане и изплащане на всички видове обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (ДОО), както и искания за издаване на удостоверения за получени суми, писма и жалби.



В административната сграда на териториалното поделение са обособени две приемни, с отделни входове, разположени на партерния етаж на сградата. В пристройка към сградата се извършва обслужването на клиентите на институцията във връзка с осъществяване на пенсионното осигуряване. Това включва както приемане и издаване на документи за отпускане и изплащане на пенсии (включително и по Европейски регламенти

и международни договори), така и издаване на различни удостоверения за осигурителен стаж и доход на работници и служители, положили труд при осигурители, които са прекратили дейността си и ведомостите им се съхраняват в териториалното поделение.

Основната част на административната сграда се състои от пет етажа, четири от които се използват от ТП на НОИ – гр. Кърджали. На първия етаж се намира приемната на отдел „Краткосрочни плащания и контрол”, в която клиентите могат да получат услуги свързани с:

- прием на документи и консултации на граждани относно отпускането и изплащането на обезщетения за временна неработоспособност, майчинство, трудоустрояване и помощ при смърт;
- прием на документи и консултации на граждани относно отпускането и изплащането на парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя;
- издаване на персонален идентификационен код (ПИК) и идентификационен код на осигурител (ИКО);
- издаване на удостоверения за ползване на парични помощи за профилактика и рехабилитация;
- издаване на осигурителни книжки;
- издаване на удостоверения за изплатени краткосрочни обезщетения;
- издаване на протокол за проучване на професионална болест;
- издаване на разпореждания за признаване на трудови злополуки;
- издаване на преносими документи за друга държава по Европейски регламенти и международни договори.

За допълнително удобство за клиентите в същата приемна се помещава и деловодството на ТП на НОИ – гр. Кърджали. За улеснение на гражданите при ползването на различните видове



платени услуги, предлагани от НОИ, на входа на сградата е обособено гише „Каса”, обслужвано от отдел „Финансово-стопанска дейност”.

Всички гишета в приемната работят с постоянен режим на работа в рамките на установеното за териториалното поделение работно време.



ТП на НОИ - гр. Кърджали, като част от Националния осигурителен институт, осъществява своята дейност в съответствие с ценностите, мисията, визията и принципите на институцията, заложили в насоките за развитие на НОИ за периода 2015-2017 г.

Динамичните промени в нормативната уредба и свързаните с тях отговорности на институцията поставиха значителни предизвикателства пред човешкия ресурс на териториалното поделение и през миналата година. С нужния професионализъм, компетентност, етичност, коректност, отзивчивост и креативност служителите ежедневно се стремят да доказват, че НОИ е една иновативна социалноосигурителна институция, ползваща се с високо обществено доверие и функционираща в услуга на обществото.

ТП на НОИ – гр. Кърджали администрира средствата на държавното обществено осигуряване при спазване на принципите за законосъобразност, равнопоставеност, обективност, прозрачност и отговорност. На база на анонимни анкети, поставени в приемните, ръководството получава ежемесечна обратна връзка за степента на удовлетвореност на клиентите от качеството на предоставяните услуги.

Ежегодното поставяне на оперативните цели, управлението на риска и отчитането на целите дават възможност за извършване на постоянна самооценка и анализ на степента на изпълнение на основните стратегически цели на Националния осигурителен институт. Самооценката на Системите за финансово управление и контрол (СФУК) подпомага ръководството да определи

силните и слаби страни в управлението и да предприеме нужните мерки за подобряване на работата, за да има увереност, че управленските действия са правилни и ще доведат до постигане на поставените цели. Създаването на адекватни условия за осъществяване на работните процеси е задължение на ръководството на структурата и е основната предпоставка за постигане на целите на организацията.

Управлението на риска е процес, който е тясно свързан с постигането на стратегическите и оперативни цели на НОИ. През 2015 г. рисковете в териториалното поделение са правилно идентифицирани и управлявани чрез подходящи ответни реакции и контролни дейности. Необходимостта от прилагането на процеса по управление на риска е напълно осъзната от всички участници в дейността. Новата Стратегия за управление на риска в НОИ (2015-2017 г.) и Наръчника за определяне на цели, управление на риска и отчитане изпълнението на целите в НОИ, дадоха още по-голяма яснота на участниците в този процес и подпомогнаха всички ръководители на структурни звена, а оттам и всички служители в териториалното поделение.

За ефективно управление на риска в ТП на НОИ – гр. Кърджали са въведени вътрешни контролни механизми за осигуряване на съответствие със законодателството в дейността. В съответствие с въведени вътрешни промени в организацията на работа, както и след получаване на указателни писма от Централно управление на НОИ или след влязла в сила законодателна промяна, през 2015 г. в структурата са актуализирани общо 10 бр. документи (вътрешни правила, работни инструкции и т.н.), като някои от тях са претърпели повече от една промяна в рамките на годината.

Въведената система за информация и комуникация гарантира проследимост на процесите в териториалното поделение. Провеждането на ежеседмични работни срещи на ръководството и системата за пряко докладване и отчитане задават стила на работа и управленската философия. Чрез нея са осигурени условия за работа с навременна, точна и полезна информация, периодично докладване на действията и резултатите-те за вземане на правилни управленски решения.

Извършването на мониторинг върху осъществяваните дейности дава възможност за навременно идентифициране на актуалните проблеми и своевременно предприемане на подходящите корективни мерки за тяхното преодоляване.

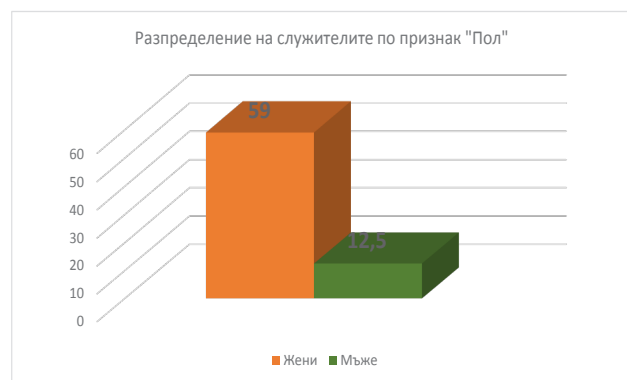
Създадени са трайни контакти с представителите на средствата за масова информация на регионално ниво. Това позволява да се отправят послания с определено съдържание към обществото и ползвателите на услугите на НОИ в отговор на обществените потребности и нагласи. В тази връзка през 2015 г. в местните медии са реализирани общо 7 публикации и интервюта.

В края на годината е проведено обучение с осигурители и осигурителни каси за разясняване на новостите в законодателството по изпращане от страна на работодателите по електронен път на данни за изплащане на паричните обезщетения от държавното обществено осигуряване.

### Организационна структура на териториалното поделение

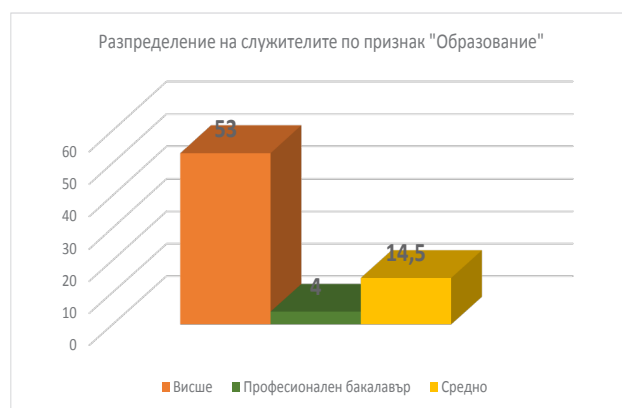
В териториалното поделение на НОИ – гр. Кърджали работят общо 76 служители, разпределени в 71,5 щатни бройки и 3 по условията на ПМС № 66 от 1996 г. Общата администрация, в която са назначени общо 13 служители, се състои от два отдела – „Финансово-счетоводна дейност“ и „Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване“ (ЧРАПИО). Тя съставлява 18% от общо заетите в териториалното поделение. В отдел ЧРАПИО са обособени два сектора – „Човешки ресурси, правно обслужване и административно-стопанска дейност“ (ЧРПОАСД) и „Информационни системи“ (ИС).

Служителите в ТП на НОИ – гр. Кърджали,



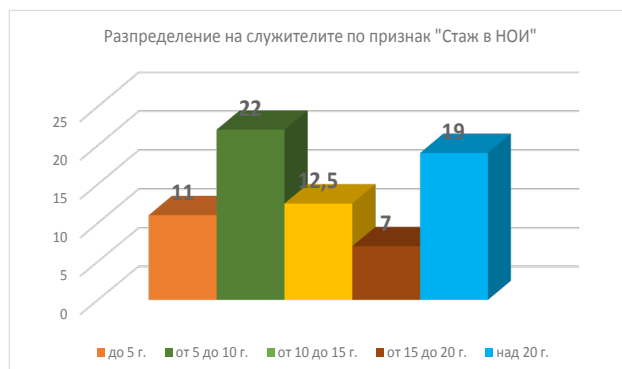
притежаващи висше образование, заемат 53 от щатните бройки. С висше образование, но със степен „професионален бакалавър“, са четирима от работещите, докато за тези със средно образование заемат 14,5 щатни бройки. От всички назначени в структурата 59 са жени, докато представителите на силния пол са едва 12.

Служителите, които имат над 20 години трудов



стаж в структурата на НОИ, заемат 19 щатни бройки, а тези със стаж от 15 до 20 години – седем. Служители със стаж от 10 до 15 години са назначени на 12,5 работни места, а тези с опит в структурата от 5 до 10 години - на 22. Новоназначените (със стаж до 5 години) заемат 11 щатни бройки.

**Финансовият контролър** е на пряко под-



чинение на директора на териториалното поделение. Той осъществява дейността по предварителен контрол за финансови ангажименти над 300 лв. По изключение, при необходимост за установяване на законосъобразност, по искане на лицата, полагащи двоен подпис, предварителен контрол се осъществява и под този праг.

Въз основа на оценка на рисковите области за допускане на грешки и нарушения обхватът на предварителния контрол за поемане на задължение в ТП на НОИ – гр. Кърджали се определя за следните основни дейности:

- процедури за възлагане на обществени поръчки (вкл. сключване на договори);
- сключване на граждански договори;
- придобиване на активи/материали/консумативи/услуги и др.;
- предоставяне на аванси за командировки в страната;
- начисляване на работни заплати;
- други финансови ангажименти на ТП на

НОИ (заявки по договори, докладни записки и т.н.), свързани с предстоящо извършване на разходи;

- получаване на приходи.

Обхватът на предварителния контрол за извършване на разход се актуализира периодично в зависимост от установените промени в процеса на управление на риска, измененията в нормативната уредба, идентифицирането и оценката на съществените рискове, както и за възстановяване/освобождаване на гаранции за участие и за изпълнение при процедури по Закона за обществените поръчки (ЗОП).

Към 31 декември 2015 г. са издадени общо 758 контролни листове, от които 102 за поемане на задължение, 654 за извършване на разход, и 2 за приходи. Проверените документи при осъществяване на предварителния контрол са общо 6 699.

Като част от Специализираната администрация **отдел "Пенсии"** осъществява административното пенсионно производство по отпускане и изплащане на пенсии, включително и по международни договори в областта на социалното осигуряване за лица с настоящ адрес в Република България. Отделът се състои от 28 служители, разпределени в три сектора - „Пенсионно обслужване“, „Отпускане на пенсии“ и „Изплащане на пенсии“. Те съставляват 39% от администрацията на териториалното поделение.

Служителите в отдела осъществяват дейности, свързани с приема на заявления и документи за преценка на правата и задълженията на осигурените лица по отношение на: отпускането, изменението, спирането, прекратяването, възобновяването и възстановяването на пенсии и добавки; изплащането на пенсии и добавки и обработката на заповедни съобщения; контрола върху дейността на пощенските станции.

Екипът на отдел "Пенсии" отговаря за изготвянето на мотивирани отговори на запитвания, жалби и сигнали, свързани с пенсионното производство, подадени от граждани и институции, както и за поддържането на пенсионния архив.

През 2015 г. служителите в отдела са обработили 17 127 пенсионни досиета. За същия период приетите, регистрираните и разгледаните експертни решения на органите на медицинската експертиза на работоспособността (ТЕЛК/НЕЛК) са 4 090. Председателят на медицинската комисия на основание чл. 98, ал. 6 от Кодекса на социално осигуряване (КСО) е обжалвал 43 експертни решения.

В ТП на НОИ – гр. Кърджали средномесечно са изплащани 71 968 пенсии на 50 729 пенсионери. Средно месечно са изплащани 12 862 885, 27 лв.

За периода от 1 януари до 31 декември 2015 г. в териториалното поделение са приети общо 5 470 заявления за отпускане на нови пенсии, свързани или невързани с трудовата дейност. От тях, 5066 са за отпускане на лични пенсии, а 404 - за отпускане на наследствена пенсия. Приетите заявления за изменение и преизчисляване на вече отпуснати пенсии и добавки са 2 565. Броят на подадените заявления за отпускане на добавки към пенсията, както и такива за настъпили промени в гражданското състояние и др. е 1 545.

Новоотпуснатите пенсии в териториалното поделение през 2015 г. са 3 747, а общият брой на прекратените и спрени пенсии - 2 794, от които инвалидните пенсии са 520.

За разглеждания период постановените разпореждания на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване за отпуснати и изменени пенсии и добавки към тях, са 14 200, в това число 2 576 постановени разпореждания след извършена експертиза "Преосвидетелстване" от органите на медицинската експертиза на работоспособността на основание чл. 30 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

През 2015 г. са издадени 37 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионери, наследниците им или упълномощени лица, като надвзетата по тях сума възлиза на 20 139 лв.

В бюджета на държавното обществено осигуряване са възстановени 12 281 лв. от разкритите през 2015 г. задължения. Неоснователно изплатените суми след смърт на пенсионер, за които е постановено разпореждане за събиране, са в размер на 8 334 лв., като 3 339 лв. от тях са събрани успешно.

Най-често срещаните причини за надвзети суми са:

- неправилно получена пенсия след смърт на пенсионер;
- пропорционално разпределено задължение по чл. 60 от Закона за наследството, установено преди смъртта на пенсионера;
- вдовец/вдовица, получаващи наследствена пенсия или добавка от починал съпруг/а, са сключили граждански брак без да декларират това обстоятелство в законоустановения срок;
- неправилно получена наследствена пенсия

от учаш;

- неправилно получена пенсия при прилагане на европейски регламент или международен договор за социална сигурност.

**Отдел „Краткосрочни плащания и контрол“** разполага също с 28 щатни бройки и 2,5 такива, назначени по ПМС № 66/ 1996 г. Структурата се състои от:

- сектор „Контрол по разходите на ДОО“ (КРДОО) - осъществява контрола по прилагането на осигурителното законодателство на осигурители и осигурени лица;

- сектор „Парични обезщетения за временна неработоспособност“ (ПОВН) - извършва дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на дете и трудоустрояване, както и помощи при смърт и парични помощи при инвалидност на лица, които нямат необходимия осигурителен стаж за отпускане на пенсия за инвалидност поради общо заболяване;

- сектор „Парични обезщетения за безработица и гарантирани вземания“ (ПОБГВ) - приема документи, отпуска и изплаща паричните обезщетения за безработица и гарантирани вземания на работниците и служители при несъстоятелност при работодателя;

- сектор „Осигурителен архив“ (ОА) – приема и съхранява трудово-правната документация на осигурители, които са прекратили дейността си и нямат правоприменик, и въз основа на тези документи издава удостоверения за осигурителен стаж и доход на гражданите.

**Сектор ПОБГВ** има щатни служители в четирите постоянни работни места на ТП на НОИ – гр. Кърджали в общините Ардино, Кирково, Крумовград и Момчилград. Там се отпускат и изплащат парични обезщетения за безработица и се приемат заявления за другите административни услуги, предоставяни от НОИ.

За периода 1 януари – 31 декември 2015 г. заявления за отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица в ТП на НОИ – гр. Кърджали са подали 3 558 лица. Структурата е изплащала средно на месец по 1 973 такива обезщетения. Общата сумата на изплатените обезщетения за безработица за посочения период е 6 278 195 лв., като средният месечен размер на плащанията е 265,17 лв. През 2015 г. са издадени 8 859 разпореждания за отпускане, изменение, прекратяване, спиране, възобновяване

или отказ за изплащане на парично обезщетение за безработица. За същия период са издадени 72 разпореждания за възстановяване на добросъвестно и недобросъвестно получени суми за безработица в размер на 38 551,75 лв. От тях 36 763,45 лв. са погасени или достигната събираемост е 95%.

В **сектор ПОВН** през 2015 г. са приети 38 174 бр. основни документи за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО. Общият брой на лицата, на които е изплатено парично обезщетение за временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на дете, е 55 117. Броят на плащанията към тях е 64 046, като някои лица са ползвали права повече от един път. Общата сума на изплатените парични обезщетения и помощи от сектора е 14 457 353,73 лв. Ръководителят по изплащането на обезщетенията и помощите от ДОО през 2015 г. е издал 1 911 разпореждания за отказ за изплащане на парични обезщетения и 116 разпореждания за събиране на добросъвестно и недобросъвестно получени парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и майчинство (чл. 114 ал. 1 и ал. 2 КСО) в общ размер на 25 751,23 лв. Погасени са 105 разпореждания в размер на 18 048 лв. За събиране на неправомерно получени краткосрочни парични обезщетения са предприети адекватни и своевременни действия - изпратени са покани на лицата за доброволно изпълнение за погасяване на задължения.



В **сектор ОА** през 2015 г. е приета документацията на 20 прекратени осигурители, съдържаща 107 дела. Подадени са 5 047 заявления за издаване на удостоверения за осигурителен стаж/доход, от които 1 337 заявления са препратени към компетентните ТП на НОИ. От ТП на НОИ – гр. Кърджали са издадени 3 273 удостоверения за осигурителен стаж и доход и 437 уведомителни писма за отказ за издаване на документи поради липса на предадена документация от осигурител

и/или поради липса на данни за заявителя в предадената и съхраняваната в структурата документация на прекратен осигурител.

В сектор КРДОО се извършват финансови ревизии и проверки по разходите на ДОО, издават се удостоверения за ползване на парични помощи за профилактика и рехабилитация, издават се и се заверяват осигурителни книжки, предоставя се ПИК на физическите лица и ИКО на осигурителите. Част от служителите се занимават с процеса по деклариране, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и професионалните болести и с контрола по експертизата на временната неработоспособност. За целия период в ТП на НОИ – гр. Кърджали са:

- приети и обработени 26 декларации за трудови злополуки. Признатите трудови злополуки по чл. 55, ал. 1 и ал. 2 КСО са 25, като две от тях са завършили със смърт;
- издадени са 1 335 осигурителни книжки;
- издадени са 1 249 ПИК на граждани и 11 ИКО на осигурители;
- издадени са 918 удостоверения за ползване на програмата за профилактика и рехабилитация;
- издадени са 144 удостоверения УП-16 за закупуване на осигурителен стаж;
- заверен е осигурителен стаж и доход на 2 109 лица;
- съставени са 673 констативни протоколи от извършени проверки;
- съставени са 75 ревизионни материали, от които 30 са приключили с ревизионен акт за начет в размер на 14 212,24 лв. Внесените задължения са в размер на 6 138 лв.;
- издадени са 25 наказателни постановления при съставени 26 акта за установяване на административни нарушения. Наложените глоби са в размер на 2 500 лв, а 1 950,63 лв. са внесените суми.

За цялата година в деловодството на ТП на НОИ - гр. Кърджали са постъпили общо 94 жалби от физически и юридически лица по реда на чл. 117 КСО. Пет от тях са върнати на техните жалбоподатели поради неотстраняване на допуснатите нередовности в срок.

Общият брой на постановените решения по реда на чл. 117, ал. 3 КСО от директора териториалното поделение е 92, от които:

- 15 бр. по обжалвани актове на отдел КПК;
- 77 бр. по обжалвани актове на отдел „Пенсии”.

Актовете за прекратяване и оставяне на жалбите без разглеждане поради тяхната недопустимост са два.

По обжалваните актове на отдел “Краткострочни плащания и контрол” споровете най-често се отнасят до спиране на производството по изплащане на парично обезщетение за временна неработоспособност, както и до възстановяване на недобросъвестно получени парични обезщетения от държавното обществено осигуряване.

По обжалваните актове на отдел „Пенсии” най-честите причини за обжалване са:

- отказ за отпускане на пенсия поради неправилно зачитане на осигурителен стаж;
- грешно определен размер на пенсията поради неправилно зачитане на осигурителен стаж/доход или неправилно изчислен на индивидуален коефициент;
- неправилно категоризиране на осигурителния стаж от съответната категория труд;
- грешно определен размер на пенсия във връзка с преизчисляването ѝ за придобит осигурителен стаж/доход след пенсиониране.

През 2016 г. ръководството на ТП на НОИ – гр. Кърджали планира да доразвие и усъвършенства дейностите по обслужването на клиентите и по отпускане и изплащане на краткосрочни и дългосрочни обезщетения чрез прилагането на редица мерки в различни направления:

- провеждане на надграждащи вътрешни обучения за повишаване на квалификацията на работещите, предаване на опит и осигуряване на приемственост, стимулиране на професионалното развитие и кариерното израстване;
- усъвършенстване и актуализиране на вътрешните правила и работни инструкции в съответствие с настъпили промени в нормативната уредба или промяна в начина на осъществяване на някои от дейностите в структурата;
- популяризиране на предлаганите електронни справочни и административни услуги чрез интернет страницата на НОИ с цел повишаване информираността и удовлетвореността на клиентите, съкращаване на сроковете за изпълнение и улесняване на достъпа до услуги;
- наблюдаване и използване на периодично събираните данни от Системата от индикатори в посока на извеждането на навременни и правилни изводи от тенденциите в стойностите им и следствие на това – вземане на правилните управленски решения и коригиращи мерки.

## ПОСЛЕДНИТЕ РЕФОРМИ ЗА ПОСТИГАНЕ НА АДЕКВАТНИ И УСТОЙЧИВИ ПЕНСИИ

Източник: Годишен доклад на Комитета за социална защита към Европейската комисия за 2015 г.

През последните години една от най-интензивните области на реформи в политиките на държавите-членки на ЕС е свързана с необходимостта от адаптиране на правилата за отпускане на пенсии, размера на обезщетенията и практиките по отношение на пенсионирането, така че те да бъдат съобразени с предизвикателствата, произтичащи от застаряването на населението и икономическата криза. През 2014 г. общо 17 държави-членки получиха конкретни препоръки в областта на пенсиите, като по-голямата част от тях допълваха тези от предходната година. През 2015 г. това се случи с 13 държави-членки.

По-голяма част от реформите промениха правилата за отпускане на бъдещи обезщетения чрез такива важни промени като увеличаването на възрастта за пенсиониране и изравняването на възрастта за пенсиониране в съответствие с очакваната промяна на продължителността на живота. В редица държави-членки обаче необходимостта от полагане на усилия за фискална консолидация продължава да има важни последици за изплащаните към настоящия момент пенсии и актуалните правила за пенсиониране. Като цяло по-малко държави-членки въведоха промени и реформи в пенсионните си системи по време на отчетния период (от средата на 2014 г. до средата на 2015 г.) в сравнение с предходната година (от средата на 2013 г. до средата на 2014 г.). Предприетите в периода 2014-2015 г. пенсионни реформи комбинират различни действия, които могат да бъдат групирани около следните шест политически лостове:

- правила за ранно пенсиониране;
- пенсионна възраст;
- осигурителни периоди;
- равнище на пенсиите и индексация на пенсиите;
- допълнителни пенсии;
- подобряване на възможностите за заетост на по-възрастните.

Основната движеща сила за реформи е подобряването на устойчивостта на пенсионните системи, като някои държави-членки обръщат специално внимание на адекватността на пенсиите. Докато поставянето на публичните финанси на устойчива база е основен икономически приоритет, то все повече се признава, че освен със съображенията, свързани с адекватността на пенсиите, предизвикателствата са свързани и с бъдещите пенсионери, на които ще се предоставя възможност и ще бъдат стимулирани да работят по-дълго, както и с възможността за бъдещо намаляване на равнищата на дохода на заместване, които биха могли да доведат (в някои от държавите-членки) до повишаване на нивото на бедността при пенсионерите до тревожни нива, което от своя страна ще окаже значително влияние върху социалното сближаване, политическата адекватност и общия растеж.

### 1. Достъп до възможности за ранно пенсиониране

Няколко държави-членки са въвели промени в достъпа до възможностите за ранно пенсиониране за отчетния период. Белгия е повишила минималната пенсионна възраст от 62 години през 2016 г. до 62,5 години през 2017 г. и 63 години през 2018 г. Подобно увеличение има при продължителността на трудовия стаж, като се започне от 40 години и се стигне до 42 години през 2019 г. Люксембург преразглежда своята предпенсионна система най-вече чрез премахване на “предпенсионната солидарност”. Полша постепенно премахва възможностите за ранно пенсиониране чрез Фонда за социално осигуряване на земеделските производители (КРУС) до 2017 г. В контекста на реализацията на цялостна реформа в пенсионната система в своя нов проект на Закона за социално пенсионно осигуряване Литва е предвидила следните изменения, засягащи достъпа до ранно пенсиониране: ограничаване на отпускането

на ранна пенсия за старост до 3 години преди пенсионната възраст.

След период на прекъсване Португалия въведе отново ранното пенсиониране за наетите работници и за 2015 г. въведе преходен режим, предоставящ възможност за ранно пенсиониране за осигурените лица на възраст от 60 години и с най-малко 40 години осигурителен стаж.

Само две държави въведоха промени, запазващи възможността за ранно пенсиониране за определени категории работници. България реши да запази през 2014 г. пенсионната възраст за лица, които са работили при тежки условия на труд, като се въздържа от допълнително увеличаване на възрастта. Очакваният финансов ефект от запазването на тази разпоредба към края на 2015 г. е увеличение на разходите за нови пенсии на приблизително с 10,93 млн. евро. По същия начин новият Закон за пенсионното осигуряване в Унгария предвижда възможността за ранно пенсиониране на дългосрочно осигурените (над 60-годишна възраст и с пълни 41 години осигурителен стаж). В допълнение към това, с оглед на неблагоприятните икономически условия и проблема с безработицата, законът въвежда възможността за ранно пенсиониране в случай на фалит.

Франция понижи от 80% на 50% необходимата степен на трайна неработоспособност за достъп до ранно пенсиониране. Тази ставка се прилага за всички осигурени лица, независимо от социалноосигурителната схема, в която участват. Освен това, всички хора, които имат степен на увреждане 50%, ще получават пълна пенсия, когато достигнат пенсионна възраст. В допълнение, Франция е завишила условието за достъп до постепенно пенсиониране, което към момента е навършена 60-годишна възраст. Постепенното пенсиониране позволява на осигурените лица да продължат да работят почасово, като през този период получават част от пенсията си.

## 2. Пенсионна възраст

С въвеждането на по-късно пенсиониране и по-дълъг трудов стаж повечето държави-членки вече са въвели механизми за постепенно увеличаване на пенсионната възраст като част от продължаващата тенденция за осигуряване на устойчивост на пенсиите, а от там и за постигане на адекватност на пенсиите. В случаите, в които увеличенията са автоматично заложи при над

среден до дългосрочен период от време, те не водят до законодателни промени за отчетната година, а до реални промени в пенсионна възраст.

В края на отчетния период Белгия прие увеличение на пенсионната възраст от 65 на 66 години през 2025 г. и на 67 години през 2030 г. Намерението е след 2030 г. да се въведе система, в която възрастта и осигурителният стаж автоматично да са свързани с промените на средната продължителност на живота. Със Закона за пенсиите от 2014 г. Великобритания започна увеличаване на възрастта за пенсиониране за мъжете и жените, която от 65 години през декември 2018 г. ще нарастне на 66 години през октомври 2020 г., а между 2026 г. и 2028 г. ще достигне 67 години.

През 2015 г. регламентираното в закона увеличение на пенсионната възраст в Холандия се ускори, така че през 2021 г. тя ще достигне 67 години (вместо през 2023 г.) и едва след това ще бъде обвързана с промените в продължителността на живота. След 2015 г. в Португалия възрастта за пенсиониране ще се определя спрямо продължителността на живота през съответната година. По този начин, считано от декември 2014 г., вземайки предвид последните промени в продължителността на живота, нормалната възраст за придобиване право на пенсия за старост ще се увеличи с два месеца през 2016 г. и ще достигне 66 години и 2 месеца.

България прие цялостна реформа на пенсионната система през юли 2015 г., която включва увеличаването на пенсионната възраст до 65 години за мъжете до 2029 г. и за жените до 2037 г.

На базата на ограничена във времето специална наредба от 1 юли 2014 г. Германия понижи пенсионната възраст за осигурени лица с особено дълъг трудов стаж (плащали задължителните осигурителни вноски 45 години). Родените преди 1953 г. лица имат право на пенсия при навършване на 63 години без никакви корекции на пенсията.

Тъй като в периода 2014-2015 г. чешкото правителството не прие никакви промени в нормативна уредба по отношение на пенсионната възраст, Експертната комисия за пенсионната реформа е препоръчала да се въведе постоянна методика за определяне на възрастта за пенсиониране. Целта е да се гарантира, че пенсионната възраст за различните поколения съответства на промените в средната продължителност на живота.

	2009		2013		2020		След 2020	
	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени
Белгия	65			65	65		67 (2030)	
България	63	60	63 г. 8 м.	60 г. 8 м.	64 г. 3 м.	61 г. 6 м.	65	65
Чехия	62	56 г. 8 м. - 60 г. 8 м. (1)	62 г. 6 м.	57 г. 8 м. - 61 г. 8 м. (1)	63 г. 10 м.	60 г. 6 м. - 63 г. 10 м. (2)	67+ (2044) (3)	
Дания	65			65	66		67+ (2022) (4)	
Германия	65			65 г. 2 м.	65 г. 9 м.		65 г. 10 м. - 67 г. (2029)	
Естония	63	61	63	61	63 (2016)		65 (2026)	
Ирландия	65	65	66		66		67 (2021); 68 (2028)	
Гърция	65	60	67	62	67		67+ (5)	
Испания	65			65-65 г. 1 м. (6)	65 - 65 г. 10 м. (6)		65-67 (2027) (6)	
Франция	60-65 (6)			61 г. 2 м.	62-67 (6)			
Хърватия	65	60	65	60 г. 9 м.	65	62 г. 6 м. (7)	65 (2030), 67 (2031-2038)	
Италия	65 г. 4 м.	60 г. 4 м.	66 г. 3 м.	63 г. 9 м. (18)	67		67+ (5)	
Кипър	65			65	65+ (8)			
Латвия	62			62	63 г. 9 м.		65 (2025) (9)	
Литва	62 г. 6 м.	60	62 г. 10 м.	60 г. 8 м.	64	63	65 (2025) (10)	
Люксембург	65			65	65		65	
Унгария	62			62	64 г. 6 м.		65 (2022)	
Малта	61	60	62		63		65 (2026)	
Холандия	65			65 г. 1 м.	66 г. 8 м.		67+ (2026)	
Австрия	65	60	65	60	65	60	65 (2020-2033)	
Полша	65	60	65 г. 1 м. (12)	60 г. 1 м.	66 г. 10 м - 67	61 г. 10 м. - 62	67 (2020)	67 (2040)
Португалия	65			65	66+ (13)			
Румъния	63 г. 4 м.	58 г. 4 м.	64 г. 8 м.	59 г. 8 м.	65 (2015)	61	65	63 (2030)
Словения	63	61	65	63 г. 6 м. (17)	65			
Словакия	62	55 г. 3 м. - 59 г. 3 м. (1)	62	57 г. 6 м. - 61 г. 6 м. (1)	62+ (14)			
Финландия	63-68 (15)			63-68 (15)	63-68 (15)		63-68 (15)	
Швеция	61-67 (15)			61-67 (15)	61-67 (15)			
Великобритания	65	60	65	61 г. 3 м. - 61 г. 8 м.	66		67+ (2028) (16)	

**Източник: Доклади на страните-членки**

**Забележки:**

- (1) В зависимост от брой на отглежданите деца.
- (2) В зависимост от брой на отглежданите деца. Възрастта за пенсиониране на жените се увеличава с по 4 месеца всяка година (с по 6 месеца от 2018 г.) докато се изравни с тази на мъжете. След това, увеличението е с по 2 месеца на година.
- (3) Увеличава се с по 2 месеца годишно до по-нататъшни промени.
- (4) Съобразено с продължителността на живота на всеки 5 години, като се започва от 2030 г.
- (5) Обвързано с продължителността на живота.
- (6) Ако е покрит необходимият период за отпускане на пенсия и ако не е постигнат.
- (7) Възрастта за пенсиониране при жените нараства постепенно като се увеличава с по 3 месеца за календарна година от 1 ноември 2010 г., за да достигне до 65 през 2030 г. След това, увеличението също ще бъде с по 3 месеца на година за мъжете и жените, докато през 2038 г. достигне 67.
- (8) Обвързан с очакваната продължителност на живот, считано от 2024 г.
- (9) Възрастта за пенсиониране постепенно се увеличава с по 3 месеца на година.
- (10) От 2012 г. възрастта за пенсиониране се увеличава с по 4 месеца годишно за жените и с по 2 месеца за мъжете, до достигане на 65 и за мъжете и за жените през 2026 г.
- (11) Обвързан с очакваната продължителност на живот за всяка година, започвайки от 2024 г.
- (12) От 1 януари 2013 г. възрастта за пенсиониране постепенно нараства с 1 месец на всеки 3 месеца.
- (13) След 2015 г. възрастта за пенсиониране ще варира в зависимост от очакваната средна продължителност на живота при 65-годишините.
- (14) Обвързан с очакваната продължителност на живота, считано от 2017 г.
- (15) Гъвкава възраст за пенсиониране, свързана с размера на плащането. По-висока възрастова граница не е предвидена.
- (16) Актуализиране на всеки 5 години след официален доклад на правителството.
- (17) Важи само за жените в периода 2013-2015.
- (18) За жени в частния бизнес възрастта за пенсия временно е по-ниска (62 години и 3 месеца през 2013 г.). От 2020 г. тя е обвързана с очакваната продължителност на живота.

**3. Промени в осигурителни периоди и в размера на осигурителните вноски**

Увеличаването на осигурителните периоди за придобиване право на пенсия, заедно с увеличаването на възрастта за пенсиониране, е политическа мярка, използвана от редица държави-членки, за да се обърне внимание на работещите,

че ако желаят да придобият право на пенсия без редукция на плащането, трябва да работят по-дълго и да отговарят на изискванията за пълна заетост и пълен осигурителен стаж.

Като част от пенсионната си реформа Литва постепенно увеличава изискванията за осигурителен стаж за държавна пенсия от 30 до 35 години.



С оглед на продължаващото благоприятно финансово развитие на системата за пенсионно осигуряване Германия понижи размера на осигурителната вноска в системата на общото пенсионно осигуряване до 18,7% от 1 януари 2015 г. В сравнение с 2011 г., когато процентът възлиза на 19,9%, размерът на вноската е намален за трети път и в момента е на най-ниското си ниво от 1995 г. насам.

#### 4. Изчисляване и индексация на пенсиите

През 2015 г. Чехия поднови механизма за ежегодна индексация, увеличавайки размера на пенсиите със 100% от ръста на индекса на потребителските цени и 1/3 от увеличението на реалните заплати. По този начин страната прекрати краткия период на намалена индексация от 2013 г. до 2015 г.

През 2015 г. Полша представи една-единствена промяна в приложимите дотогава правила за индексация, която гарантира, че през 2015 г. увеличението на плащанията няма да бъде по-малко от 36 полски злоти. Що се отнася до селскостопанските работници, осигурени във Фонда за социална сигурност на земеделските работници, всички обезщетения са се увеличили с една и съща сума.

Законът за пенсиите от 2014 г. във Великобритания предвижда новите държавни пенсии да се актуализират в съответствие с линията на бедността.

В контекста на държавния бюджет за 2015 г. Португалия запази отмяната на индексацията на пенсиите, включително замразяване на номиналния размер за пенсиите за трайна инвалидност, на пенсиите за старост и на другите видове пенсии и помощи, отпускани от социалноосигурителната система. Замразени са още пенсиите за стаж и възраст, тези за инвалидност и другите пенсии и добавки, изплащани от Генералния пенсионен фонд. Въпреки това, подобно на практиката в последните 3 години, е въведена извънредна актуализация от 1% на минималната пенсия. В контекста на замразената индексация на пенсиите през 2015 г. помощите и другите парични плащания, изплащани на съответното лице, ще бъдат предмет на извънредно облагане със солидарни осигурителни вноски. Целта е пенсионерите с по-висок доход от пенсия да се включат в усилията за фискална консолидация. И все пак, в сравнение с 2014 г. размерът на солидарната вноска е намален.

От 1 януари 2015 г. Унгария въведе нов модел за индексация на пенсиите, което промени начина, по който се гледа на нарастването на заплатите и потребителските цени. Отсега нататък пенсиите ще бъдат актуализирани чрез прилагане на съотношение 70:30, 50:50 и 30:70 между процента на нарастване на потребителските цени и на brutната заплата.

От 2015 г. Латвия свърза своята основа за индексация със средния размер на осигурителите плащания за предходната календарна година, като пенсиите или част от тях, които не надвишават 50% от средната осигурителна вноска в държавата за предходната година подлежат на индексация.

Литва е в процес на изпълнение на цялостна реформа на пенсионната система. Проектът на Закон за държавното социално пенсионно осигуряване предвижда създаването на механизъм за индексация, основан на средните промени в размера на фонд „работна заплата“ за последните 3 години, текущата година и 3 прогнозни години напред (общо 7 години).

Няколко държави-членки са въвели мерки, свързани с изчисляването на пенсиите и комбинирането на пенсиите с трудови доходи. От 1 януари 2015 г. в Белгия е възможно пенсионерите, които са достигнали 65-годишна възраст, или които имат 45 години трудов стаж, да комбинират пенсията си с неограничен доход от трудова дейност. В допълнение, пенсионноосигурителната добавка е отменена във всички пенсионни схеми за хора, които преди 31 декември 2014 г. не отговарят на критериите за възраст или осигурителен стаж за придобиване право за ранно пенсиониране.

Считано от април 2016 г. новата държавна пенсионна система на Обединеното кралство ще се основава на изчисляване на държавна пенсия на базата на продължителността на Национален осигурителен стаж на лицето. Националният осигурителен стаж на лицата, натрупан преди април 2016 г., е уреден с преходни разпоредби.

В Германия, считано от 1 юли 2014 г., майките или бащите на децата, родени преди 1992 г., получават за всяко дете допълнителна доходна точка в социалноосигурителната система.

В Испания правителството одобри на 14 май 2015 г. Общ план за подкрепа на семейството 2015-2017 г. По отношение на подкрепата на майчинството и признаването на ролята на жените, които решават да имат деца, планът включва допълнително заплащане към основната пенсия за жени, които

са родили две или повече деца. Тази пенсионна добавка, която ще се прилага от 1 януари 2016 г., ще бъде 5% за жените, които имат две; 10% за тези с три и 15% за родилите с четири или повече деца. Следователно, колкото повече деца има една жена, толкова по-висока пенсия ще ѝ бъде отпусната от социалноосигурителната система.

### 5. Промени при минималните пенсии

Държавите-членки, които са докладвали промени в минималната пенсия, са имали за цел да повишат равнището на плащанията, като в същото време затегнат критериите за отпускането на пенсия и насърчат оставането в осигуряване.

Белгия увеличи минималните пенсии с 2% от 1 септември 2015 г. Един от критериите за изчисляване на минималната пенсия е затегнат (увеличава се минималният брой на отработените дни преди годината, която се взема предвид при изчисляването на минималната пенсия), а постановените различия между самоосигуряващите се лица и работещите на трудов договор ще бъдат отстранени от 1 август 2016 г. (увеличава се размерът на минималната пенсия за някои самоосигуряващи се лица).

Считано от 1 юли 2014 г. България увеличи минималния размер на пенсията за старост от 150 лв. на 154,50 лв. (увеличение с около 2,40 евро).

От 1 януари 2015 г. пенсионерите в Малта, чиято пенсия не надвишава минималната работна заплата, няма да плащат данъци. Промяната в разходите за живот на пенсионерите вече не се облага с данъци.

Считано от 1 януари 2015 г. Румъния увеличава размера на минималната пенсия от 350 румънски леи до 400 румънски леи (увеличение с около 11 евро).

От юли 2015 г. в Словакия лицата с 30 или повече зачетени години в осигуряване за пенсия имат право на минимална пенсия. Минималната пенсия се изчислява в съответствие с равнището на жизнения стандарт и броя на годините в осигуряване с цел мотивиране на осигуреното лице да продължи повече трудовата си кариера. Според изчисленията на Министерството на финансите въвеждането на минимална пенсия се очаква да увеличи нетните приходи на около 80 000 пенсионери средно с 31 евро месечно.

### 6. Пенсии за инвалидност

Общата тенденция в края на отчетния период е за увеличаване на изискванията към кандидатите за отпускане на пенсия за инвалидност. Правителството на България въведе по-строги критерии и процедури за отпускане на пенсии за инвалидност, считано от 1 януари 2015 г. Очаква се това да се отрази в понижаване разходите за нови пенсии за инвалидност, изплащани от държавния бюджет с около 3,75 млн. евро (7,3 млн. лв.) през 2015 г., приблизително 10,63 млн. евро (20,7 млн. лв.) през 2016 г. и приблизително 17,55 млн. евро (34,2 млн. лв.) през 2017 г.

В Унгария са въведени мерки за намаляване броя на инвалидните пенсии (от 25% през 2008 г. до 6,7% през 2014 г.) и намаляване на разходите за медицинска експертиза (считано от 1 януари 2015 г.).

От 1 януари 2013 г. Дания осъществява реформа при пенсиите за инвалидност, като ограничава възможността за отпускане на пенсия за инвалидност на лица под 40-годишна възраст и въвежда нови мерки за подпомагане на лицата да участват в образованието и заетостта вместо да им бъде отпускана пенсия за трайна неработоспособност. Реформата включва създаване в общините на интердисциплинарни рехабилитационни екипи, които да предлагат на лицата индивидуални интердисциплинарни програми за рехабилитация, ако те са изложени на риск да живеят като пенсионери с инвалидна пенсия. Настоящите резултати показват стабилен отлив от пасивната подкрепа чрез обезщетения към по-активни усилия, благодарение на схемата за гъвкава заетост и интердисциплинарните програми за рехабилитация.

В Германия са въведени две мерки, които осигуряват по-голяма сигурност на лицата, които са с намалени възможности за доходи поради увреждане и имат право на пенсия за инвалидност. На първо място, допълнителният период без плащане на осигурителни вноски се удължава от 60 на 62-годишна възраст (т.е. осигурителният период се удължава с две години, както ако те биха продължили да работят до навършване на 62 години със средния си предишен доход). На второ място, последните четири години от осигурителната история преди лицата да получат право на пенсия за

инвалидност не се включват в базата за изчисляване на пенсията, ако това ще намали индивидуалния размер на пенсията.

### 7. Насърчаване на достъпността и сигурността на обществените и частните пенсионни схеми

Някои държави-членки са въвели политически реформи, за да се улесни използването на обществените и капиталовите пенсионни схеми чрез подобряване на достъпа и повишаване на сигурността им.

От 1 януари 2015 г. България въведе възможност за осигурените лица, родени след 31 декември 1959 г. да избират дали да се осигуряват само в държавното обществено осигуряване (първи стълб) или да се осигуряват както в държавния пенсионен фонд, така и в частен универсален пенсионен фонд (втори стълб - задължителна фондова система).

Правителството на Ирландия обяви през януари 2015 г. серия от мерки, насочени към справяне с малкия обхват на пенсиониране за трудов стаж, подобрявайки доверието на потребителите към системата и осигурявайки по-голяма ефективност и надзор на пенсионните схеми. Като част от този процес, правителството потвърди намерението си да продължи да работи, за да подготви пътна карта и график за въвеждането на нова универсална допълнителна спестовна схема за пенсиониране за трудов стаж с цел постепенно постигане на универсално пенсионно покритие с конкретен акцент върху нископлатените работници. Създадена е работна група за универсално спестовно пенсионно осигуряване за подготовката на пътната карта за обсъждане от правителството. В допълнение, структурата на пенсионния регулатор е променена и предвижда две отделни юридически лица:

- пенсионен орган, който да се ангажира с ключовата регулаторна роля за гарантиране на плащанията на участниците в пенсионните схеми и с предоставянето на информация за професионалните пенсии;

- отделен Съвет по пенсиите, който да осигурява по-съществено участие на потребителите в пенсионната политика и да съветва ресорния министър по въпроси, свързани с пенсиите, като поставя акцент върху политиките в подкрепа на устойчивостта и адекватността на пенсионното осигуряване.

Законът за пенсиите на Обединеното кралство от 2014 г. съдържа редица разпоредби за по-нататъшно укрепване на пенсионното осигуряване

за трудов стаж:

- структуриране на автоматичния пренос на дефинирани осигурителни права;
- редуциране на таксите и подобряване управлението на схемите и на административните изисквания;
- поставяне на нова цел пред пенсионния регулатор - да сведе до минимум всяко неблагоприятно въздействие върху устойчивото развитие на работодателите при изпълнението на функциите им по отношение финансирането на дефинираните осигурителни схеми.

Законодателните промени в Закона за облагане на пенсиите от 2014 г. и Закона за пенсионните схеми от 2015 г. влизат в сила от 6 април 2015 г., за да предоставят на лицата свободата и правото да избират как и кога ще имат достъп до пенсионните си спестявания и да им помагат, като ги ориентират. Допълнително Законът за пенсионните схеми от 2015 г. поставя и рамка за нови форми на спестяване за пенсия, като схеми за споделен риск например.

Правителството на Люксембург обяви планове за разширяване на обхвата на допълнителните пенсии чрез преразглеждане на действащото законодателство.

Правителството на Малта прилага многослойна стратегия с държавна солидарна пенсионна схема (pay-as-you-go) и пенсии от доброволния трети стълб на пенсионната система. Тя има за цел да се справи с бедността, осигуряването и предприетите постепенни мерки. След влизането в сила на Закона за пенсиите от 1 януари 2015 г. бяха въведени данъчни стимули с цел подкрепа на политическите мерки на диверсификация на доходите от пенсия чрез отпускане на пенсии от доброволния трети стълб.

По препоръка на Експертната комисия по пенсионната реформа правителството на Чехия ще премахне капиталовата пенсионна схема (втория стълб), запазвайки пенсионните права на участниците в нея, за да се предотврати по-нататъшното пренасочване на социалноосигурителни вноски към личните партии в пенсионните фондове. Целта е да се спре намаляването на обема на средствата, събирани чрез осигурителни вноски за първия пенсионен стълб. За разлика от втория стълб, третият, който ще продължи да съществува, е постигнал значително по-голяма популярност и Експертната комисия отправи препоръки за промени в законодателството, които трябва да направят схемата за допълнително пенсионно осигуряване (трети стълб) още по-привлекателна.

## 8. Мерки за увеличаване участието на по-възрастните лица на пазара на труда

С оглед застаряването на населението и увеличаването на възрастта за пенсиониране важна част от осигуряването на устойчива и адекватна пенсионна система в бъдеще е гарантирането на адекватни възможности за заетост на по-възрастните лица. Това изисква усилия, някои от които са свързани с възобновяване на обучението, учене през целия живот и подобряване на условията на труд, за да отговарят на нуждите на възрастните работници, предоставяйки им нужните улеснения на работното място в случай на намалена работоспособност и др. Един скорошен семинар на OECD-ЕС относно осигуряване на по-дълъг трудов живот и по-висока пенсионна възраст потвърди, че ако държавите-членки искат да успеят в усилията си за промяна на пенсионните си модели, то заетостта и социалните им политики трябва да станат много по-взаимно подкрепящи се и по-добре свързани помежду си. Само няколко държави-членки са докладвали за съществуващи специфични програми и пакети от политики в тази посока.

Като част от своята национална политика по заетостта в полза на възрастните хора, Люксембург е внесла в парламента законопроект за пакет от мерки по отношение на политиките по застаряването, който в момента е в процес на разглеждане. Законопроектът предвижда въвеждането на задължението на работодатели с повече от 150 работници и служители да разработят план за възрастово управление на служителите, който да включва най-малко три от следните изисквания: назначаване на възрастни работници; вариант за промяна в кариерното развитие; подобряване на условията на труд; достъп до обучение през целия живот или предаване на знания и умения. Осигурени са финансови стимули. В допълнение към това са разработени и програми за повишаване на активността на търсещите работа.

Литва е разработила План за действие за изпълнение на стратегията на Националната демографската политика за благосъстоянието на семействата 2014-2015 г. и План за действие на програмата за увеличаване на заетостта 2014-2020 г., които имат за цел да допринесат за повишаване пригодността към работа на възрастните хора. Измененията в Закона за подпомагане на заетостта, които влязоха в сила на 1 септември 2014 г., са насочени към насърчаване на работодателите

да въведат мерки за подкрепа на придобиването на професионални умения с цел да се запазят на работа по-възрастните служители (на 50 или повече години) в случаите, в които те обучават новоназначените млади хора (до 29-годишна възраст).

Румъния прие Национална стратегия за активно остаряване и подкрепа правата на възрастните хора за периода 2015-2020 г. и съответния стратегически план за поощряване и насърчаване на активното остаряване в добро здравословно състояние и поддържането на активен трудов живот възможно най-дълго.

## 9. Заключение

Реформирането на пенсионната система постепенно се утвърждава като важен елемент от програмата за структурни реформи на няколко от държавите-членки след началото на Стратегическото докладване по социалните въпроси чрез отворения метод за координация в социалната сфера и Европейския семестър\*. Увеличаването на възрастта за пенсиониране е било приоритет за всички държави-членки. Съобразяването му с очакваната продължителност на живота е в процес на анализиране или планиране от част от страните с оглед на предприемане на бъдещи мерки, но не всички държави-членки считат това за правилния вариант за повишаване на възрастта за пенсиониране. Все по-значителни усилия от редица държави-членки се насочват към ограничаване на възможността за ранно пенсиониране, включително чрез преразглеждане на достъпа до инвалидни пенсии и реформиране на схемите за неработоспособност с цел улеснено участие на пазара на труда и натрупване на пенсионни права. Чрез конкретни мерки, свързани с бедността при възрастните хора и средните равнища на пенсиите, някои страни са се обърнали към индексацията на пенсиите като инструмент за осигуряване адекватност на пенсиите. Други държави-членки са се съсредоточили върху увеличение на минималната пенсия като начин за засилване на социалната защита на най-нуждаещите се. Само някои страни засилват усилията си за разработване на допълнителни пенсионни схеми. Много малко са насочили пенсионните си реформи към инициативи, насочени към пазара на труда и целящи подобряване достъпа до заетост на възрастните лица.

\* Европейският семестър е годишен цикъл на ръководство и надзор на икономическата политика на ЕС.

(превод: Весела Петрова)

**Евроинтеграция****РЕШЕНИЕ № Н6 ОТ 16 ДЕКЕМВРИ 2010  
Г. ОТНОСНО ПРИЛАГАНЕТО НА НЯКОИ  
ПРИНЦИПИ ПРИ СУМИРАНЕТО НА ПЕРИОДИ**

Източник: Официален вестник на Европейския съюз

Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, като взе предвид член 72, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност, съгласно който Административната комисия е натоварена с разглеждането на всички административни въпроси или въпроси, свързани с тълкуването, произтичащи от разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (2), като действа в съответствие с условията, определени в член 71, параграф 2, втора алинея от Регламент (ЕО) № 883/2004, като има предвид, че:

1. В член 1, буква у) от Регламент (ЕО) № 883/2004 се съдържа определението за „осигурителен период“. От текста на член 1, буква у) от Регламент (ЕО) № 883/2004 следва, че периодите, разглеждани като такива, са равностойни на осигурителни периоди и че не е необходимо те да бъдат равностойни на периодите на внасяне на вноски;

2. С член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004 е установен принципът на сумиране на периоди. Този принцип следва да се прилага по един и същ начин, което включва сумиране на периодите, които съгласно националното законодателство единствено се зачитат с оглед придобиване на право на обезщетение или увеличаване на размера му;

3. Съображение 10 от Регламент (ЕО) № 883/2004 предвижда, че принципът на приравняване на някои факти или събития не следва да се противопоставя на принципа за сумиране на периоди;

4. При прилагането на принципа за сумиране на периоди, предвиден в член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004, е необходимо да се гарантира, че осигурителните периоди, съобщени като такива

от дадена държава-членка, ще бъдат приети от получаващата държава-членка, без да се поставя под въпрос тяхното качество;

5. Същевременно е необходимо да се признае принципът, според който държавите-членки запазват правомощията си да определят свои национални условия за предоставяне на обезщетения за социална сигурност — стига тези условия да се прилагат по недискриминационен начин, — и да се потвърди, че този принцип остава незасегнат от принципа на сумиране. Като първа стъпка е необходимо получаващата държава-членка да приеме всички периоди, за които е подадена информация, така че да се преодолеят възможни пречки при възникването на право, а след това като втора стъпка — да определи дали са изпълнени специалните национални условия;

6. Определението за „осигурителни периоди“ се запазва непроменено в член 1, буква у) от Регламент (ЕО) № 883/2004 в сравнение с член 1, буква с) от Регламент (ЕИО) № 1408/71;

7. Тъй като настоящото решение има за цел да се гарантира правната сигурност, то следва да се прилага единствено за случаите, решение по които се взема след влизането в сила на настоящото решение.

реша:

1. Всички осигурителни периоди — независимо дали става дума за периоди на плащане на вноски или такива, които се разглеждат като равностойни на осигурителни периоди по смисъла на националното законодателство, — отговарят на понятието „осигурителни периоди“ за целите на прилагането на регламенти (ЕО) № 883/2004 и (ЕО) № 987/2009;

2. Всички периоди във връзка със съответния осигурителен случай, завършени по законодателството на друга държава-членка, се вземат предвид единствено като се прилага принципът на сумиране на периодите, определен в член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 12 от Регламент (ЕО) № 987/2009. Принципът на сумиране изисква

периодите, за които е подадена информация от други държави-членки, да се сумират, без да се поставя под въпрос тяхното качество;

3. Държавите-членки си запазват обаче — след като са приложили принципа на сумиране по точка 2 — правомощието да определят други свои условия за предоставяне на обезщетения за социална сигурност, като вземат предвид член 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004 - стига тези условия да се прилагат по недискриминационен начин, — като прилагането на този принцип не се накърнява от член 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004;

4. Настоящото решение се прилага само за случаите, решение по които се взема след влизането му в сила;

5. Приложените примери, отнасящи се до практическото прилагане на точки 1, 2 и 3 от настоящото решение, са част от настоящото решение.

6. Настоящото решение се публикува в Официален вестник на Европейския съюз. То се прилага от първия ден на втория месец след публикуването му в Официален вестник на Европейския съюз.