

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ



ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XXII, Брой 1, 2022

web: www.nssi.bg

Съдържание

Испания потвърди симулиране на трудово-правни отношения от българи	3
Изплащаните от НОИ пенсии през 2022 г. - нови аспекти, реализирани промени в пенсионното законодателство и актуални условия за пенсиониране.....	5
Досега са подкрепени 13 646 работодатели, съхранени са работните места на 331 518 работници и служители.....	12
Трудовите злополуки през 2021 г. са с 83 повече спрямо предходната година, фаталните инциденти са с 21 по-малко	15
Достъпност на социалноосигурителните услуги в точното време и място.....	18

НОИ

На фокус



Испания потвърди симулиране на трудово-правни отношения от българи

ТП на НОИ - Смолян възпира значителни щети за фондовете на държавното обществено осигуряване

Преди време нашумя казусът с жители на Неделино, които в края на 2017 г. едновременно, с организиран транспорт и на големи групи започват да се тълпят в териториалното поделение на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) в Смолян с желанието да подадат заявление за отпускане на парично обезщетение за безработица (ПОБ) след работа в чужбина. Тогава стана ясно, че благодарение на професионализма на служителите в регионалния офис на институцията и добрата координация с Централното управление на НОИ, с Главна инспекция по труда и с полицията беше предотвратена сериозна щета за държавното обществено осигуряване (ДОО) под формата на неоснователно отпускани обезщетения за безработица на базата на деклариран стаж в чужбина и конкретно – в Испания. Към онзи момент броят на съмнителните кандидати за обезщетение за безработица достигна 53 души, като за голяма част от тях беше доказано, че по времето, за което твърдят, че са работили в чужбина, въобще не са напускали страната. В резултат на това, ТП на НОИ – Смолян постанови спиране на производството по отпускане на обезщетения за безработица и прекратяване на плащането на вече отпускани такива. Предотвратените щети за ДОО са в рамките на 594 757 лв., като 357 839 лв. от тях въобще не са изплатени, а другата част трябва да бъде възстановена от неправомерно получилите сумите.

Усилията на служителите на ТП на НОИ - Смолян и на неговия директор Валентин Гаджев в борбата с измамите с недействителен стаж в Испания постигнаха нов резултат в интерес на обществените фондове в последните месеци 2021 г. Тогава в института пристига официално писмо, което съдържа доклад на Провинциалната инспекция по тру-



да и социалната сигурност на Бургос (Испания). В него е посочено, че решението за анулиране на осигурителните периоди и доходите за 66 лица (в т.ч. и 57 лица, депозирали заявления за отпускане на парично обезщетение за безработица в териториалното поделение в Смолян) има окончателен характер. Причината за извършеното анулиране е формулирана като „установени нарушения, свързани със симулиране на трудово-договорни отношения с цел неправомерно получаване на помощи“. Споменава се и фактът, че в Испания вече е в ход процес срещу собственика на фирмата. фирмата.

На основание на споменатия официален писмен документ, в ТП на НОИ – Смолян са предприети необходимите действия и към настоящия момент вече има постановени общо 26 разпореждания, от които 21 са свързани с постановяване на отказ за отпускане на ПОБ, а пет са за възстановяване на неоснователно получено обезщетение. Предстои произнасяне за още 31 лица.

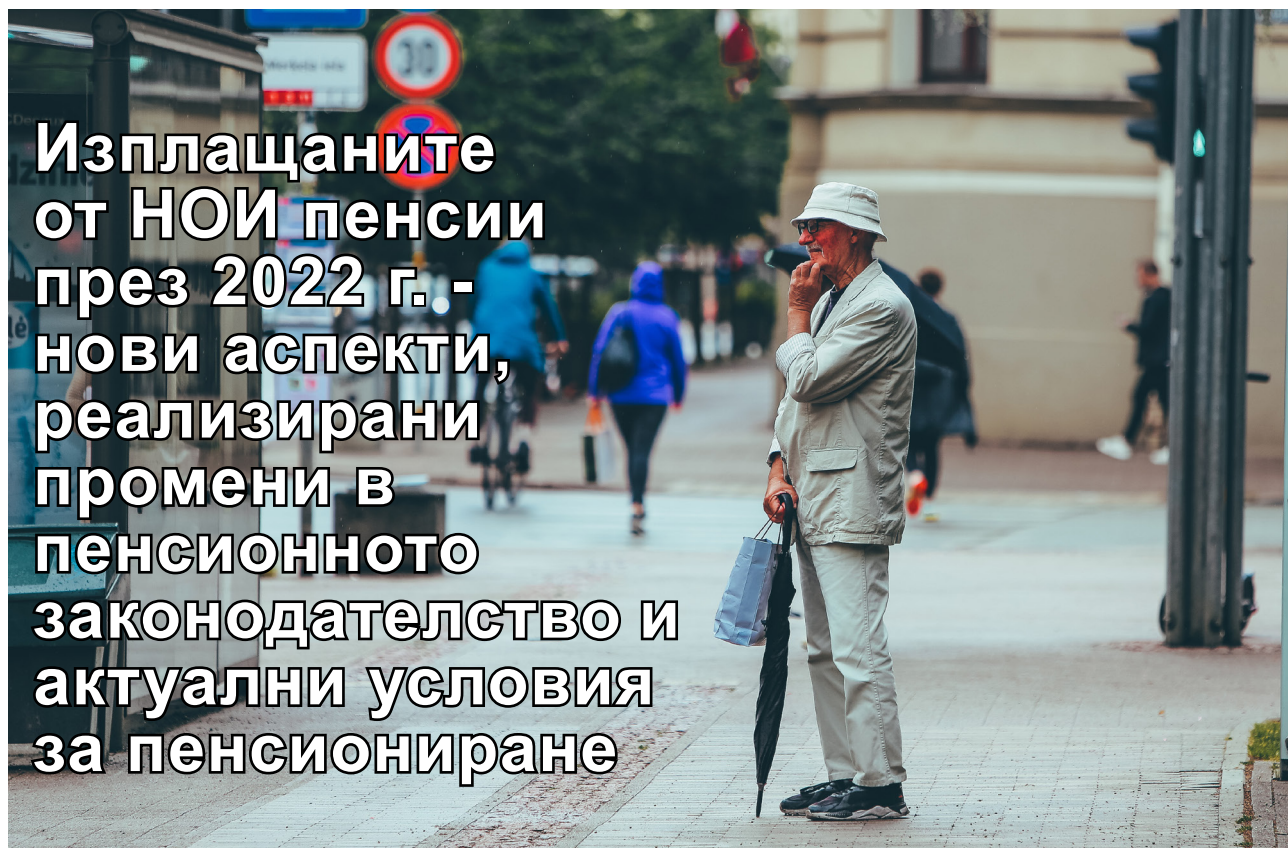


Към средата на март 14 от тези 26 човека са депозирали жалби срещу издадените разпореждания. Две от тях са срещу разпорежданията за възстановяване на неоснователно получените пари. Срокът за оспорване на останалите 12 броя разпореждания още не е изтекъл. Изготвени са 8 броя решения от директора на ТП на НОИ – Смолян, като разпорежданията за отказ за отпускане на ПОБ са оставени в сила и жалбите са отхвърлени като неоснователни.

Директорът Валентин Гаджев е категоричен, че след като испанската държава окончателно е потвърдила анулирането на трудовите договори на тези хора е без значение какво казват те. „За нас е

важно становището на испанските компетентни органи, че те не са били на работа в тази страна. А анулирани ли са договорите, веднага се губи правото да се ползва Регламент 883 на Европейския съюз и да се възползват да получат 60% от възнагражденията си, които са декларирали, че са получавали в чужбина“, споделя той и допълва, че по конкретния казус предстоят още съдебни битки в защита на държавния интерес.

Данните сочат, че само по този случай установената нанесена щета на бюджета на държавното обществено осигуряване е в размер на близо 265 000 лв. (главница), а в резултат на предприетите съответни действия от страна на длъжностните лица, са предотвратени неправомерни плащания в размер на 518 500 лв. Така, след доказани злоупотреби с осигурителните системи на България и на Испания, е налице предотвратена щета за ДОО в размер на приблизително един милион лева, ведно с лихвите.



Изплащаните от НОИ пенсии през 2022 г. - нови аспекти, реализирани промени в пенсионното законодателство и актуални условия за пенсиониране

Националният осигурителен институт (НОИ) е ангажиран с провеждането на последователни стъпки за надграждане на прозрачността по разходите на държавното обществено осигуряване (ДОО), като осигурява необходимата публичност за всички промени, касаещи българското законодателство в областта на краткосрочните обезщетения и пенсиите, отпускани и изплащани с публични средства.

Нови аспекти в областта на пенсиите и промени в пенсионното законодателство, извършени с актуализацията на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) за 2021 г. със ЗБДОО за 2022 г. и с нормативни актове на Министерския съвет

Предизвикателствата, пред които беше изправена световната общност и в частност България с появата на вируса Covid-19 през 2020 г. и последвалата пандемия, доведоха до решения за изплащане на допълнителни суми към пенсиите на всички пенсионери, които не са част от пенсията и не са свързани с осигурителния принос на лицата. Същите добиха популярност като „ковид добавки“. Изплащането им беше възложено на Националния осигурителен институт.

Едно от важните решения през 2021 г., взето от 46-то Народно събрание, е решението за преизчисляване на пенсиите, свързани с трудова дейност, считано от 25 декември 2021 г., и осигуряването на допълнителни средства по бюджета на ДОО за изплащане на допълнителни суми към пенсиите (ковид добавки), увеличени от 50 лв. (до септември) на 120 лв. за месеците октомври, ноември и декември 2021 г.

Същевременно, с цел насърчаване на ваксинацията в страната и намаляване на заболяемостта от коронавирус, в края на 2021 г. правителството предприе конкретни мерки, една от които имаше за цел стимулиране ваксинацията на пенсионерите. В тази връзка бяха одобрени допълнителни средства по бюджета на ДОО в размер на 100 млн. лв., предназначени за еднократно изплащане на допълнителна сума в размер на 75 лв. към пенсията или сбора от пенсиите, заедно с добавките и компенсациите към тях. Беше предвидено тази сума да се изплаща на следните лица:

1. на всеки пенсионер, който е със завършен ваксинационен курс за Covid-19 до 31 декември 2021 г. включително, съгласно Националния имунизационен регистър - към пенсията за февруари 2022 г.;

2. на всеки пенсионер, който завърши ваксинационен курс за Covid-19 или е с поставена допълваща (бустерна) доза ваксина в периода от 1 януари до 30 юни 2022 г. включително, съгласно Националния имунизационен регистър - към пенсията за месеца, следващ месеца на получаване на информацията за поставената ваксина или допълващата (бустерна) доза ваксина;

3. на всеки пенсионер, който има поставена първа доза ваксина за Covid-19 в периода от 1 юни до 30 юни 2022 г. включително, съгласно Националния имунизационен регистър - към пенсията за месеца, следващ месеца на получаване на информацията за поставената първа доза ваксина.

Информацията за пенсионерите, които отговарят на посочените условия и имат право на еднократна допълнителна сума, се предоставя всеки месец на НОИ по служебен път от Министерство на здравеопазването. Сумата се изплаща през месеца, следващ месеца, през който осигурителният институт е получил информацията за правоимащите лица.

Като последваща мярка в условията на пандемична обстановка с постановление на Министерския съвет от 30 декември 2021 г. се одобри допълнителен трансфер в размер на 750 млн. лв. по бюджета на ДОО за продължаване изплащането на допълнителна сума към пенсиите за месеците януари, февруари, март, април, май и юни 2022 г., като с тези средства се осигури изплащането на ковид добавка в размер на 60 лв. месечно за всички пенсионери, вместо 120 лв., какъвто беше размерът ѝ до края на 2021 г.

С намаления размер на ковид добавката и с преизчисляването на пенсиите за трудова дейност от 25 декември 2021 г., съответно - увеличаването на размерите на пенсиите, несвързани с трудова дейност от същата дата, се създаде ситуация, при която голяма част от пенсионерите през януари 2022 г. получиха сума от пенсия/сбор от пенсии, заедно с добавките и компенсациите към тях (в т.ч. ковид добавка от 60 лв.) в размер по-нисък от изплатената сума от пенсия/сбор от пенсии, заедно с добавките и компенсациите към тях (в т.ч. ковид добавка от 120 лв.) през декември 2021 г.

С оглед регулиране на отношенията в областта на държавното обществено осигуряване, през първото тримесечие на 2022 г., се прие нормативно решение, с което се регламентира изплащането на допълнителна сума към пенсиите за януари, февруари и март 2022 г., която да компенсира пенсионерите за получените по-малки общи суми през месец януари 2022 г. спрямо тези, изплатени през месец декември 2021 г. Посочената допълнителна сума представлява разлика между:

1. **за трудовите пенсии:** сумата от месечния размер на пенсията или месечния сбор от пенсиите, преизчислени на основание § 7е от преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване (КСО), заедно с добавките и компенсациите, включително и с допълнителната сума от 60 лв., изплащана на основание Постановление № 479 от 30 декември 2021 г. за одобряване на допълнителен трансфер по бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г. (ДВ, бр. 1 от 2022 г.) и сумата от месечния размер на пенсията или месечния сбор от пенсиите за месец декември 2021 г. преди преизчисляването, заедно с добавките и компенсациите, включително и с допълнителната сума от 120 лв., изплащана на основание § 6, ал. 2 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г.;

2. **за социалните пенсии:** сумата от месечния размер на пенсията или месечния сбор от пенсиите, определени от 25 декември 2021 г. в съответствие с Постановление № 451 от 22 декември 2021 г. за определяне на нов размер на социалната пенсия за старост (ДВ, бр. 110 от 2021 г.) заедно с добавките и компенсациите, включително и с допълнителната сума от 60 лв., изплащана на основание Постановление № 479 от 30 декември 2021 г. за одобряване на допълнителен трансфер по бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г. и сумата от месечния размер на пенсията или месечния сбор от пенсиите за месец декември 2021 г., определени до 25 декември 2021 г., заедно с добавките и компенсациите, включително и с допълнителната сума от 120 лв., изплащана на основание § 6, ал. 2 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г.

Финансовите параметри на държавното обществено осигуряване за 2022 г. в своята цялост бяха уредени с приетия Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г., обнародван в „Държавен вестник“, бр. 18 от 04.03.2022 г.

Със ЗБДОО за 2022 г. 47-то Народно събрание осигури разходи за пенсии в размер на 14 120,4 млн. лв., които включват пенсии за сметка на ДОО (13 898,5 млн. лв.), пенсии за сметка на държавния бюджет (220,7 млн. лв.) и капиталов трансфер за прехвърляне на пенсионни права към пенсионните схеми на Европейския съюз, Европейската централна банка и Европейската инвестиционна банка (1,2 млн. лв.). Законът отразява промените, настъпили с актуализацията на ЗБДОО за 2021 г., както и промените в КСО, влезли в сила от 25 декември 2021 г. Предвидените разходи са с 1 072,5 млн. лв. (8,2 на сто) повече спрямо актуализирания бюджет на ДОО за 2021 г.

Новостите в осигурителната политика, предвидени с приемането на ЗБДОО за 2022 г. са следните:

- увеличаване на максималния осигурителен доход за всички осигурени лица от 3 000 лв. на 3 400 лв., считано от 1 април 2022 г.;

- увеличаване на минималния осигурителен доход за земеделските стопани и тютюнопроизводители от 420 лв. на 710 лв., считано от 1 април 2022 г.;
- увеличаване на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица от 650 лв. на 710 лв., считано от 1 април 2022 г. и
- увеличаване на минималните осигурителни доходи по основните икономически дейности и квалификационни групи професии, съобразено с новия размер на минималната работна заплата – 710 лв., считано от 1 април 2022 г.

С оглед на извършената промяна на минималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица от 650 лв. на 710 лв. и предвид запазването на размера на осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ за лицата, родени преди 1 януари 1960 г., на 19,8 на сто, размерът на осигурителната вноска за зачитане на осигурителен стаж със заплащане на осигурителни вноски от лицата (т. нар. „закупуване на осигурителен стаж“) се увеличи на 140,58 лв. (710 лв. x 19,8 на сто) за един месец осигурителен стаж, считано от 1 април 2022 г. През 2022 г. размерът на осигурителната вноска зависи от месеца, в който същата е внесена, като до 31 март 2022 г. възлиза на 128,70 лв., а от 1 април 2022 г. на 140,58 лв.

Заложените в закона параметри водят до увеличение на средния размер на пенсията до 573,76 лв. през първото полугодие на 2022 г. и до 608,38 лв. – през второто полугодие. Увеличението на средния размер на пенсията е в резултат на политиката на увеличаване на минималния размер, на максималния размер и на осъвременяване на всички пенсии, разчетено с 6,1 на сто, от 1 юли 2022 г.

Предвидено е пенсиите за трудова дейност, отпуснати до 31 декември 2021 г., да се осъвременят от 1 юли 2022 г. с решение на Надзорния съвет на НОИ с процент, определен по реда на чл. 100 от КСО („швейцарското правило“). Заложеният при разчетите на ЗБДОО за 2022 г. процент на увеличение е 6,1 на сто, като същият е изчислен при допускане на ръст от 9,3 на сто на средния осигурителен доход и средногодишна инфлация по хармонизирания индекс на потребителските цени от 2,9 на сто за 2021 г.

За периода от 1 януари до 30 юни 2022 г., минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст се предвижда да остане 370 лв., при 300 лв. за периода от 1 януари до 24 декември 2021 г. и 370 лв. за периода от 25 до 31 декември 2021 г. От 1 юли 2022 г. размерът за този вид пенсия (след увеличението с 6,1 на сто) следва да достигне 392,57 лв. за периода до края 2022 г.

Минималните размери на личните пенсии, свързани с трудова дейност, както и на наследствените трудови пенсии, производни от минималния размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО, считано от 25 декември 2021 г. до 30 юни 2022 г., са посочени в таблиците по-долу:

Таблица 1: Лични пенсии за осигурителен стаж и възраст

<i>Основание за отпускане</i>	<i>Минимален размер</i>	<i>Начин на определяне</i>
чл. 68, ал. 1 от КСО	370,00 лв.	§ 9 от ЗИД на ЗБДОО/2021 г.
чл. 68, ал. 3 от КСО	314,00 лв.	85 % от 370,00 лв.
чл. 68а от КСО	370,00 лв.	§ 9 от ЗИД на ЗБДОО/2021 г.

Таблица 2: Лични пенсии за инвалидност – съобразно определения процент трайно намалена работоспособност/ вид и степен на увреждане (ТНР/ВСУ)

Лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване чл. 74 от КСО		
<i>ТНР/ВСУ</i>	<i>Минимален размер</i>	<i>Начин на определяне</i>
над 90 на сто	425,50 лв.	115 % от 370,00 лв.
от 71 до 90 на сто	388,50 лв.	105 % от 370,00 лв.
от 50 до 70,99 на сто	314,50 лв.	85 % от 370,00 лв.
Лична пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест чл. 79 от КСО		
<i>ТНР/ВСУ</i>	<i>Минимален размер</i>	<i>Начин на определяне</i>
над 90 на сто	462,50 лв.	125 % от 370,00 лв.
от 71 до 90 на сто	425,50 лв.	115 % от 370,00 лв.
от 50 до 70,99 на сто	370,00 лв.	100 % от 370,00 лв.

Таблица 3: Наследствени пенсии

Основание за отпускане	Минимален размер	Начин на определяне
чл. 81 от КСО	277,50 лв.	75 % от 370,00 лв.

Максималният размер на пенсиите през 2022 г. е регламентиран като фиксирана сума от 1500 лв. за получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях. Той беше увеличен от 1440 на 1500 лв., считано от 25 декември 2021 г., и се запазва през цялата настояща година. В ЗБДОО за 2022 г. изрично е посочено, че през годината размерът на добавката от пенсията на починал съпруг/съпруга, ограничена на максималния месечен размер, се изчислява от така ограничения размер на пенсията или сбора от пенсиите, без добавките към тях.

Със ЗБДОО за 2022 г. се регламентира изчисляването на разликите между общите суми от пенсия/добавка и ковид добавката за януари 2022 г. спрямо декември 2021 г. във връзка с продължаването на изплащането им за месеците април, май и юни 2022 г. при същите условия, както и през първото тримесечие на годината.

С въвеждане на извънредното положение и извънредната епидемична обстановка във връзка с Covid-19 през 2020 г., както и през следващата година, се приеха промени за увеличаване на продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), който се зачита за трудов и за осигурителен стаж. Аналогично на предвиденото за 2020 г. и 2021 г. по повод пандемичната обстановка, се взе решение през 2022 г. за осигурителен стаж по чл. 9, ал. 2, т. 3 от КСО да се зачита времето на неплатения отпуск до 90 работни дни. За всички останали календарни години преди 2020 г., продължителността на неплатения отпуск, който се зачита за осигурителен стаж е до 30 работни дни.

Със ЗБДОО за 2022 г. бяха извършени промени и по отношение начина на определяне на размерите на социалната пенсия за инвалидност, считано от 1 април 2022 г. Запазено е правилото размерът на социалната пенсия за инвалидност да се определя в процент от размера на социалната пенсия за старост. Новост е, че лицата с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане (ТНР/ВСУ) са разделени в три групи, като е увеличен и процентът от социалната пенсия за старост, въз основа на който се определят размерите на социалната пенсия за инвалидност, съобразно определения на лицата процент на ТНР/ВСУ.

Правоимащите лица, обхванати от всяка от трите групи, са следните:

- лица с ТНР/ВСУ 100 на сто с определена необходимост от чужда помощ;
- лица с ТНР/ВСУ над 90 на сто до 100 на сто, вкл.;
- лица с ТНР/ВСУ от 71 на сто до 90 на сто, вкл..

Изменението касае единствено размера на социалната пенсия за инвалидност. Размерите на останалите пенсии, несвързани с трудова дейност не се променят.

Предвид непроменения размер на социалната пенсия за старост (170 лв.), новите размери на социалната пенсия за инвалидност по чл. 90а от КСО, в зависимост от определения процент на ТНР/ВСУ, считано от 1 април 2022 г., са посочени на Таблица 4.

Таблица 4: Размери на социалната пенсия за инвалидност, считано от 1 април 2022 г.

ТНР/ВСУ	Размер в лева	Начин на определяне
100 на сто с определена чужда помощ	272,00 лв.	160 % от 170,00 лв.
над 90 на сто до 100 на сто вкл.	238,00 лв.	140 % от 170,00 лв.
от 71 до 90 на сто вкл.	221,00 лв.	130% от 170,00 лв.

Условия за пенсиониране през 2022 г.

Освен промените, въведени със ЗБДОО за 2022 г., през настоящата календарна година, условията за придобиване на право на лична пожизнена пенсия за осигурителен стаж и възраст са следните:

1. Придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст за лица, работещи преимуществено при условията на трета категория труд

Този вид пенсия е така наречената „масова“ пенсия, тъй като от нея се ползва най-широк кръг лица, които полгат изцяло или предимно труд при условията на трета категория. За придобиване право на пенсия за осигурителен

стаж и възраст от 1 януари 2022 г., осигурените лица трябва да са навършили минимална пенсионна възраст и да са положили осигурителен стаж с определена продължителност, регламентирани в чл. 68, ал. 1 и 2 от Кодекса за социално осигуряване:

- за жените - навършена възраст 61 години и 10 месеца и придобит осигурителен стаж не по-малко от 36 години и 2 месеца;
- за мъжете - навършена възраст 64 години и 5 месеца и придобит осигурителен стаж не по-малко от 39 години и 2 месеца.

Правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст се поражда от момента, в който едновременно бъдат изпълнени условията за навършена възраст и придобит осигурителен стаж.

Лицата, които не са придобили изискуемия за право на пенсия по горепосочения ред осигурителен стаж, имат възможност за пенсиониране при по-малка продължителност на осигурителния стаж, но при по-висока възраст. Отпускането на т. нар. „пенсия за осигурителен стаж и възраст при непълнен стаж“ е регламентирано с разпоредбата на чл. 68, ал. 3 от КСО, съгласно която е достатъчно лицето да е придобило най-малко 15 години действителен осигурителен стаж и да е навършило необходимата по-висока възраст. За 2022 г. тя е 66 години и 10 месеца.

С разпоредбата на чл. 68а от КСО законодателят е предоставил възможност на лицата по тяхно желание да упражнят правото си на ранна пенсия, но не по-рано от 1 година преди навършване на възрастта им съгласно общите условия на чл. 68, ал. 1 от КСО. През 2022 г. от посочената разпоредба могат да се възползват лицата, навършили 60 години и 10 месеца за жените и 63 години и 5 месеца за мъжете с наличен осигурителен стаж 36 години и 2 месеца за жените и 39 години и 2 месеца за мъжете. При реализиране на право на пенсия по посочената разпоредба същата се определя и изплаща в намален размер пожизнено. Пенсията се отпуска от датата на подаване на заявлението. Размерът на намалението е 0,4 на сто за всеки месец, включително и непълнен, който не достига на лицето до навършване на възрастта му по чл. 68, ал. 1 от КСО. Процентът на намалението не се променя и когато пенсията бъде преизчислена с допълнителен осигурителен стаж, положен след пенсионирането. Лице, на което е отпусната ранна пенсия, няма право на пенсия по чл. 68, ал. 1-2 и ал. 3 от КСО.

Правото на пенсия не се погасява по давност, съответно лицата, които през 2021 г. и предходните години са изпълнили условията за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, могат да се пенсионираат и през 2022 г. или през следващите години, независимо от това дали има промени в условията за пенсиониране.

2. Придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при специални условия

Изключение от общия принцип за пенсиониране е предвиден за следните категории лица:

- военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и резервистите на активна служба по Закона за резерва на въоръжените сили на Република България (чл. 69, ал. 1 от КСО);
- държавните служители по Закона за Министерство на вътрешните работи, Закона за специалните разузнавателни средства и по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража (чл. 69, ал. 2 от КСО);
- държавните служители от Държавната комисия по сигурността на информацията (бивша Специална куриерска служба) по чл. 11 от Закона за пощенските услуги (чл. 69, ал. 2 от КСО);
- държавните служители по чл. 16, ал. 2 от Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество (чл. 69, ал. 2 от КСО);
- държавните служители, осъществяващи дейността по охрана на съдебната власт по чл. 391 от Закона за съдебната власт (чл. 69, ал. 2 от КСО);
- следователите и младшите следователите с положен стаж на тези длъжности до 09.08.2016 г. (чл. 69, ал. 2 от КСО в редакцията ѝ до 09.08.2016 г.);
- държавните служители по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ (чл. 69, ал. 3 от КСО);
- лицата по ал. 1, 2 и 3 на чл. 69 КСО, които са служили на длъжности от летателния състав, парашутистите, екипажите на подводните съдове и водолазния състав (чл. 69, ал. 4 от КСО);
- държавните служители от Държавна агенция „Разузнаване“ (чл. 69, ал. 5 от КСО);
- офицерите и сержантите от „Национална служба за охрана“ (чл. 69, ал. 5а от КСО);
- служителите в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, изпълняващи някои от дейностите по чл. 17, ал. 2, т. 6 от Закона за министерството на вътрешните работи (чл. 69, ал. 6 от КСО);
- служителите на длъжност „водолаз“ в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи (чл. 69, ал. 7 от КСО).

Посочените осигурени лица трябва през 2022 г. да отговарят на следните изисквания за възраст и придобит

осигурителен стаж:

- жени и мъже за право на пенсия по чл. 69, ал. 1, 2, 3, 5, 5а и 6 от КСО – навършена възраст 53 години и 10 месеца и наличие на не по-малко от 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети (18 години) трябва да е стаж, положен в специалните ведомства от изброените алинеи на чл. 69 от КСО.

- жени и мъже за право на пенсия по чл. 69, ал. 4 и 7 от КСО – навършена възраст 43 години и 10 месеца и наличие на не по-малко от 15 години осигурителен стаж, положен на съответните длъжности, посочени в ал. 4 и 7 на чл. 69 от КСО.

3. Придобиване право на пенсия от балерини, балетисти и танцьори с осигурителен стаж в културни организации

Лицата, които имат осигурителен стаж поне 25 години на длъжност „балерина“, „балетист“ или „танцьор“ в културни организации, придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст през 2022 г. при навършване на възраст 43 години и 10 месеца. Условието е еднакво и за жените и мъжете. Стажът на тези лица следва да е положен по трудово правоотношение в културна организация по смисъла на § 1, т. 3 от Допълнителната разпоредба на Закона за закрила и развитие на културата, съгласно която „културна организация“ е „структура, създадена съгласно чл. 4, ал. 1 или учредена съгласно чл. 10, ал. 1, т. 1 и 2 от същия закон, чийто предмет на дейност е създаването, разпространението и опазването на културни ценности в областта на театъра, музиката, киното, аудиовизията, литературата, художествения превод, танца, цирка, пластичните изкуства, архитектурата, дизайна, фолклора, включително опазването на културно-историческото наследство“.

4. Придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от лица, работили при тежки, вредни или специфични условия на труд

Категориите труд са определени в Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране (НКТП) и Инструкция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на НКТП, в сила от 01.01.2000 г., и са задължителни за всички работодатели, които осъществяват производства и дейности и имат назначени лица, чиито длъжности, производства, работни места и професии са обхванати с тези нормативни актове. В текста на всяка разпоредба са определени конкретните изисквания, съобразно които работата на дадена длъжност или професия се причислява към съответната категория труд. За определяне на категорията на труда при пенсиониране на осигурителен стаж, положен до 31 декември 1999 г., се прилага отмененият Правилник за категоризиране на труда при пенсиониране (ПКТП).

Считано от 1 януари 2000 г., всички лица, които работят при условията на първа и втора категория труд, задължително се осигуряват в професионален пенсионен фонд за срочна пенсия за ранно пенсиониране, независимо от възрастта им. Осигурителните вноски за професионалните пенсионни фондове са изцяло за сметка на осигурителите (работодателите).

За лицата, чийто труд попада в обхвата на първа и/или втора категория труд, има две пенсионни схеми:

4.1. Пенсия от фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване (първи стълб)

Ако лицата не са придобили право на срочна пенсия от професионален пенсионен фонд или са избрали да се осигуряват само във фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване (променили са осигуряването си по реда на чл. 4в от КСО), те имат право на пожизнена пенсия по чл. 69б от КСО, изплащана от НОИ, при следните условия за 2022 г.:

- лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд, придобиват право на пенсия през 2022 г. при навършване на възраст 50 години за жените и 53 години и 10 месеца за мъжете и сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете;

- лицата, които са работили 15 години при условията на втора категория труд, придобиват право на пенсия през 2022 г. при навършване на възраст 55 години за жените и 58 години и 10 месеца за мъжете и сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете.

- лицата, които до 31 декември 2015 г. имат 10 години осигурителен стаж, положен на работа под земята в подземните рудници, в подземните геологопроучвателни и хидротехнически обекти, в тунелното и подземното минно строителство при условията на чл. 104, ал. 3 от КСО, могат да се пенсионираат преди навършване на възрастта по чл. 68 от КСО, при условие че имат сбор от възраст и осигурителен стаж 90 и навършена възраст през 2022 г. от 48 години 2 месеца за жените и 53 години и 2 месеца за мъжете.

- ако трудовият договор на лицата, които работят или са работили при условията на чл. 104, ал. 3 от КСО, е пре-

кратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ, през 2022 г. те могат да се пенсионират не по-рано от навършване на възраст 46 години и 2 месеца за мъжете и жените и ако имат сбор от осигурителен стаж и възраст 90 и 10 години осигурителен стаж, положен при условията на чл. 104, ал. 3 от КСО.

При преценяване правото на пенсия по чл. 69б от КСО следва да се съблюдава дали лицето е променило осигуряването си по чл. 4в от КСО, а в случаите когато не го е направило - дали е придобило или не право на срочна пенсия за ранно пенсиониране по чл. 168 от КСО.

Когато лицата, работещи при условията на първа и/или втора категория труд, които не са придобили право на пенсия по чл. 168 от КСО, поискат да им бъде отпусната пенсия от ДОО по ал. 1-4 на чл. 69б от КСО, едновременно със заявлението за отпускане на пенсия те подават и заявление, с което искат прехвърляне във фонд „Пенсии“ на ДОО на средствата от индивидуалната им партида в професионален пенсионен фонд. Заявлението за прехвърляне (обр. УП-23) се подава чрез териториалното поделение на НОИ до съответното пенсионноосигурително дружество, управляващо пенсионния фонд, в който лицето е осигурено. Заявление обр. УП-23 се подава лично или от лице, упълномощено с изрично пълномощно с нотариална заверка на подписа, което се представя заедно със заявлението за пенсия.

4.2. Срочна пенсия от професионален пенсионен фонд (чл. 168 от КСО)

Осигурените лица в професионален пенсионен фонд имат право на срочна професионална пенсия, изплащана от пенсионноосигурителното дружество, управляващо съответния професионален пенсионен фонд, ако са изпълнени следните условия:

- имат най-малко 10 години осигурителен стаж при първа категория труд, положен след 31 декември 1999 г., и възраст, която е с 10 години по-ниска от основната пенсионна възраст, изискуема за пенсиониране на лицата, работили в условията на трета категория труд;

- имат най-малко 15 години осигуряване от втора категория труд или сумарно първа и втора категория труд, положен след 31 декември 1999 г., и възраст, която е с 5 години по-ниска от основната пенсионна възраст за пенсиониране на лицата, работили в условията на трета категория труд.

Срочната професионална пенсия се изплаща, докато лицето навърши пенсионната си възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО.

5. Придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от учителите

През 2022 г. осигурените на учителски длъжности лица придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на 58 години и 10 месеца от жените и 61 години и 5 месеца от мъжете, при условие че имат учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете.

С чл. 19, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж е дадено легално определение на понятието „учителски стаж“. Това е „осигурителният стаж, положен на учителска или възпитателска длъжност в учебни и възпитателни заведения“. Учебни и възпитателни заведения по смисъла на тази разпоредба са създадените по реда на отменения Закон за народната просвета, действал до 01.08.2016 г., или по действащия от същата дата Закон за предучилищното и училищното образование. Учителските и възпитателски длъжности, съгласно чл. 227, ал. 2 от Закона за училищното и предучилищното образование, са: „учител“, „старши учител“, „главен учител“, „възпитател“, „старши възпитател“, „главен възпитател“. За учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и заместник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната норма задължителна преподавателска работа.

Учителски стаж е и осигурителният стаж на лицата, заемачи длъжности по списък, утвърден от министъра на образованието и науката, съгласуван с управителя на НОИ, ако отговарят на изискванията за заемане на длъжността „учител“ или „възпитател“, съобразно придобитото образование, професионална квалификация и правоспособност, и са изпълнили пълната норма за задължителна преподавателска работа.

Материалът е подготвен от екип на дирекция „Пенсии“

Мерки за запазване на заетостта



Досега са
подкрепени
13 646
работодатели,
съхранени са
работните места
на 331 518
работници и
служители

През април 2022 г. Министерският съвет одобри изменения в **Постановление № 151 от 3 юли 2020 г.** за определяне на условията и реда за изплащане на средства за запазване на заетостта на работници и служители след периоди на извънредното положение, обявено с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и извънредната епидемична обстановка, обявена с Решение № 325 и удължена с Решение № 378 на Министерския съвет от 2020 г. (ПМС № 151 от 2020 г.). Благодарение на измененията, т.нар. „мярка 60 на 40“ ще продължи да действа **в периода от 1 март до 30 юни 2022 г.**

Освен удължаването на срока на действие, другите изменения са следните:

- Работодателите да нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината преди 1 януари 2021 г., установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение;
- Средствата за запазване на заетостта се изплащат след получаването на положително решение от Европейската комисия за съвместимостта на помощта с вътрешния пазар въз основа на чл. 107, параграф 3, буква „б“ от Договора за функционирането на Европейския съюз.

Както и досега, размерът на средствата, изплащани по реда на постановлението, са в размер на: (1) **50 на сто** от размера на осигурителния доход за **октомври 2021 г.** и от дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя на всеки работник или служител при декларирано от работодателя намаление на приходите от продажби с не по-малко от **30 на сто**; или (2) **60 на сто** от размера на осигурителния доход за **октомври 2021 г.** и от дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя на всеки работник или служител при декларирано от работодателя намаление на приходите от продажби с не по-малко от **40 на сто**.

За работодателите, получили подкрепа по реда на постановлението, остава задължението **да запазят заетостта на работниците и служителите**, за които са получили средства, за допълнителен период, равен на периода, за който са изплатени тези средства. Задължението не се прилага за работници и служители, осигурени в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ и икономическа дейност „Друг пътнически сухопътен транспорт, неклассифициран другаде“ от Класификацията на икономическите дейности (КИД - 2008).

За финансовото обезпечаване на изпълнението на мярката в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. са одобрени 300,0 млн. лв.

От старта си от март 2020 г., до 14 април 2022 г. по мярката са изплатени близо 1 845,2 млн. лв. Подкрепени са 13 646 работодатели, получили средства за запазване на заетостта на 331 518 работници и служители.

За този период дизайнът на мярката претърпя изменения няколко пъти, като взетите решения отчитаха про-

мяната в епидемичната обстановка, темповете на възстановяване на икономиката и наличния финансов ресурс. След последната промяна на условията и реда за предоставяне на средствата за запазване на заетостта, броят на подкрепените работодатели варира в порядъка на около две до три хиляди работодатели месечно:

Таблица 1: Брой работодатели, работници и служители и изплатени средства по месеци, за който сумата е дължима

Месец	Брой работодатели	Брой работници и служители	Изплатени средства (млн. лв.)
03.2020 г.	6 543	89 348	27,7
04.2020 г.	8 305	142 302	74,0
05.2020 г.	7 690	129 802	54,1
06.2020 г.	5 040	79 021	30,7
07.2020 г.	4 703	132 902	121,0
08.2020 г.	4 832	137 249	116,2
09.2020 г.	4 814	132 408	108,6
10.2020 г.	6 528	137 350	105,1
11.2020 г.	6 733	138 592	105,4
12.2020 г.	6 315	129 566	101,3
01.2021 г.	6 851	149 499	122,6
02.2021 г.	7 013	153 165	123,9
03.2021 г.	7 182	158 695	123,0
04.2021 г.	5 904	142 313	108,0
05.2021 г.	5 929	147 358	112,9
06.2021 г.	2 342	67 846	51,6
07.2021 г.	2 316	61 287	43,8
08.2021 г.	1 952	47 691	38,3
09.2021 г.	2 198	57 403	43,4
10.2021 г.	2 746	61 435	48,6
11.2021 г.	2 928	72 547	55,4
12.2021 г.	2 543	47 224	35,7
01.2022 г.	3 134	65 499	50,6
02.2022 г.	3 075	56 630	43,3

Забележка: Данните за януари и февруари 2022 г. са предварителни.

Средният брой месеци на участие в мярката на работодателите е 8,62 месеца, а на работниците и служителите - 7,65 месеца. Близко две трети и от работодателите, и от работниците и служителите, са участвали в мярката до 10 месеца:

Таблица 2: Разпределение на работодателите и работниците и служителите по брой месеци на участие в мярката

Брой месеци	Работодатели	Работници и служители
1 до 5	44,1%	46,0%
6 до 10	20,2%	23,9%
11 до 15	19,1%	19,1%
16 до 20	11,5%	8,5%
над 20	5,2%	2,6%
ОБЩО	100,0%	100,0%

Разпределението на работодателите по броя на осигурените от тях лица в месеца на получаване на подкрепата показва, че около 57 на сто от работодателите са с до девет осигурени лица, а 1,5 на сто – с 250 и повече осигурени лица.

Таблица 3: Средномесечен брой работодатели, запазени работни места и изплатена сума по брой осигурени лица от работодателя в месеца на получаване на подкрепа

Брой осигурени лица	Структура (%)			Среден брой работни места
	Брой фирми с изплатена подкрепа	Брой работни места	Изплатена сума (лв.)	
До 9 вкл.	56,6%	7,6%	5,8%	2,9
От 10 до 24 вкл.	21,8%	11,2%	9,6%	11,1
От 25 до 49 вкл.	10,2%	11,6%	10,3%	24,5
От 50 до 99 вкл.	6,3%	15,0%	15,1%	51,9
От 100 до 249 вкл.	3,7%	18,7%	18,6%	108,6
250 и повече	1,5%	35,9%	40,6%	526,6
ОБЩО	100,0%	100,0%	100,0%	21,7

Прави впечатление, че близо 36 на сто от запазените работни места са от работодателите с най-голям брой осигурени лица през месеца на получаване на подкрепа. Това е логична последица от факта, че тази група работодатели е получила средства за запазване на заетостта на най-голям средномесечен брой работни места – близо 527. За сметка на това, работодателите с най-малък брой осигурени кандидатстват и получават подкрепа за по-малко от 3 работни места средно на месец.

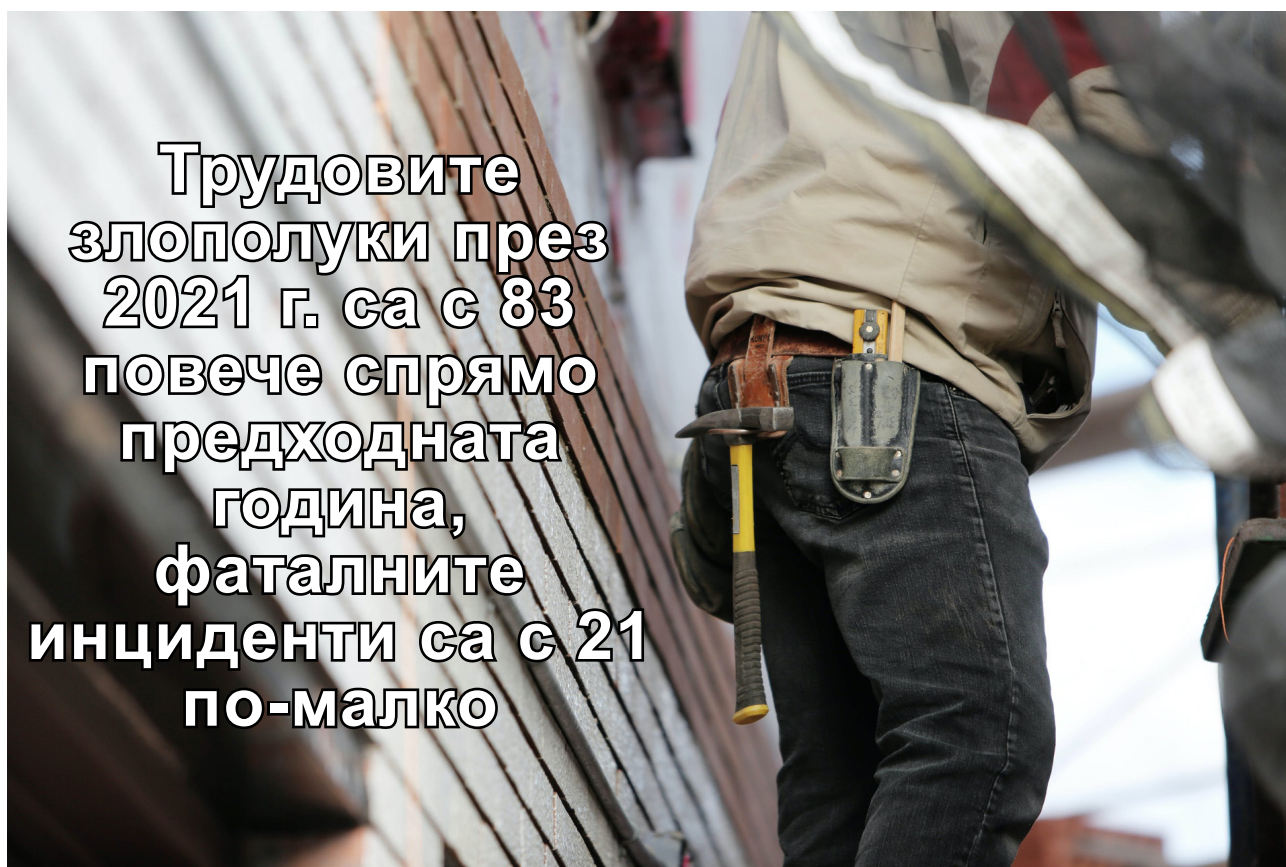
Интерес представлява разпределението на работодателите, запазените работни места и изплатените средства по сектори. То е представено на Таблица 4. Секторите са подредени низходящо според дела на запазените работни места.

Таблица 4: Разпределение на средномесечния брой работодатели, запазени работни места и изплатена сума по икономическа дейност на регистрацията на работодателя (%)

Код по КИД-2008 и наименование на сектора	Работодатели	Работни места	Изплатена сума
ОБЩО	100,0	100,0	100,0
C. Преработваща промишленост	18,3	41,7	41,6
I. Хотелиерство и ресторантьорство	23,9	20,0	15,5
H. Транспорт, складиране и пощи	6,3	10,4	9,7
G. Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети	21,2	9,8	10,1
B. Добивна промишленост	0,2	3,5	7,2
F. Строителство	4,0	3,3	3,4
R. Култура, спорт и развлечения	3,3	2,7	2,8
N. Административни и спомагателни дейности	5,4	2,4	2,4
M. Професионални дейности и научни изследвания	8,0	2,1	2,7
J. Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения	3,0	1,7	2,6
L. Операции с недвижими имоти	1,6	0,9	0,9
S. Други дейности	3,2	0,6	0,4
Други дейности, непосочени по-горе (с дял в запазените работни места под 0,3%)	1,6	0,8	0,8

Най-голям дял от общия брой запазени работни места се отчита в сектор „Преработваща промишленост“. Там са концентрирани близо **42 на сто** от запазените работни места и приблизително също толкова от изплатената сума. В сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ са около **20 на сто** от запазените работни места и **15,5 на сто** от изплатените средства. С почти равен дял (около **10 на сто**) са секторите „Транспорт, складиране и пощи“ и „Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети“. В тези четири сектора са близо 82 на сто от запазените работни места и около 77 на сто от изплатените средства.

Материалът е подготвен от дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране“



През 2021 г. в Националния осигурителен институт (НОИ) са декларирани общо 2588 трудови инциденти. От тях за трудови злополуки са приети 2392, като 2020 са станали на работното място, а 372 - при отиване или връщане от работа. Смъртните злополуки са 68, от които 4 са с жени. Загубените календарни дни от трудови злополуки са общо 173 947. Това показва годишната оперативна информация за трудовите злополуки, регистрирани през миналата година.

Сравнителният анализ на годишните оперативни данни за 2021 г. с тези за предходната година показва увеличение на броя на подадените декларации за трудови злополуки. За периода те са нараснали с 81, докато общият брой трудови злополуки е с 83 повече спрямо 2020 г. Злополуките, станали на работното място, са се увеличили със 119, а тези при отиване или връщане от работа са намалели с 36. С 21 по-малко са смъртните трудови злополуки.

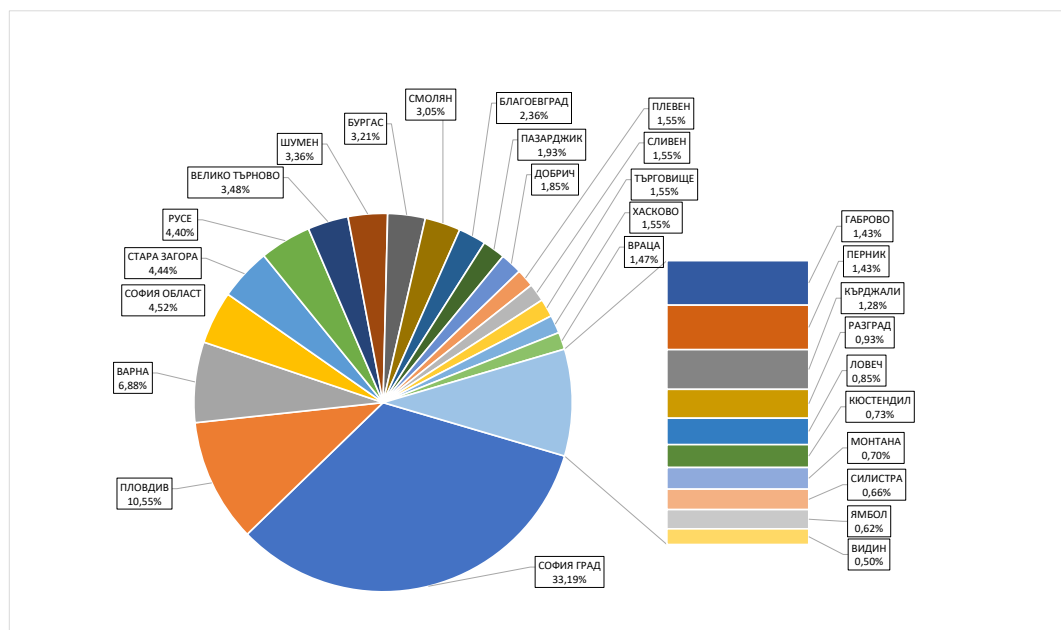
Намаление на злополуките, свързани с работния процес, има в 34 икономически раздела, увеличение се наблюдава в 45, а в 4 няма изменение.

Най-голямо е увеличението на трудовите злополуки в разделите „Образование“ (+27) и „Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение“ (+17). С по 15 повече са трудовите злополуки в „Производство на изделия от каучук и пластмаси“, „Ремонт и инсталиране на машини и оборудване“, „Строителство на съоръжения“ и „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети“.

Най-голямо е намалението на трудовите злополуки в разделите „Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали“ (-19), „Добив на метални руди“ (-14), „Сухопътен транспорт“ (-13), „Строителство на сгради“ (-11) и „Събиране, пречистване и доставяне на води“ (-9).

Загубените календарни дни от трудови злополуки през 2021 г. са с 11 467 повече от тези през 2020 г. Средната продължителност на временната неработоспособност по повод трудова злополука през 2021 г. е 72,7 календарни дни, което е с 2,3 календарни дни повече спрямо година по-рано.

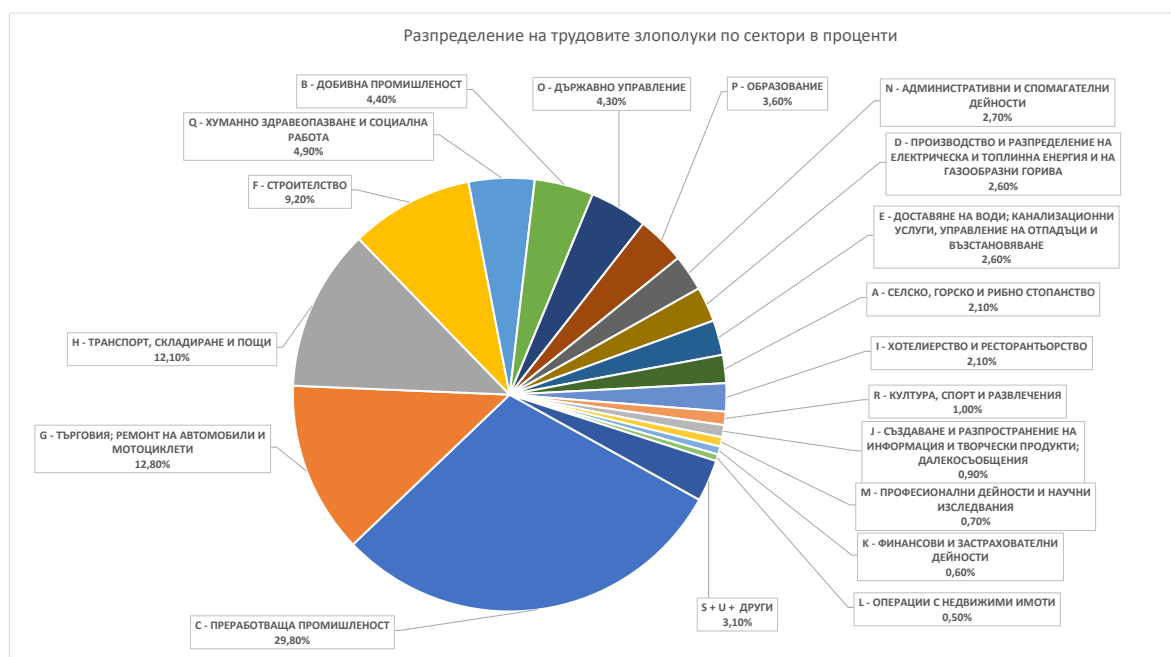
Разпределението на подадените декларации за трудови злополуки по териториални поделения на НОИ е показано на Фиг. 1.



Фигура 1

Разпределението на трудовете злополуки по икономически сектори на Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008) показва, че от общо 21 икономически сектора, в 20 са допуснати трудови злополуки. Единствено в сектор „Т - 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, станали на работното място или при изпълнение на служебни ангажименти, са: „Преработваща промишленост“ (602), „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ (258), „Транспорт, складиране и пощи“ (244), „Строителство“ (185), „Хуманно здравеопазване и социална работа“ (98), „Добивна промишленост“ (88) и „Държавно управление“ (87). Тези, в които са допуснати най-малко трудови злополуки, са: „Дейности на екстериториални организации и служби“ (1), „Други дейности“ (8) и „Операции с недвижими имоти“ (11) и „Финансови и застрахователни дейности“ (12). Процентното разпределение на трудовете злополуки по сектори е показано на Фиг. 2.

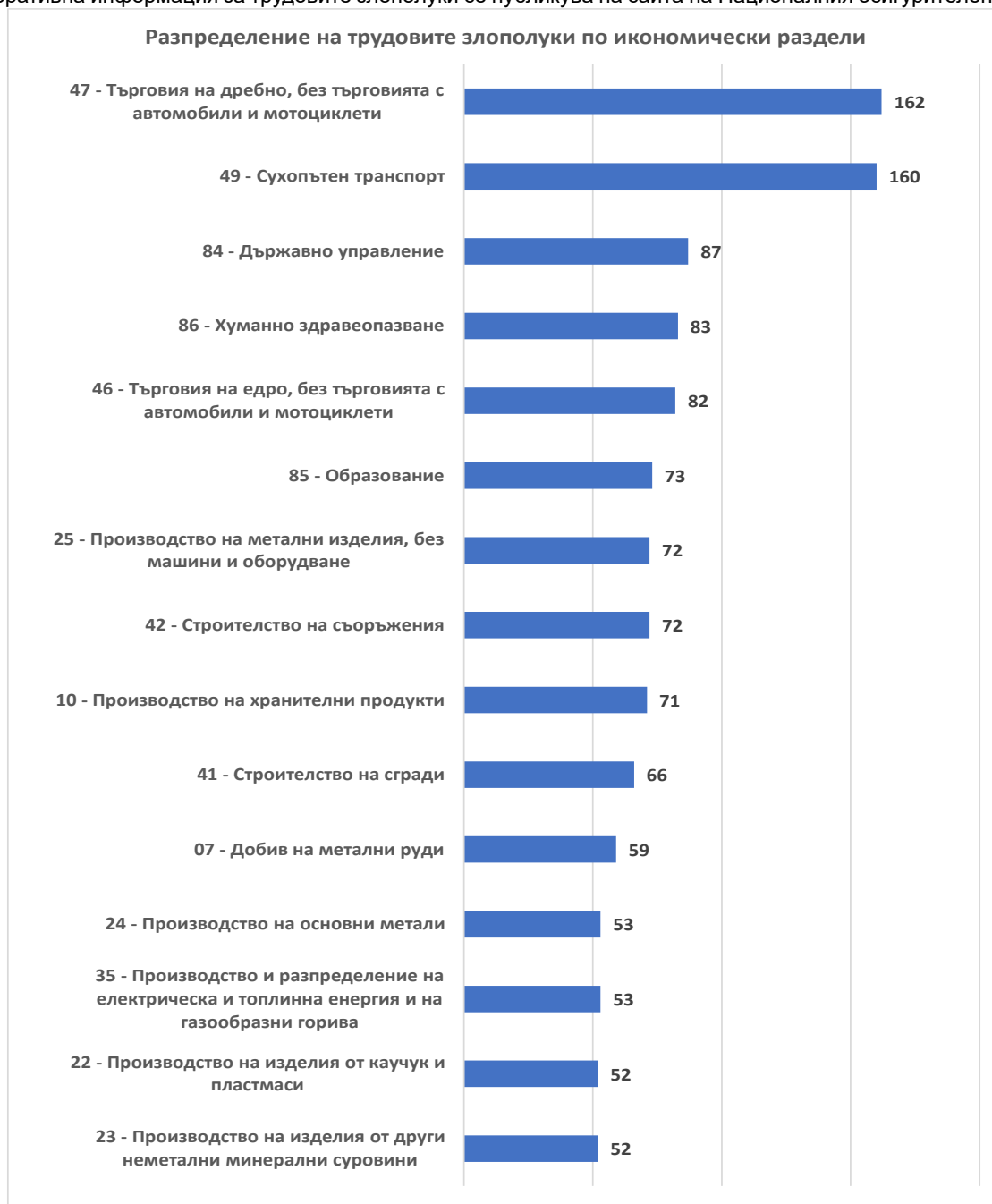


Фигура 2

В икономическите сектори са регистрирани 68 смъртни трудови злополуки. На работното място и при изпълнение на служебни ангажименти са регистрирани 56 трудови инциденти с фатален край, а при отиване или връщане от работа - 12. Най-много са в „Строителство“ (18); „Преработваща промишленост“ (14); „Транспорт, складиране и пощи“ (10) и „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ (7).

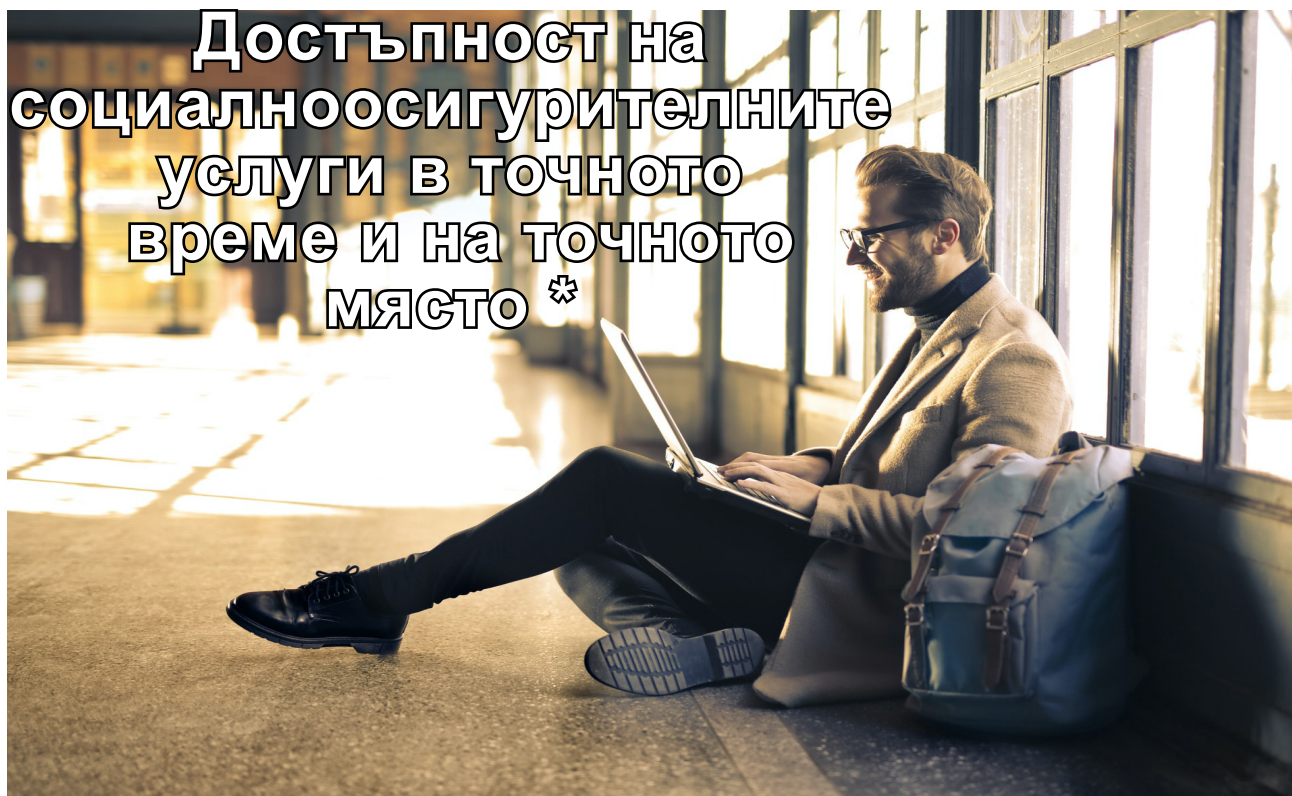
Трудови злополуки са регистрирани в 79 от общо 88 икономически раздели. Разпределението на трудовите злополуки по икономически раздели е показано на Фиг. 3. Включени са само тези, в които са регистрирани повече от петдесет злополуки, станали на работното място.

Оперативна информация за трудовите злополуки се публикува на сайта на Националния осигурителен институт



Фигура 3

Материалът е подготвен от Сокол Силянков, държавен експерт по осигуряването, отдел „Експертиза на работоспособността и трудова злополука“



Цифровите технологии подкрепят стремежа на социалноосигурителните институции в Европа за предоставяне на възможно най-добрите услуги за социално осигуряване, осигуряващи значителни подобрения в ефективността, намаляване на разходите, обратната връзка и свързаността. Информационната култура и използването на информацията са отличителни белези на съвременната социалноосигурителна администрация. Цифровизацията опростява, отключва и прави по-достъпна информацията, съхранявана в огромни бази данни за социално осигуряване, улеснява междуинституционалното сътрудничество и позволява общ управленски подход към обществените услуги. Пандемията от COVID-19 ускори използването на цифрови технологии, нови методи на работа и подобрени управленски практики на оперативното и институционално ниво на управление и обслужване.

Социалноосигурителните институции в региона са сред най-гъвкавите и най-динамичните по отношение на управленския капацитет и практиките на управление. Въпреки това те продължават да се сблъскват с предизвикателства поради променящите се изисквания на клиентите, произтичащи от демографското застаряване, глобализацията, изменението на климата и на пазара на труда, както и от технологичните промени. Същевременно регионът осигурява цифрово включване на клиентите, за да постигне увереността, че социалноосигурителните услуги са достъпни в точното време, на точното място и за точния клиент. Дигиталната трансформация на социалното осигуряване върви ръка за ръка с повишаването на квалификацията и преквалификацията на персонала, за да се адаптира към хибридната среда, новите функции и новите работни методи, свързани с дигитализацията. Инвестициите в капацитета на персонала, както и в нови технологии и методологии за развитие, позволяват иновации, които съчетават човешки и дигитални решения.

Испания автоматизира процедурата за пенсиониране

Прилагането на стандартите ISO и Насоките на Международната асоциация по социално осигуряване (MACO) за добро управление, Насоките на MACO за качество на услугите и Насоките на MACO относно информационните и комуникационните технологии са сред препратките, които дават насоки за непрекъснатото подобряване на администрацията на социалното осигуряване на оперативното и институционално ниво на управление и обслужване.

В Испания Националният институт за социално осигуряване (INSS) преодоля намаляването на персонала чрез

автоматизиране на процедурата за пенсиониране. Това значително намали необходимостта от намеса на служителите в процеса и допринесе за стандартизирането на пенсионните досиета в цялата страна, като по този начин се гарантира равно третиране на всички граждани и ефективно пренасочване на персонала към други задължения. Освен това, институтът автоматизира подаването на информация към работодателите за обезщетенията, получени от техните служители (най-вече обезщетенията за инвалидност), за да улесни спазването на законовите задължения от работодателска страна.

За да подобри управлението на устойчивите рискове, Националният професионален съюз по заетостта в индустрията и търговията (Unédic) във Франция използва доходността от социално отговорни инвестиции на финансовите пазари, за да допълни доходите, когато приходите му не покриват текущите и планираните разходи.

Предоставяне на качествени услуги

Водени от модел на обслужване, ориентиран към клиента, институциите за социално осигуряване в региона обновяват ежедневието от информация чрез ИТ решения и инфраструктура, които управляват жалбите на лицата и улесняват оперативната съвместимост с други институции.

В областта на здравето и безопасността при работа, италианската INAIL създаде информационен документ за рисковете, на които работниците у дома могат да бъдат изложени при различни работни сценарии. Той се превърна в инструмент на правителството за налагане на спазването на правилата за здраве и безопасност по време на работа за работниците и подобри средата за новите начини на работа. INAIL също така стартира иновативни модули електронно обучение за студенти с интерактивни инструменти и казуси. Целта е да се насърчи култура на здраве и безопасност и да се повиши осведомеността относно важността на осъзнаването на риска и безопасното поведение. В същото време INAIL изпълни в Южен Тирол проект, който предоставя на младите работници „на терен“ опит относно принципите на безопасността на работното място.

Друга инициатива за безопасност на работното място беше въведена от германското социално осигуряване в земеделието, горите и градинарството. Тя предоставя многоезично онлайн приложение за сезонни работници в страната, като уеб приложението използва текст, изображения и видеоклипове, за да представя информация по съответните проблеми със здравето и безопасността на труда.

Чехия: издаване на болнични само в електронна форма

В Чехия новото законодателство предвижда задължението за издаване на болнични листове само в електронна форма, считано от 1 януари 2020 г. Поради това Чешката администрация за социално осигуряване (CSSA) въведе електронния отпуск по болест (e-Sick Leave), заменяйки разпространението на хартиени формуляри между четирите субекта (лекар, осигурено лице, работодател и самата институция) с електронно портално решение, чрез което всяко лице комуникира отделно с електронния портал на CSSA. С началото на пандемията от COVID-19 системата успешно спомогна за бързото обработване на увеличени брой болнични и елиминира контактите лице в лице между осигурените лица и лекарите.

В Ирландия Министерството на социалната закрила (DSP) реформира администрираната от нея схема за плащания за работещите семейства, осигуряваща подкрепа към доходите на работещите семейства с ниски доходи, от стара наследена система до стратегическата ИТ платформа. Това позволи възможността да се използват повторно услуги за обработка на информация и бази данни, които вече са доказани и измерими.

В Израел Националният осигурителен институт (NII) предприе законодателни инициативи и промени в политиката за насърчаване на социалното осигуряване по време на пандемията от COVID-19 и за прилагане на организационни промени, свързани с кризата, в посока насърчаването на адекватната грижа за осигурените лица. Промените включват нови онлайн формуляри на уебсайта за заявяване за отпускане на обезщетения за безработица и старост, надграждане на вътрешните системи за подобряване на деловодната работа и използването на роботи за обработката на молбите за обезщетения за безработица. Те подобриха предоставянето на услуги и разшириха използването на дигитализацията като инструмент за внедряване на решения.

Франция стартира платформа за нови работодатели

Дигиталната трансформация прави възможно диверсификацията на институционалните канали за обслужване. Целта е да се осигури по-добро и по-достъпно обслужване на клиентите, да се повишат нивата на удовлетвореност на клиентите и да се намали нуждата от взаимодействия лице в лице и обслужване на фона на пандемията, което води до предлагането на виртуална социалноосигурителна помощ.

Финландският център за пенсии (FCP) създаде онлайн услуга, която предоставя информация, позволяваща за дължителните социалноосигурителни вноски на трансграничните работници да се плащат в различни институции. Това значително опростява административната работа за работодателите и улеснява дейността на компанията на международните пазари. Също така, финландската социалноосигурителната институция (KELA) наскоро стартира два чатбота, за да подпомогне клиентите при самостоятелното управление на техните отношения с институцията и по-специално за подпомагане откриването и тълкуването на информация и за попълване на заявления за обезщетения.

Националната служба по заетостта в Белгия (ONEM) стартира чатбот през 2020 г., за да даде възможност на гражданите да предоставят копие на данъчните си формуляри. Оттогава чатботът се е развил дотам, че понастоящем е в състояние да подпомага гражданите при сложни търсения на информация, особено за прекъсвания в кариерата и временна безработица. Чатботът също така насърчава използването на виртуална пощенска кутия, чрез която гражданите имат достъп до услуги за управление на отношенията им с публичните агенции.

Във Франция Централната агенция за социално осигуряване (Централна агенция на органите за социално осигуряване – ACOSS) стартира специализиран уебсайт за нови работодатели, който осигурява многофункционален и динамичен достъп до основна информация по правни, данъчни, социални и практически въпроси, включително инструмент за симулиране на социалноосигурителните вноски и оценка на общите разходи за проекти на работодателите. Безплатната услуга се предоставя чрез удобно мобилно приложение и улеснява процеса на създаване, управление и деклариране.

За да подкрепи лицата на пенсионна възраст или близо до нея, Шведската пенсионна агенция (SPA) пушна инструмента „Планьор на оттеглянето“, позволяващ лесна и сигурна среда за хората да се запознаят и да разберат по-добре своите пенсии и възможности за пенсиониране. Решението е изградено в тясно сътрудничество с шведската пенсионна индустрия и е успешен пример за частно-публично сътрудничество в страната.

В Латвия Държавната агенция за социално осигуряване (SSIA) насърчи дигиталната трансформация на публичните услуги чрез създаване на електронен асистент на портала за публични услуги. Той насърчава дигиталните умения на клиентите и намалява административната тежест при последващата обработка на заявленията, получени от местните центрове за обслужване.

Към социално осигуряване, управлявано от данни

Отново Белгия е новатор - ONEM разработи платформа за отворени данни като стратегическо решение за иновация на статистическата стратегия на институцията. Инициативата преодолява проблема с данните, разпръснати в множество бази данни, като прехвърля общият обем от данни в подробни, но много полезни месечни таблици. Платформата улеснява обработката на статистически извадки, избягва извличането на заявки към мейнфреймове и намалява притока на ad hoc заявки за данни. За отдела за статистика и анализи беше организирано специално обучение, за да се даде възможност за разработване и управление на запитвания и доклади. Чрез онлайн платформата за данни ONEM подобрява наличността и интерпретацията на наличните данни, като същевременно спазва разпоредбите за поверителност и бюджетните ограничения.

За да повиши ефективността при прилагането на информационната политика и развитието на информационните ресурси, Институцията за социално осигуряване (ZUS) на Полша изгради свой статистически портал. В него са налични публикации, резултати от изследвания и анализи, както и широк спектър от статистически данни от законоустановените дейности на ZUS. Инициативата се възползва от широкия обхват на вменените на ZUS дейности и дава възможност за множество статистически изследвания, които позволяват напречен анализ на явленията въз основа на данни за социално осигуряване за вътрешни и външни потребители като изследователи и министерства в Полша. Нова инициатива - интерактивна платформа за данни, допълнително ще даде възможност за независими статистически анализи (извличане на данни, създаване на корелационни таблици от външни потребители) и визуализация на данни (карти, диаграми) въз основа на индивидуалните данни, събрани от ZUS.

Германската социална осигуровка срещу злополука (DGUV) използва цялостен подход за постигане на подобрения в качеството на грижите за пациенти, които развиват психологически разстройства след трудова злополука. Един от компонентите на проекта е диагностичен алгоритъм, който позволява автоматичното съпоставяне и оценка на клиничната информация, за да се осигури ефективна и надеждна диагноза и да се предложат подходящи възможности за лечение. В резултат на това случаите се обработват по-бързо, което позволява по-ранно връщане на работа.

***Материалът е публикуван със значителни съкращения и със заглавие от редакционния екип на бюлетина.**

Оригиналният източник: <https://ww1.issa.int/bg/analysis/evolving-management-practices-europe>