

# СЪДЪРЖАНИЕ

## **Реформата**

Йордан Христосков – Основни задачи на НОИ в краткосрочен и средносрочен план .....	4
Весела Караиванова – Отговорност за решаване на новите задачи .....	6

## **Експерт**

Зоя Славова – Запазване на индивидуалния коефициент при осъвременяване на пенсиите .....	7
--	---

## **Пенсии**

Валентина Иванова – Тенденции на изменение на средната продължителност за получаване на една лична пенсия за периода 1992–2004 г. ....	9
--	---

## **Профилактика и рехабилитация**

Румяна Павлова – Време за профилактика и рехабилитация .....	16
--	----

## **Право**

Архивиране на разплащателни ведомости в НОИ .....	18
---	----

## **Човешки ресурси**

Лиляна Ангелова – Процедурата за подбор на служители за функция “Събиране” .....	20
--	----

## **Чужд опит**

Осигурителната система във Великобритания .....	24
---	----

## **Представяме ви**

Румен Сабаков – Районно управление “Социално осигуряване” – Русе .....	28
--	----

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година IV, брой 2, 2005

**Редакционна колегия:**

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

**Редактор:**

Валентина Минчева

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

**Адрес на редакцията**

1303 София,  
бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64  
Тел: 02 926 1010  
02 926 1234  
web: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)  
ISSN 1311 - 9656

**На 13.04.2005 г. Народното събрание преизбра управителя на Националния осигурителен институт доц. Йордан Христов за нов четиригодишен мандат. За подуправител беше избрана депутатката от НДСВ Весела Караиванова.**



**Йордан Аганасов Христов** е роден на 20 октомври 1951 г. в с. Христо Милево, Пловдивска област.

Завършил е Университета за национално и световно стопанство, специалност “Статистика” през 1976 г. От 1986 г. е доктор на икономическите науки; от 1990 г. – старши научен сътрудник II степен.

**Професионален опит: 1977–1991 г.** – работи в Икономическия институт към БАН, ръководител на секция “Регионално развитие и икономически аспекти за опазване на околната среда”;

**1991–1994 г.** – заместник-министър на труда и социалните грижи по въпросите на безработицата и трудовата заетост и ръководител на Националната служба по заетостта;

**октомври 1994–януари 1995 г.** – министър на труда и социалните грижи в служебния кабинет на Ренета Инджова;

**март 1995–януари 1997 г.** – съветник на президента Желю Желев по социалните въпроси;

**1997–2000 г.** – ръководител на работната група по пенсионната реформа; консултант по международни проекти в социалната сфера;

**през април 2000 г.** е избран от Народното събрание за управител на Националния осигурителен институт.

Доцент е в Университета за национално и световно стопанство; ВСУ “Черноризец Храбър” и Висшето училище по застраховане и финанси;

Женен, с две деца.



**Весела Николова Караиванова-Начева** е родена на 28.11.1965 г. в гр. Момчилград.

Завършила е Университета за национално и световно стопанство, специалност “Счетоводство и контрол” със степен “Магистър” (1988 г.).

**Професионален опит: 1992–1993 г.** – методолог “Приходи от юридически лица” в Териториална данъчна дирекция, гр. Пловдив; данъчен инспектор в Данъчна служба, гр. Карлово;

**1993–2000 г.** – методолог “Косвени данъци”, гл. данъчен инспектор в Териториална данъчна дирекция, гр. Пловдив;

**2000–2004 г.** – ръководител “Ревизии”, гл. данъчен инспектор в Главна данъчна дирекция – София, Данъчна служба – Лозенец;

**май 2004–април 2005 г.** – депутат в 39-о Народно събрание – член на Парламентарната комисия по бюджет и финанси; член на Парламентарната

комисия по земеделие и гори; член на Временната парламентарна анкетна комисия за проверка на междуправителствените споразумения за кредити, предоставяни на други държави.

Специализация по финансово и данъчно право.

Специализация по прилагане на международни счетоводни стандарти.

Омъжена, с едно дете.

# ОСНОВНИ ЗАДАЧИ НА НОИ В КРАТКОСРОЧЕН И СРЕДНОСРОЧЕН ПЛАН

Йордан Христосков,  
управител на НОИ

Успехите или проблемите на една институция като Националния осигурителен институт не могат да се загворят в рамките на един мандат на нейния ръководител. Но изтичането на мандата на управителя на НОИ и започването на нов е повод да се направи равностойка на свършеното и най-вече да се начертаят краткосрочните и дългосрочните задачи на институцията.

НОИ направи подробен отчет за дейността си за периода 2000–2003 г. в специален брой на бюлетина. Затова тук ще се ограничи само с един кратък преглед на основните задачи на института в непосредствен план и краткосрочна перспектива.

Първата и най-важна задача на НОИ е да бъде един коректен и ефективен посредник между правата и задълженията на осигурените и осигурителите и да съдейства за развитието и усъвършенстването на Българския осигурителен модел. Този модел е изграден на солидарен принцип и обединява интересите на работещите и пенсионерите на основата на един обществен договор между поколенията и вътре в поколенията. Той съдържа в себе си възможности за развитие чрез поддържане на един динамичен баланс между разходопокривния и капиталопокривния елемент на осигурителната система с тенденция към нарастване дела на капиталовата част.

Финансовата жизнеспособност на разходопокривната солидарна система може да бъде гарантирана чрез мерките за повишаване на заетостта и намаляване на безработицата, строгия контрол по спазването на трудовото и осигурителното законодателство, разкриване на генезиса и премахване на причините за стремежа към укриване на трудова заетост, доходи и осигурителни вноски. Резултатите за периода 2000–2004 г. показват, че ако действията продължат в тази посока, ще се създадат условия и за:

по-добра бизнессреда и условия за лоялна конкуренция;

повишаване на доверието към държавата и към осигурителната система;

ефективен контрол и оптимизиране на резултатите от одита;

използване на съвременни методи за събиране и обмен на информация, свързана с осигурителния процес, между всички заинтересовани институции;

изграждане на данъчна и осигурителна култура в населението за доброволно изпълнение на задълженията като предпоставка за едно много високо ниво на социална сигурност.

Солидарната пенсионна система може в кратки срокове да разгърне по-убедително своята роля и предназначение, включително чрез по-осезаемо повишаване на пенсиите, ако с приоритет се решават проблемите на страната, свързани с икономическите и демографските фактори, влияещи пряко върху нейното функциониране. Това очакване се основава на презумпцията, че бедна държава не може да реализира добра социална политика.

**Основните задачи на НОИ** в следващите три-четири години, в контекста на предстоящите политически стъпки в развитието на осигурителния модел, са следните:

Присъединяването на България към Европейския съюз налага сериозна подготовка на персонала на НОИ за прилагане на Регламент 1408, гарантиращ осигурителните права на българските граждани и гражданите на ЕС при тяхното свободно движение по територията на общността. Разширяване на възможностите за трансфер на осигурителни права.

гурителни права на българите, работещи извън ЕС чрез сключване на нови двустранни спогодби по социалното и здравното осигуряване;

Създаване на организация и поемане на изплащането на обезщетенията за временна нетрудоспособност при болест, бременност и раждане и отглеждане на малко дете от НОИ. Това ще освободи работодателя от неспецифични за него функции – да действа като осигурителна институция. Изплащането на обезщетенията от НОИ на практика ще ограничи случаите на измама със средствата на ДОО, които сега не са рядко явление;

Максимално опростяване на процедурите по плащане на осигурителните вноски и подаването на данни за Персоналния регистър на НОИ и уведомления за трудовите договори. Това важи особено за взаимоотношенията с представителите на малкия бизнес, земеделските производители и тютюнопроизводителите.

По-нататъшна автоматизация на осигурителните процеси и по-масово използване на електронния подпис (вкл. чрез електронното правителство) за предоставяне на услуги на осигурителите, самоосигуряващите се и осигурените. Този начин на комуникиране с работодателите и самонаетите ще доведе до пестене на време и ресурси на участниците в осигурителния процес и до ограничаване на възможностите за изнудване от страна на контролните органи на НОИ;

Използване на съществуващи и разкриване на нови филиали на НОИ с единна комуникационна инфраструктура за доближаване на услугите до бизнеса, осигурените лица и пенсионерите. Това разширяване на териториалния обхват на обслужването в НОИ може да стане без да се увеличава персоналът, а като се натоварят с допълнителни функции и задачи работещите във филиалите на

НОИ служители по определяне и изплащане на обезщетенията за безработица;

Поемане на административното и счетоводното обслужване на фонда за гарантиране вземанията на работниците в случай на несъстоятелност на работодателя. Този нов ангажимент на НОИ ще предотврати създаването на още една администрация;

Изграждане на архивно стопанство за приемане на разплащателни ведомости и други финансово-счетоводни документи от осигурители, които са прекратили дейността си и нямат правоприменици и предоставяне информация на осигурените лица и други ведомства. Създаване на електронен архив с досиета на пенсионери и осигурители за бърз и надежден достъп до съответната за тях информация и актуализирането ѝ;

Съвместна работа с Националната агенция за приходите за стартиране на пилотната фаза и последваща практическа реализация на политическото решение за събиране на данъци и осигурителни вноски от една институция;

Провеждане на втора вълна на информационна кампания за разясняване на принципите и целите на социалното осигуряване с цел по-висока информираност и съпричастност на обществеността към въпросите от дневния ред на социалното осигуряване.

Тези нови задачи на НОИ ще доведат до по-ефективно и по-ефикасно обслужване на участниците в осигурителния процес. Ще се засили личната мотивация и доверието към осигурителната система на основата на една по-добра осигурителната култура. Всичко това в края на краищата ще доведе и до успешно завършване на реформата в социалното осигуряване – постигане на финансова устойчивост на неговите фондове с цел по-висока степен на социална сигурност за населението.

## ОТГОВОРНОСТ ЗА РЕШАВАНЕ НА НОВИТЕ ЗАДАЧИ

Весела Караиванова,  
подуправител на НОИ

Националният осигурителен институт е една от най-уважаваните държавни институции. В него работи изключително силен екип от професионалисти, които през годините не са дали повод да бъдат обвинявани в политически пристрастия или некомпетентност. Напротив, този екип, начело с управителя Йордан Христосков, който бе преизбран за още един мандат, положи основата на модерната осигурителна система в страната, като направи това безболезнено и най-важното – без да предизвиква каквито и да било сътресения и да създава рискове за икономиката на страната. Именно тези усилия на колегите в НОИ са най-видимият знак за техния професионализъм и всеотдайност и всеки би бил щастлив да работи за това да се запази традицията на тази “много високо вдигната леща” в професионално отношение.

Приех решението на Парламента да бъде част от екипа на НОИ едновременно и като голямо признание, и като предизвикателство, тъй като влязох в политиката като професионалист и бях избрана за подуправител на НОИ именно заради това. Много бих искала да прибавя опита си като икономист, натрупан през годините, да вляя силите си за усъвършенстване на осигурителната система, за да стане тя още по-справедлива и работеща в интерес на гражданите, на работодателите и на държавата.

В момента една от най-важните задачи пред екипа на НОИ е да намери възможно най-добрата формула, според която нашата осигурителна система да работи в синхрон с европейската, въпреки че основната работа в тази посока вече е свършена през последните години. В процеса на преговорите ни за членство обаче правителството поема ангажименти, които през оставащата почти година и половина до реалното ни приемане в Европейския съюз трябва да бъдат приложени

ни на практика от съответните институции, включително и от НОИ. Като част от екипа на института ще направя всичко възможно да допринеса за това осигурителният модел в България да бъде справедлив и достъпен. Най-важното за мен ще бъде да преценявам всяко решение, което предстои да вземаме, през призмата на интереса на всеки човек, на всеки работодател и, разбира се, на държавата, макар понякога те да се разминават. Обща пресечна точка обаче може да бъде намерена и трябва да бъде търсена.

Дойдох в НОИ не толкова с опита на политик, заради работата ми като депутат, а със самочувствието на професионалист, който обаче има какво още да учи от хората, създали системата, и от тези, за които тя работи – от хората, попадали досега в нейните капани, защото мъдрите българи казват, че не е важно какви са проблемите, важно е как ги решаваме. Всъщност най-голямото ми желание е с работата си да бъде част от решаването на проблемите и от утвърждаването на българския социален модел като един от най-добрите в европейските страни. Ще положя всички усилия в тази посока, защото и моето бъдеще, и моите старини са свързани с тази осигурителна система, която освен всичко друго трябва да бъде такава, че да запазва достойнството на хората. И тъй като осъзнавам колко е важно самите те да имат доверие в системата и, разбира се, в Националния осигурителен институт, като много важна част от нея, ще разчитам много и на мненията, сигналите и препоръките на тези, които се осигуряват, както и на осигурителите, като приемам всички за наши партньори в създаването и усъвършенстването на добрите осигурителни практики. По-доброто бъдеще за осигурителната система можем да създадем всички заедно и солидарно.

Експерт

## ЗАПАЗВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНИЯ КОЕФИЦИЕНТ ПРИ ОСЪВРЕМЕНЯВАНЕ НА ПЕНСИИТЕ

Зоя Славова,  
началник-отдел “Анализ и стратегия на системата за обществено  
осигуряване” към Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”

По повод писма на граждани и публикации следва да се запитаме доколко основателно се протестира относително участието в пенсионната формула на средномесечния осигурителен доход за страната за 1999 г. – 180,05 лв., при осъвременяване на пенсиите.

С влизането в сила на КЗОО, впоследствие преименуван на Кодекс за социално осигуряване (КСО), се извърши преизчисляване от 1.01.2000 г. на всички отпуснати до 31.12.1999 г. пенсии. За тях се приложи новата формула за определяне размера на трудовата пенсия така, както се прилага и за новите пенсии, отпускани след тази дата.

На основание §7, ал. 1 от ПЗР на КЗОО пенсиите, отпуснати до 31.12.1999 г. се преизчисляват по разпоредбите на новия кодекс, без да се променя индивидуалният коефициент (ИК). ИК на пенсионера е константа, пренасяща съотношението между индивидуалния осигурителен доход за определен период от време и средния осигурителен доход за страната за същия период. И в това е смисълът от въвеждането му. Целта е чрез него, както при първоначалното определяне, така и при последващото ежегодно осъвременяване, лицето да запази едно и също място в системата. Този е един от начините за отчитане участието на лицето в осигуряването, изразено в размера на пенсията. Чрез ИК връзката между личния осигурителен доход и личната трудова/осигурителна пенсия стана по-силна. Върху каквито трудови доходи се внасят осигурителните вноски, върху такива осигурителни доходи се изчислява пенсията. Освен това пенсията в първия стълб на пенсионната система е резултат не само от индивидуалното, но и от колективното/солидарното участие на другите. Ето защо във формулата за изчисляване и за осъвременяване на пенсиите освен ИК се въведе и показателят “среден осигурителен доход” (СОД).

Със запазване на ИК и с най-актуалния към онзи момент базисен СОД за страната 180,05 лв. за 1999 г. – годината, предхождаща преизчисляването, “старите” пенсии бяха превърнати в “нови”. По този начин заварените пенсии се приведоха в актуален вид и размер с влизането на новото пенсионно законодателство в сила. Постави се ново начало в състоянието им, последвано от ежегодно осъвременяване в зависимост от нарастването на СОД и индекса на потребителските цени. В инфлационна среда старите заплати/осигурителни доходи, от които са изчислени пенсиите, би следвало да се индексират. Един от начините косвено да се прави това е като се осъвременяват пенсиите, съгласно чл. 100 от КСО.

Действително отпусканите след 2000 г. пенсии при едни и същи параметри (индивидуален коефициент и продължителност на осигурителния стаж) са в по-високи размери, отколкото отпусканите преди това. Има тенденция старите пенсии да изостават от новите. Разликата се дължи на по-високия СОД за страната, който участва във формулата за изчисляване на пенсията като базисна величина. От друга страна, трябва да се отчете, че хората с по-високи пенсии (при еднакви други условия) имат по-голям принос за формирането на поголемия СОД, защото са внасяли осигуровки върху поголеми суми. За размера на осигурителния доход обаче влияние оказват и други фактори – размер на облагаемите трудови доходи, ниво на заетост и безработица, ниво на събираемост на осигурителните вноски, дял на скритата икономика, прилагане на определен тип политика за данъчно и осигурително облагане и пр. При действието на тези фактори тежестта на личния принос във формирането на един или друг среден осигурителен доход за страната намалява. Личното участие в солидарния първи стълб е добър измерител за размера на пенсията, но не трябва да се абсолютизира.

За да се запази ефектът от преизчислението на пенсиите по §7, ал. 1 от ПЗР на КЗОО, би следвало всяка година да се прилага същият принцип на преизчисляване на пенсиите със запазване на ИК, но на базата на последния СОД за страната. Това ще бъде благоприятно за пенсионерите, когато СОД расте. Но в такъв случай ще е нужен огромен финансов ресурс, който в близките години едва ли може да бъде подсигурен. От друга страна обаче, ако вместо нарастване започне да се отчита намаляване на СОД за страната, това трябва ли да доведе до намаляване на пенсиите?

Изниква и въпросът дали всъщност има неравенство в положението, при което пенсионери с “еднакъв принос” към осигурителната система получават различни по размер пенсии? Говорим за участие в осигурителния процес, но ако прецизираме за кое време от него става реч, ще трябва още уточнения дали индивидуалният принос не е само привиден. През годините на социализма под формата на различни привилегии е въведено зачитането на трудов стаж през време, което няма нищо общо с осигурителния процес, без покриване с осигурителни вноски. Това е само един пример за разкъсана връзката между осигуровка и пенсия. Отмененият доскоро действащ Закон за пенсиите и поднормативните актове за прилагането му съдържаша редица постановки, които размиваха разликата между социално осигуряване и социално подпомагане, между осигурителен принос и пенсионни привилегии по политически индикации. Още с първите стъпки на осигурителната и пенсионната реформа, поставени преди 2000 г., се трасира пътят за поставяне на разграничение между осигуряване и подпомагане, между действителен принос към осигурителната система и “материализация” по политически причини.

Когато се питаме дали индивидуалният принос адекватно е пренесен в сегашната система, коректно би било съпоставянето да се прави при еднакви условия. А те включват не само изходните параметри за първоначалното изчисление на пенсията (осигурителен доход, продължителност на осигурителния стаж), но също и макросредата, в която се е формирала пенсията. Макросредата и общественият политически климат не са останали непроменени. При това положение не биха могли да се защитят претенциите за еднакви по размер пенсии, независимо от годината на отпускане. Не би могло да се счита за неоправдано неравенството между пенсионерите с привидно еднакъв принос към системата за социално осигуряване.

Очевидно е, че за сегашното възрастно население

е по-реалистичен стремежът да се постигне по-добро компенсиране на поскъпването на живота и да има реално нарастване на пенсиите. В пенсионното дело търсенето на по-справедлив начин за осъвременяване на пенсиите е проблем, който постоянно стои на вниманието на специалистите, но решението му зависи от разполагаемия финансов ресурс.

Ако на пенсията се гледа като на част от създадените обществени блага, тя трябва да е толкова по-голяма, колкото е по-голям приносът на човека в създаването им. Би могло да се попита дали настоящите пенсионери от по-старата генерация получават пенсии съразмерно на участието си в създаването на brutния вътрешен продукт (БВП), когато са били трудово активни? Какво от създадения в миналото БВП се предоставя по-късно на пенсионерите при все че първият стълб е разходопокривен и с настоящите постъпления от осигурителни вноски се изплащат настоящите пенсии? От БВП заделя ли се за хората с трудови пенсии колкото е необходимо за достоен живот (при отчетен личен принос в осигурителния процес)? Битовите разходи съответстват ли на доходите от пенсии? Отговорите на тези въпроси са от областта на глобалната политика, изборът и изпълнението на която са в правомощията на висшите органи на властта. Действително в българската държава в последните години се извършват дълбоки промени, към които пенсионерите се оказаха особено чувствителни и пряко засегнати. Но въпреки всичко разположената на тази територия страна е същата, нацията е същата и българските пенсионери днес би следвало да живеят в днешната държава не по-зле отколкото в близкото минало. По какъв начин да се осъвременяват и увеличават пенсиите е въпрос на политическо решение, съобразено с принципите на осигуряването, с финансовото състояние на фонд “Пенсии”, държавния бюджет, икономическия растеж и не на последно място – с реализирането на програмните намерения в областта на пенсионното осигуряване на спечелената властта политическа сила. Възможни са най-различни варианти за избор на подход за осъвременяване, актуализиране или индексирание на пенсиите и обикновено те биват обсъждани преди вземане на съответното политическо решение. Окончателно значение обаче има наличието на прозрение и политическа воля да бъдат подсигурени нужните финансови средства, включително с търсенето на странични приходи от неизползвани досега източници и резерви, както и чрез по-ефективна структура на обществените разходи.



## Пенсии

# ТЕНДЕНЦИИ НА ИЗМЕНЕНИЕ НА СРЕДНАТА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ ЗА ПОЛУЧАВАНЕ НА ЕДНА ЛИЧНА ПЕНСИЯ ЗА ПЕРИОДА 1992–2004 Г.

Валентина Иванова,  
главен експерт в Главна дирекция “Анализ, планиране и прогнозиране”

Всеки настоящ или бъдещ пенсионер се замисля неведнъж не само за размера на пенсията си, а и колко време ще я получава. Тенденциите на изменение на средната продължителност за получаване на пенсиите е важен фактор за оценка на бъдещите разходи за пенсии. През 2004 г. средната продължителност за получаване на една лична пенсия (за всички видове пенсии) е 18,4 години (за мъжете – 16, а за жените – 21).

Броят на прекратените лични пенсии поради смърт общо за всички видове пенсии през 2004 г. е 97 622, в т.ч. 51 061 мъже, 46 561 жени. Те представляват 4,4% (5,4% за мъжете, 3,7% за жените) от общия брой на пенсионерите с лични пенсии. Броят на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии през 2004 г. е 90 600 (47 709 мъже и 42 891 жени), т.е. по-малко от броя на прекратените лични пенсии поради смърт.

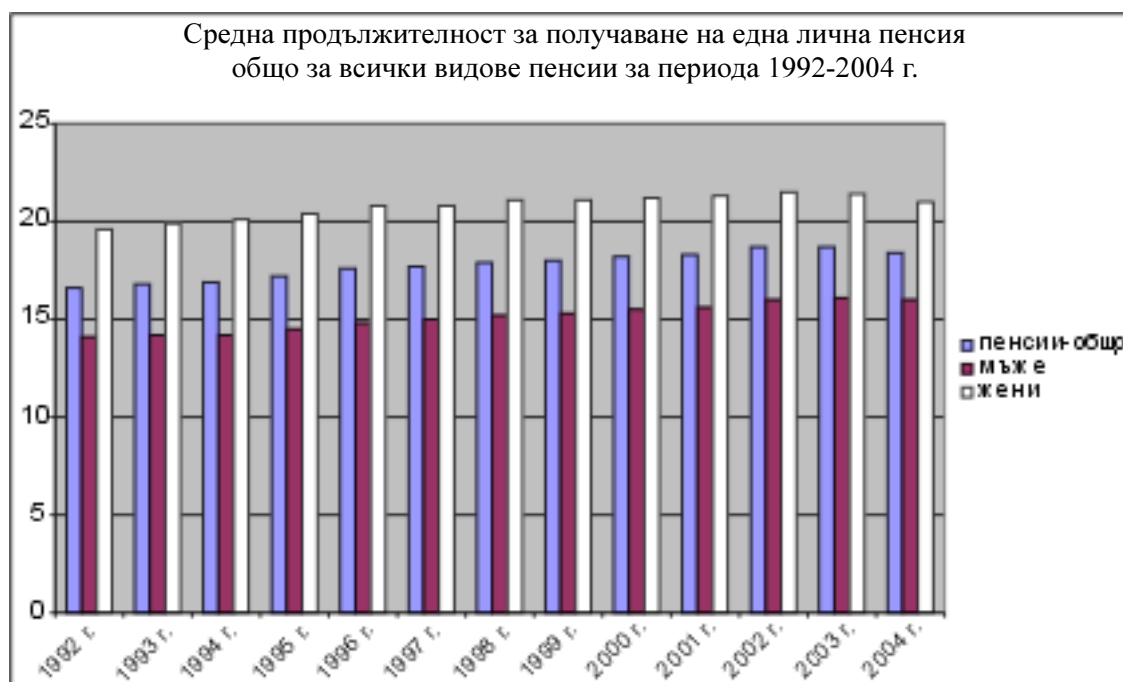
Средната продължителност за получаване на една лична пенсия зависи от смъртността на пенсионерите. Тя се определя въз основа на данните за броя на прекратените лични пенсии поради смърт през отчетната година и от информацията през кои години са отпуснати съответните прекратени пенсии поради смърт, т.е. продължителността за получаване на даден вид пенсия. Въпреки че този показател на пръв поглед зависи от много случайности, общо и по видове пенсии се наблюдават някои закономерности.

Общо за всички видове пенсии средната продължителност за получаване на една лична пенсия за периода 1992–2004 г. се увеличава макар, и незначително, непрекъснато от 16,6 години през 1992 г. до 18,4 години през 2004 г. При мъжете средната

продължителност за получаване на една лична пенсия нараства от 14,1 години през 1992 г. до 16 години през 2004 г., а при жените от 19,6 години през 1992 г. до 21 години през 2004 г. Общо за всички видове пенсии средната продължителност за получаване на една лична пенсия при мъжете е по-малка от тази при жените, при това прави впечатление, че разликата в средната продължителност за получаване на една пенсия между двата пола се характеризира с тенденция на увеличение от 5,5 години през 1992 г. до 6 години през 1996 г., след което намалява до 5 години през 2004 г. (виж табл. 1).

**Таблица 1.** Средна продължителност за получаване на една лична пенсия общо за всички видове пенсии за периода 1992–2004 г.

година	пенсии общо	мъже	жени
1992 г.	16,6	14,1	19,6
1993 г.	16,8	14,2	19,9
1994 г.	16,9	14,2	20,1
1995 г.	17,2	14,5	20,4
1996 г.	17,6	14,8	20,8
1997 г.	17,7	15,0	20,8
1998 г.	17,9	15,2	21,1
1999 г.	18,0	15,3	21,1
2000 г.	18,2	15,5	21,2
2001 г.	18,3	15,6	21,3
2002 г.	18,7	16,0	21,5
2003 г.	18,7	16,1	21,4
2004 г.	18,4	16,0	21,0



За различните видове пенсии тези характеристики се изменят в по-широки граници в зависимост от вида на пенсията. Ще се спрем по-подробно на пенсионерите с лични пенсии за осигурителен стаж и възраст, инвалидност поради общо заболяване и инвалидност поради трудова злополука и професионална болест (от трудова дейност).

### 1. Пенсии за осигурителен стаж и възраст

Средната продължителност за получаване на една лична пенсия за осигурителен стаж и възраст (ОСВ) за периода 1992–2004 г. нараства от 12,9 години през 1992 г. до 18,5 години през 2004 г., в това число при мъжете – от 12,4 до 16,8 години, а при жените от 14 до 20,7 години. Данните по категории труд (виж табл. 2) показват, че с по-висока средна

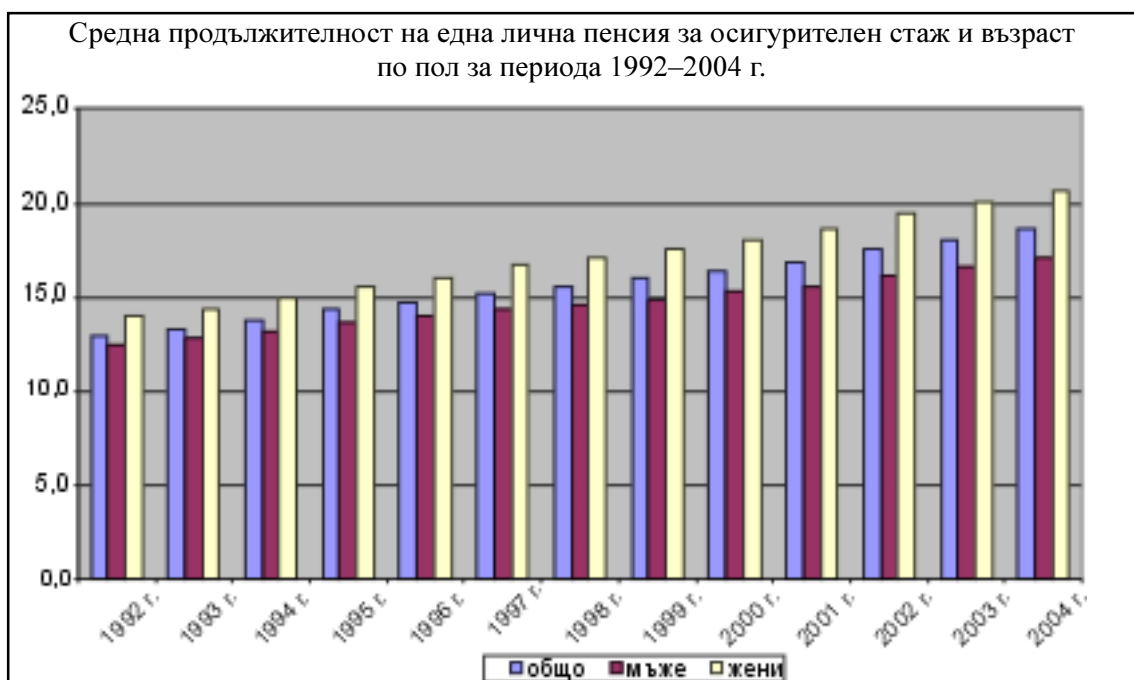
продължителност за получаване на една лична пенсия са тези от първа категория труд, следвани от втора и трета категория труд, между които за целия период с по-висока средна продължителност за получаване на една лична пенсия е трета категория труд.

Сравнявайки средната продължителност за получаване на личните пенсии по пол, се вижда, че за втора и трета категория труд жените получават по-дълго време пенсии, отколкото мъжете; разликата по пол при трета категория труд е по-малко от две години, а при втора категория труд – от 4 до 7 години.

Жените, пенсионирали се първа категория труд, са много малко и случайният фактор оказва силно влияние. За мъжете средната продължителност за получаване на пенсия е около 16 години, а при жените се променя често – 14,9 (1993 г.) и 16,4 (1994 г.).

**Таблица 2.** Средна продължителност за получаване на една лична пенсия за осигурителен стаж и възраст общо, по категории труд и пол за периода 1992–2004 г.

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
общо	13,0	13,3	13,8	14,4	14,7	15,2	15,6	16,0	16,4	16,9	17,6	18,1	18,6
мъже	12,5	12,8	13,2	13,7	14,0	14,4	14,6	14,9	15,3	15,6	16,2	16,6	17,1
жени	14,0	14,4	15,0	15,6	16,1	16,7	17,1	17,6	18,1	18,7	19,5	20,1	20,7
- I кат. труд													
общо	15,9	16,0	16,4	17,0	17,0	17,0	17,4	17,2	17,8	17,3	17,6	17,9	19,1
мъже	15,8	16,1	16,4	16,9	17,0	17,0	17,4	17,2	17,8	17,3	17,5	17,7	18,9
жени	16,6	15,0	16,4	17,9	18,2	17,9	17,5	16,8	17,7	17,3	18,5	19,0	21,1
- II кат. труд													
общо	9,9	9,8	10,4	10,7	11,0	11,3	11,5	11,8	12,0	11,0	11,7	12,6	13,5
мъже	9,5	9,4	10,1	10,5	10,7	11,2	11,3	11,6	11,9	10,8	11,5	12,4	13,3
жени	15,2	13,5	15,0	13,4	15,3	13,0	13,4	13,9	13,6	12,9	13,3	14,0	14,7
- III кат. труд													
общо	12,8	13,3	13,7	14,4	14,8	15,3	15,7	16,2	16,7	17,6	18,4	19,1	19,7
мъже	12,2	12,6	13,0	13,6	14,0	14,3	14,7	15,0	15,4	16,1	16,9	17,4	18,0
жени	13,9	14,4	14,9	15,6	16,0	16,7	17,1	17,6	18,1	19,0	19,9	20,5	21,2



Средната възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (чл. 68 от КСО) за периода 1993–2004 г. се колебае от 57 до 59,6 години (за пенсионерите мъже тя варира в граници от 58,4 до 60,6 години, а при пенсионерите жени от 55,5 до 59,2 години) (виж табл. 3).

Ясно изразена тенденция на промяната в законодателството се наблюдава върху средната възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пен-

сии за ОСВ – трета категория труд. За периода 2000–2004 г. се забелязва нарастване на средната възраст при пенсионерите мъже от 59,7 през 2000 г. до 63,4 през 2004 г., а при пенсионерите жени 56,1 години през 2000 г. до 58 години през 2004 г., което е в съответствие с промените в условията за придобиване право на пенсия, въз основа на влезлия в сила Кодекс за социално осигуряване (виж чл. 68 от КСО).

**Таблица 3.** Средна възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (чл. 68 от КСО) за периода 1993–2004 г.

	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<b>I. Средна възраст</b>												
общо	58,3	58,8	58,7	58,4	58,3	58,5	59,6	57,0	57,2	57,4	57,7	58,0
мъже	59,6	60,6	60,2	59,9	59,9	59,9	60,1	58,4	58,4	58,6	58,8	59,0
жени	57,2	57,4	57,4	57,0	57,0	57,2	59,2	55,5	55,7	56,2	56,6	57,0
<b>I категория труд</b>												
общо	51,7	51,9	52,5	52,7	53,2	53,1	53,6	52,0	54,0	50,2	52,7	59,2
мъже	52,0	52,0	52,9	53,4	53,9	53,7	54,3	52,7	55,1	51,2	53,3	62,0
жени	50,0	51,3	50,4	49,8	50,1	50,1	50,6	49,0	53,1	49,8	52,1	56,4
<b>II категория труд</b>												
общо	56,6	58,3	57,0	56,9	56,9	56,8	57,2	56,4	56,3	53,9	54,1	54,0
мъже	57,7	59,8	58,3	58,2	58,2	58,2	58,6	57,7	63,3	61,4	60,6	62,2
жени	52,8	54,5	53,4	53,2	53,3	53,1	53,6	52,9	53,7	53,1	53,1	53,0
<b>III категория труд</b>												
общо	59,6	60,2	60,5	59,7	59,6	59,8	61,1	57,7	58,4	58,4	58,7	59,1
мъже	62,1	63,0	63,5	62,7	62,5	62,8	63,1	59,7	62,5	62,6	62,9	63,4
жени	58,0	58,5	58,7	58,0	57,9	58,1	60,2	56,1	56,8	57,2	57,5	58,0

## 2. Пенсии за инвалидност поради общо заболяване

Средната продължителност за получаване на една лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване за периода 1992–2004 г. се мени в границите от 9,1 до 14,5 години, т.е. забелязва се ко-

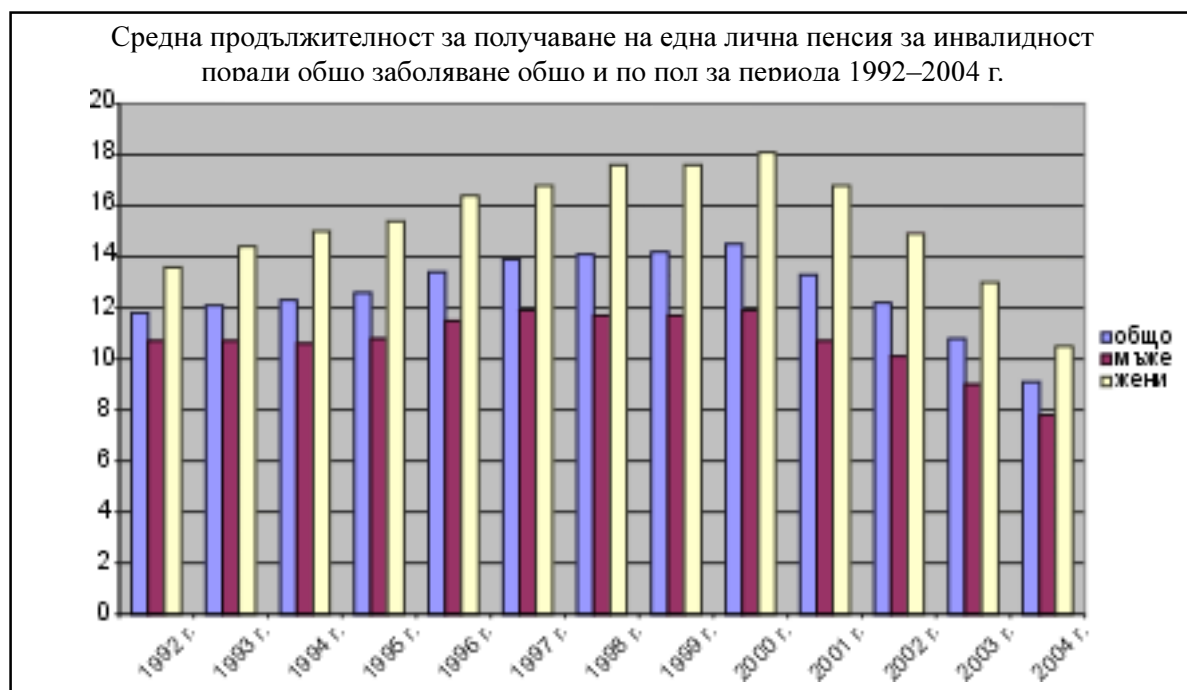
леблива тенденция на изменение по години, като за периода 1992–2000 г. се наблюдава ясно изразена тенденция за нарастване, макар и незначително, по години (от 11,8 години през 1992 г. до 14,5 години през 2000 г.), след което намалява до 9,1 години през 2004 г. (виж табл. 4).

**Таблица 4.** Средна продължителност за получаване на една лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване общо и по пол за периода 1992–2004 г.

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
общо	11,8	12,1	12,3	12,6	13,4	13,9	14,1	14,2	14,5	13,3	12,2	10,8	9,1
мъже	10,7	10,7	10,6	10,8	11,5	11,9	11,7	11,7	11,9	10,7	10,1	9,0	7,8
жени	13,6	14,4	15,0	15,4	16,4	16,8	17,6	17,6	18,1	16,8	14,9	13,0	10,5

Аналогична тенденция на промяна се наблюдава и по пол, като при мъжете вариацията на промяна е по-незначителна; средната продължителност на получаване на една лична пенсия за инвалидност общо заболяване при мъжете нараства от 10,7 години през 1992 г. до 11,9 години през 2000 г., след което намалява до 7,8 години през 2004 г., а при жените нараства от 13,6 години през 1992 г. до 18,1 години през 2000 г., след което намалява до 10,5 години през 2004 г. При анализа на представените данни трябва да се има предвид тенденцията на уве-

личение на прекратените пенсии заради “промяна на вида на пенсията”. През 2000 г. прекратените пенсии заради “промяна на вида на пенсията” за фонд “Пенсии” – трудова дейност, са 15 674, през 2003 г. – 26 566, а през 2004 г. – 40 195. През последните години се наблюдава тенденция пенсионери с пенсии за осигурителен стаж и възраст да променят вида на пенсията си в инвалидност поради общо заболяване, която се отпуска като нова инвалидна пенсия и обикновено е с по-висок размер. От 2005 г. с промените в КСО тази възможност е прекратена.



Средната възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване за периода 1992–2004 г. нараства от 47,2 години през 1992 г. до 50,8 години през 2004 г. Аналогична е тенденцията по пол – при мъжете средна-

та възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване нараства от 47,7 години през 1992 г. до 51,9 години през 2004 г., а при жените от се увеличава от 46,6 години през 1992 г. до 49,7 години през 2004 г. (виж табл. 5).

**Таблица 5.** Средни възрасти на пенсионерите с лични новоотпуснати пенсии за инвалидност поради общо заболяване за периода 1992–2004 г.

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
общо	47,2	46,9	47,4	47,9	48,4	48,7	49,3	49,7	48,6	49,1	49,2	50,2	50,8
мъже	47,7	47,6	48,2	48,5	48,7	48,8	49,4	49,7	49,7	50,2	50,3	51,4	51,9
жени	46,6	45,9	46,3	47,1	48,1	48,5	49,2	49,6	47,2	47,8	48,1	49,1	49,7

### 3. Пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест

Средната продължителност за получаване на една лична пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест за периода 1992–2004 г. нараства непрекъснато от 22,1 години през 1992 г. до 30,5 години през 2004 г. Аналогична тенденция на промяна се наблюдава и по пол, като при

мъжете средната продължителност за получаване на този вид пенсия нараства от 22,1 години през 1992 г. до 30,8 години през 2004 г. Подобна тенденция на промяна се наблюдава и при пенсионерите жени, за които средната продължителност на получаване на една лична пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест нараства непрекъснато от 22 години през 1992 г. до 29,5 години през 2004 г. (виж табл. 6).

**Таблица 6.** Средна продължителност за получаване на една лична пенсия за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест общо и по пол за периода 1992–2004 г.

	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
общо	22,1	22,4	23,0	23,1	23,3	25,4	25,4	26,7	27,0	28,0	28,7	30,0	30,5
мъже	22,1	22,4	22,9	22,8	23,2	25,3	25,0	27,0	27,1	28,1	28,6	30,2	30,8
жени	22,0	22,7	23,4	24,7	24,0	25,9	27,5	25,3	26,8	27,7	29,0	29,4	29,5



Средната възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест за периода 1992–2004 г. нараства от 48,7 години през 1992 г. до 60,9 години през 1997 г., след което намалява до 46,7 години през 2004 г. Аналогична е тенденцията по пол. При мъжете средната възраст на пенсионерите с но-

воотпуснати лични пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест нараства от 48,8 години през 1992 г. до 60,0 години през 1997 г., след което намалява до 46,3 години през 2004 г., а при жените се увеличава от 48,6 години през 1992 г. до 62,6 години през 1997 г., след което намалява до 48,7 години през 2004 г. (виж табл. 7).

**Таблица 7.** Средни възрасти на пенсионерите с лични новоотпуснати пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест

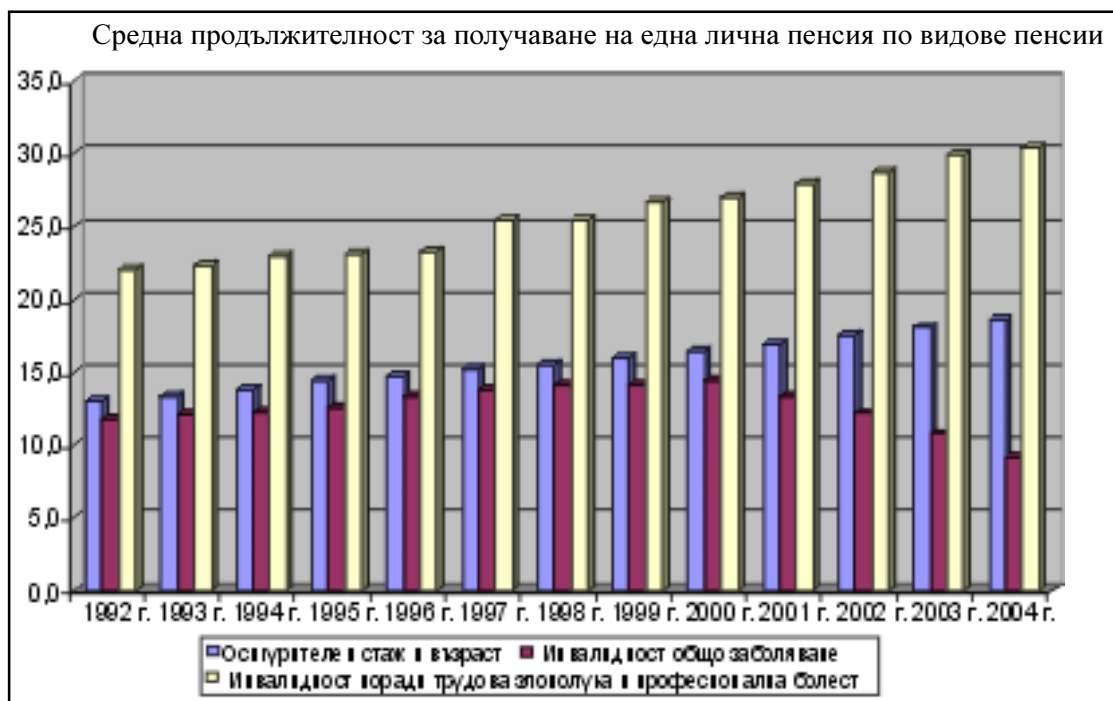
	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
общо	48,7	47,7	47,8	48,2	58,0	60,9	58,2	51,3	47,0	45,0	45,4	46,3	46,7
мъже	48,8	48,1	47,6	48,4	57,0	60,0	56,7	50,1	46,6	44,3	45,5	46,1	46,3
жени	48,6	46,8	48,1	47,5	60,1	62,6	60,7	54,2	48,1	47,1	45,3	47,0	48,7

Анализът на наблюдаваните данни дава възможност да се направят следните по-важни изводи:

1. Общо за всички видове пенсии се наблюдава нарастваща средна продължителност за получаване на една лична пенсия от 16,6 години през 1992 г. до 18,4 години през 2004 г., т.е. с 1,8 години. За мъжете увеличението е от 14,1 години през 1992 г. до 16,0 години през 2004 г., т.е. с 1,9 години, а за жените нарастването е от 19,6 години до 21 години, т.е. с 1,4 години. Тази тенденция е в съответствие с удължаващата се продължителност на живот на населението (от нулева възраст), която е в резултат от напредъка на медицината. По данни на НСИ средната продължителност на живот на населението нараства от 70,48 г. за периода 1995–1997 г. до 72,07 г. за периода 2001/2003 г., т.е. с 1,59 години. За мъжете увеличението е от 67,07 до 68,68 години, т.е. с 1,61 години, а при жените – от 74,31 до 75,59 години, т.е. с 1,28 години за същия период.

2. Сравнителният анализ по видове пенсии показва, че средната продължителност за получаване на една лична пенсия е най-дълга за пенсионерите с

пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест от 22,1 години до 30,5 години. Пенсионерите с пенсии за осигурителен стаж и възраст получават своите лични пенсии за по-кратък период от време (от 13 до 18,6 години), а най-кратко получават лична пенсия пенсионерите с пенсии за инвалидност поради общо заболяване (от 9,1 години за 2004 г. до 14,5 години за 2000 г.). Подобна зависимост на наблюдаваните видове пенсии се забелязва и по пол. Важно е да се отбележат и равнищата на средните възрасти на пенсионерите с лични новоотпуснати пенсии. Средната възраст на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст варира в граници от 57 до 58,8 години, а за пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване нараства колебливо от 47,2 години през 1992 г. до 50,8 години през 2004 г. Сравнително по-ниска е средната възраст на пенсионерите с пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест, която се колебае и в по-широки граници между 45 години през 2001 г. до 60,9 години през 1997 г.



3. Средната продължителност на получаване на една лична пенсия по пол за различните видове пенсии е различна: пенсионерите жени с пенсии за ОСВ получават по-дълго пенсия, отколкото пенсионерите мъже с около 2–3 години, което е в резултат от различните условия за възрастта за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при мъжете и жените; пенсионерите мъже с лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване получават за по-кратък период пенси-

ите си в сравнение с пенсионерите жени и то в по-широк диапазон от 1 до 5 години; за пенсионерите с лични пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест по пол няма ясно изразена тенденция. Средната продължителност за получаване на една лична пенсия при мъжете и жените не се различава много, освен това за някои години пенсионерите мъже получават по-дълго пенсия, отколкото пенсионерите жени, такава е и зависимостта между средните възрасти.

МИНИМАЛНИ РАЗМЕРИ НА ПЕНСИИТЕ ОТ  
1 ЮНИ 2004 Г. И ОТ 1 ЮНИ 2005 Г.

ВИД НА ПЕНСИИТЕ	Минимален размер от 1.06.2004 г.	Минимален размер от 1.06.2005 г.
1. Социална пенсия за старост	53,00	60,00
2. Социална пенсия за инвалидност при намалена работоспособност		
- над 90%	63,60	72,00
- от 71 до 90%	58,30	66,00
3. Осигурителен стаж и възраст - чл. 68 от КСО		
- по чл. 68, ал.1,2,3	60,95	69,00
- по чл. 68, ал. 4	55,65	63,00
4. Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест - чл. 79 от КСО при намалена работоспособност		
- над 90%	79,50	90,00
- от 71 до 90%	74,20	84,00
- от 50 до 70,99%	60,95	69,00
5. Инвалидност поради общо заболяване - чл. 74 от КСО при намалена работоспособност		
- над 90%	74,20	84,00
- от 71 до 90%	68,90	78,00
- от 50 до 70,99%	55,65	63,00
6. Наследствени пенсии - чл. 81 от КСО	47,70	54,00
7. Военна инвалидност - чл. 85 от КСО		
а / редници и сержанти при намалена работоспособност		
- над 90%	79,50	90,00
- от 71 до 90%	74,20	84,00
- от 50 до 70,99%	60,95	69,00
б / офицери при намалена работоспособност		
- над 90%	84,80	96,00
- от 71 до 90%	79,50	90,00
- от 50 до 70,99%	63,60	72,00
8. Гражданска инвалидност - чл. 87 от КСО при намалена работоспособност		
- над 90%	79,50	90,00
- от 71 до 90%	74,20	84,00
- от 50 до 70,99%	60,95	69,00

## ВРЕМЕ ЗА ПРОФИЛАКТИКА И РЕХАБИЛИТАЦИЯ

Д-р Румяна Павлова,  
началник-отдел “Профилактика, рехабилитация и експертизи” в НОИ

И тази година Националният осигурителен институт разполага със средства за програмата за профилактика и рехабилитация. Тези средства са предназначени за вторична профилактика и рехабилитация на лица с болестни състояния, изискващи по-системно медицинско въздействие и контрол, с цел предотвратяване на рецидивите и подобряване на здравето им.

Националният осигурителен институт предвижда като краен резултат от тези мерки, в икономически аспект, намаляване на разходите както за изплащане на обезщетения за временна неработоспособност, така също и за изплащане на пенсии за инвалидност. В социален аспект целта е връщане на индивида в по-кратки срокове в неговата обичайна семейна, професионална и културна общност.

Програмата за профилактика и рехабилитация е създадена за лица, които работят и се осигуряват съответно за:

1. всички осигурени социални рискове;
2. всички осигурени социални рискове без трудова злополука, професионална болест и безработица;
3. инвалидност, старост, смърт и за трудова злополука и професионална болест.

Необходимо условие е тези лица да имат най-малко 6 месеца непрекъснат осигурителен стаж непосредствено преди ползване на програмата за профилактика и рехабилитация.

В кръга на правоимащите са включени и получаващите лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест, с изключение на тези, които са навършили 58 години (за жени) и 63 години (за мъже), получават и пенсия за осигурителен стаж и възраст или социална пенсия по чл. 90 от Кодекса за социално осигуряване.

Следва да се има предвид, че паричната помощ, която НОИ отпуска за профилактика и рехабилита-

ция на изброените по-горе лица, включва изцяло средствата за нощувките, стойността на медицинските услуги за едно тяхно заболяване, както и частична парична помощ за хранене в размер на 4 (четири) лв. за един храноден. Тази помощ се предоставя еднократно в годината, за престой от 10 до 15 дни.

Много важно е да се знае, че:

допълнителните медицински услуги, които не са свързани с основното заболяване, се заплащат от лицата;

в заведенията не се приемат лица с форма на заболяването или съпътстващи заболявания, които са посочени като противопоказания за лечение;

при прекратяване на профилактиката и рехабилитацията по желание на лицата преди срока, посочен в удостоверението, издадено от НОИ, те заплащат за своя сметка направените разходи за медицински процедури, нощувки и хранене. Разпоредбата не се прилага при поява на заболяване, което не може да се лекува в заведението, или при настъпване на други събития с обективен характер, които могат да бъдат удостоверени към момента на напускането.

Необходими документи за ползване на програмата за профилактика и рехабилитация:

1. медицинско направление, издадено в два екземпляра от лекуващия лекар на лицето;
2. лична амбулаторна карта и медицинска документация, удостоверяваща настоящото и миналото здравно състояние на лицето – епикризи, изследвания, снимки, електрокардиограми и други документи, според конкретния случай;
3. документ, удостоверяващ осигурителните права на лицето;
4. направена от лицето резервация в заведение за профилактика и рехабилитация, с което НОИ има сключен договор.

С всички необходими документи лицата със заболявания следва да се обърнат към съответното те-



риториално поделение на НОИ по постоянния им адрес. Това трябва да направят до 10 работни дни преди датата на започване на рехабилитацията.

През тази година програмата за профилактика и рехабилитация се провежда в 39 заведения, чиито профилни възможности обхващат всички заболявания, при които рехабилитационните процедури биха довели до подобряване на здравното състояние.

Подробна информация относно реда и условията за ползване на програмата за профилактика и рехабилитация и за заведенията, сключили договор с НОИ за 2005 г., можете да намерите в Интернет на адрес: [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg).

Заведенията за 2005 г. са:

1. “Профилактика, рехабилитация и отдих” ЕАД, гр. София, със следните заведения:

Клон Боровец – Балнеохотел “Дружба”, гр. Баня;

Клон Боровец – Балнеохотел “Констанция”, гр. Костенец;

Клон Пловдив – Балнеохотел “Роза”, гр. Стрелча;

Клон Баня – Балнеохотел “Стряма”, Карловско;

Клон Баня – Балнеохотел “Гергана”, гр. Хисар;

Клон Вършец – Балнеохотел “Тинтява”;

Клон Бургас – Балнеохотел “Странджа”, Бургаски минерални бани;

Клон Бургас – Балнеохотел “Свети Мина”, Бургаски минерални бани;

Клон Бургас – Балнеохотел “Жива вода”, Сливенски минерални бани;

Клон Велинград – Балнеохотел “Велинград”;

Клон Габрово – Балнеохотел “Люляци”;

Клон Хасково – Балнеохотел “Топлика”,

Хасковски минерални бани;

Клон Павел баня – Оздравителен комплекс “Павел баня”;

Клон Павел баня – Балнеохотел “Загоре”, Старозагорски минерални бани;

Централно управление – Хотелски комплекс “Здравец”, гр. Тетевен;

**Резервации се правят:**

– чрез туристическите агенции на дружеството в страната;

– директно в заведенията.

2. “Специализирани болници за рехабилитация – Национален комплекс” ЕАД, гр. София, със следните филиали:

филиал Хисар;

филиал Велинград;

филиал Баните, Смолянско;

филиал Поморие;

филиал Баня, Карловско;

филиал Павел баня;

филиал Момин проход;

филиал Сандански;

филиал Кюстендил;

филиал Наречен;

**Резервации се правят:**

– в отдел “Пласмент, маркетинг и реклама” в Централния офис на дружеството – София, бул. “Васил Левски” № 54, стая № 1;

– директно в заведенията.

3. Военномедицинска академия, гр. София, със следните поделения:

Болнична база по балнеология, рехабилитация и профилактика “Калероя”, гр. Хисар;

Болнична база за лечение, рехабилитация и профилактика “Баня”, гр. Баня;

Болнична база по балнеология, рехабилитация и профилактика “Св. Георги Победоносец”, гр. Поморие;

**Резервации се правят директно в заведенията.**

4. Многопрофилна болница за долекуване, продължително лечение и рехабилитация “Вита” ЕООД, гр. Велинград;

5. Многопрофилна болница за долекуване, продължително лечение и рехабилитация “Света Богородица” ЕООД, с. Нареченски бани;

6. “Специализирана болница за рехабилитация–Баня” АД, гр. Баня;

7. “Специализирана болница за рехабилитация – Бургаски минерални бани” ЕАД, гр. Бургас;

8. “Специализирана болница за рехабилитация – Здраве” ЕАД, гр. Баня;

9. “Специализирана болница за рехабилитация – Марикостиново” ЕООД, с. Марикостиново;

10. “Многопрофилна болница за долекуване, продължително лечение и рехабилитация – Перник” ЕООД, гр. Перник;

11. Балнео-рехабилитационен център “СПА комплекс Орфей”, гр. Девин;

12. “Хоспис – Енергия” ЕООД, гр. Търговище;

13. “Специализирана болница за рехабилитация – Вършец” ЕАД, гр. Вършец;

14. “Специализирана болница за рехабилитация – Сапарева баня” АД, гр. Сапарева баня.

**Резервации се правят директно в заведенията.**

## АРХИВИРАНЕ НА РАЗПЛАЩАТЕЛНИ ВЕДОМОСТИ В НОИ

На 3 май 2005 г. в Държавен вестник бяха обнародвани последните промени в Кодекса за социално осигуряване, приети от Народното събрание на 21 април 2005 г. С новосъздадените ал. 10 и 11 в чл. 5 се предвижда осигурителите, които нямат правоприменик, да предават разплащателните ведомости в Националния осигурителен институт.

Досега тези случаи не бяха нормативно уредени и при прекратяването на еднолични търговци, търговски дружества, кооперации и други осигурители, ведомостите оставаха за съхранение в някои от бившите служители на осигурителя или бяха загубени или унищожавани. По този начин се нарушаваха и разпоредбите на Закона за държавния архивен фонд и Закона за счетоводството, които предвиждат разплащателните ведомости да се съхраняват за срок от 50 години.

В Закона за държавния архивен фонд и другите нормативни актове, уреждащи съхранението и архивирането на документи, не е уреден начинът за предаване и съхраняване на ведомостите в посочените случаи. При това положение разпоредбата на чл. 10, ал. 4, т. 4 от Закона за държавния архивен фонд, която предвижда съхраняване на разплащателните ведомости за срок от 50 години, не може да се прилага за прекратили дейността си осигурители, тъй като няма орган, който да съхранява ведомостите. Това обстоятелство създава значителни проблеми за работниците и служителите при реализирането на осигурителните им права, както и на дейността на НОИ във връзка с отпускането на пенсии.

Осигурените лица в много от случаите не могат да се снабдят с документи за осигурителен стаж и осигурителен доход за минали периоди, тъй като след прекратяването на осигурителите разплащателните ведомости са унищожени или са задържани от някои бивши служители на осигурителя, които нямат право да издават документи за осигурителен стаж и доход. В тези случаи се изисква и съдействие от страна на контролните органи на НОИ, които в изпълнение на законовите си задъл-

жения извършват проверки за издирване на ведомостите, което отнема много време за всеки отделен случай и не винаги води до резултат. От друга страна, съхраняването на разплащателни ведомости при лица, които не са управомощени, дава възможност да се издават документи за осигурителен стаж и доход с невярно съдържание, което води и до неоснователно извършени плащания за пенсии.

С промените в КСО се предлага решение на посочените проблеми, като се задължават осигурителите, които са прекратени и нямат правоприменик, да предават ведомостите в териториалните подразделения на НОИ. Когато за прекратяването се постановява съдебно решение за заличаване, удостоверението от териториалните подразделения на НОИ за предадени ведомости става задължително условие за вписване на съдебното решение. Разпоредбата за предаване на разплащателните ведомости няма да се прилага, когато в закон е предвиден специален ред за предаване и съхранение на тези документи – архивите на МВР, Централния военен архив при Министерство на отбраната и в други случаи, когато е необходимо да се съхранява по специален ред класифицирана информация.

С тази промяна в КСО се задължават всички лица, които съхраняват ведомости, да ги предадат в териториалните подразделения на НОИ в едногодишен срок от влизането на закона в сила. За организациите по §12 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за собствеността и ползването на земеделските земи – АПК, ТКЗС, ДЗС и други, е създадена отделна разпоредба, тъй като всички документи на тези организации се съхраняват от кметовете и ще е необходимо да се предаде само документацията, която се отнася за зачитане на осигурителни права, като също е предвиден едногодишен срок за предаване на ведомостите и други разплащателни документи.

С предаването на разплащателните ведомости на НОИ ще се даде възможност и за създаване на електронен архив на предадените ведомости чрез тях-

ното сканиране и създаване на информационна база от данни. Справките от архива ще се извършват въз основа на базата данни, а само в случаите, когато се констатира несъответствия, ще се налага и сравнение с хартиения носител на информацията – разплащателните ведомости. Информацията от електронния архив ще се ползва служебно от НОИ при отпускане и изплащане на паричните обезщетения и пенсиите, а по искане на лицата ще се издават съответните документи. Подобна информационна система е създадена и успешно функционира в Унгарския осигурителен институт.

С оглед да бъдат улеснени работниците и служителите, за осигурителите се въвежда задължение да издават удостоверения за осигурителен стаж и доход в 14-дневен срок от прекратяването на трудовите или служебните правоотношения.

Предвижда се цитираните промени в чл. 5 на КСО да влязат в сила от 1 януари 2006 г. за предаване на ведомостите на осигурители, които са прекратени след тази дата, а едногодишният срок за предаване на ведомости, които се съхраняват в общините, кметствата и други юридически или физически лица – да започне да тече от 1 юли 2005 г.

## ПРОМЕНИ

Надзорният съвет на Националния осигурителен институт, в качеството му на упражняващ правата на едноличен собственик на капитала на “Профилактика, рехабилитация и отдих” ЕАД, взе решение на своето заседание на 15 март 2005 г., на основание чл. 23, т. 4

от Устава на “ПРО” ЕАД, да освободи досегашния състав на Съвета на директорите. Беше избран нов състав на Съвета на директорите както следва:

1. Валери Иванов Апостолов – заместник-министър на труда и социалната политика;
2. Румен Димитров Симео-

нов – заместник-министър на труда и социалната политика;

3. Георги Илиев Георгиев – главен секретар на МТСП;

4. Валентин Русинов Първанов – заместник-министър на икономиката;

5. Даниела Младенова Асенова – главен директор в НОИ

## ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДБОР НА СЛУЖИТЕЛИ ЗА ФУНКЦИЯ “СЪБИРАНЕ”

Лиляна Ангелова,  
началник-отдел “Управление на човешките ресурси”

В съответствие с препоръките на Международния валутен фонд през 1999 г. за реформа в приходната администрация, Министерският съвет на Република България взе решение за създаване на Национална агенция за приходите (НАП). Агенцията ще изпълнява функциите по събиране на данъци и на задължителни осигурителни вноски и тяхното администриране, досега извършвани съответно от Данъчната администрация и от Националния осигурителен институт.

Процесът по изграждане на НАП преминава през два много важни етапа: обособяване на функция “Събиране” в НОИ и прехвърляне на подбраните служители и тяхната интеграция в новата структура.

В изпълнение на § 2 от ПЗР на Закона за НАП още през 2004 г. бяха предприети действия за обособяване на функция “Събиране”. Направени бяха промени в Правилника за организацията и дейността на НОИ, определен бе броят на служителите, занимаващи се с дейностите по установяването, обезпечаването и събирането на задължителните осигурителни вноски в ЦУ и ТП на НОИ.

С оглед оптимално извършване на процеса на интеграция на персонала от двете администрации се изгради Съвместен комитет по управление на човешките ресурси (СКУЧР) с участието на трите заинтересовани страни – НАП, НОИ и ДА. Тази структура прие с консенсус и предложи на ръководителите на трите ведомства за утвърждаване всички документи, касаещи формирането, преминаването и развитието на човешките ресурси в новата агенция. Провеждането на реформата следва да се извършва, съблюдавайки интересите на персонала, от една страна, и от друга – без да се намалява ефективността на работата на НОИ и ДА.

Обособяването на функция “Събиране” в НОИ ще се реализира чрез разработената от СКУЧР

“Процедура за подбор на служители”, която е утвърдена от управителя на 8.12.2004 г. С оглед тестване на процедурата, вече започна пилотното ѝ прилагане в териториалните поделения на НОИ в Бургас, Пловдив и Кюстендил през периода февруари-април т.г. За останалите структури на института тя ще се приложи в периода април-юли 2005 г.

**Стартирането на процедурата** за подбор на служителите ще се извършва след издаване на заповеди от управителя на НОИ, в които изрично са определени:

- наименованието и броят на длъжностите, за които ще се провежда подбор;
- изискванията за заемане на длъжностите;
- сроковете за подаване на заявления от кандидатите;
- числен и поименен състав на комисия за подбор на Ръководител на функция “Събиране”.

**Основните принципи**, които ще бъдат спазвани при осъществяване на подбора, са:

- а) **прозрачност** на процеса и съобразяване със заявените от служителите предпочитания;
- б) **предимство на служителите с опит** в осъществяването на трудовите задачи на длъжността, за която кандидатстват във функция “Събиране”;
- в) съобразяване с **функционалния принцип на работа**;
- г) насърчаване на **доброволното преминаване** във функция “Събиране”;
- д) отчитане на оценките на изпълнението от **атестирането за последните три години**;
- е) провеждане на **справедливи процедури за преценка** на качествата на кандидатите в случаите, когато не може да се постигне удовлетворяване на заявените от служителите предпочитания.

Длъжностите, за които ще се кандидатства за преминаване в НАП, са следните:

- Ръководител на функция “Събиране”;
- Оператор, Инспектор – за функционално направление “Регистрация”;
- Финансов ревизор, Главен финансов ревизор – за функционално направление “Контролно-ревизионна дейност”;
- Счетоводител, Главен счетоводител – за функционално направление “Отчитане на приходите”;
- Юрист, Главен юрист – за функционално направление “Юридическо обслужване”.

Процедурата обхваща два главни етапа: подбор на ръководител на функция “Събиране” и подбор на служители за функция “Събиране”.

### Подбор на ръководител на функция “Събиране”

Подборът на ръководител на функция “Събиране” се извършва от Комисия, която е в състав от 5 членове, един от които е председател.

В състава на Комисията се включват: двама представители на ЦУ на НОИ (Главна дирекция “ЧРУС”, Главна дирекция “ОВКО”), двама представители на ЦУ на НАП (Функционално направление “ДОМО”, отдел “Човешки ресурси”) и юрист от НОИ.

**Етапите на подбора** за ръководител преминават през следните действия:

- Приемане на **заявления** от кандидатите в деловодството на ЦУ;
- **Предварително оценяване** на кандидатите въз основа на подадените заявления и посочените в тях данни за **образование, трудов и управленски опит** и оценки от **атестациите** за последните 3 години;
- За кандидатите, които не отговарят на изискванията за заемане на длъжността, Комисията подготвя протокол, в който се посочват **причините за отпадане от процедурата за подбор**;
- Ако за една длъжност има само един кандидат, който отговаря на изискванията за образование, трудов и управленски опит, Комисията предлага той да бъде избран;
- Ако за една длъжност има повече от един кандидат, отговарящ на изискванията, Комисията взема решение те да бъдат поканени за **следващия етап от процедурата за подбор – събеседване или тест за професионални умения**;
- Ако за една длъжност няма кандидати (никой не е подал заявление за тази длъжност или никой от кандидатите не отговаря на изискванията за заемане на длъжността), се обявява нов подбор за

тази длъжност по реда на настоящата процедура;

- Ако за една длъжност след проведения подбор Комисията не избере никой от кандидатите, в срок до 5 дни се обявява нов подбор по реда на процедурата.

**Оценяването на кандидатите при събеседване** се извършва по следните показатели:

1) **Управленски умения** – оценката се формира въз основа на отговорите на кандидата на въпроси от областта на планирането, организирането и контролирането на дейности и мотивиране и развие на сътрудниците.

2) **Познаване и ползване на нормативни актове** – оценката се формира въз основа на отговорите на кандидата на въпроси от областта на нормативните актове, които трябва да се познават и ползват при изпълнение на длъжността;

3) **Мотивация за работа** във функция “Събиране” и ефективно изпълнение на дейностите – оценката се формира въз основа на отговорите на кандидата на въпроси за значението, организацията на дейността, перспективите и основните приоритети на функция “Събиране”;

4) **Комункативни способности и умения** за аргументиране на лично становище – оценката се формира въз основа на отговорите на въпросите и поведението на кандидата по време на събеседването.

Скалата за оценяване на кандидатите по всеки от показателите е от 1 до 5, като най-високата оценка е 1, при стъпка 0,5.

Комисията класира кандидатите въз основа на общите оценки от проведеното събеседване и подготвя протокол. В класирането участват само кандидатите, чиято обща оценка е с числова стойност по-малка или равна на 3,5.

Въз основа на резултатите от подбора Комисията прави предложение до управителя на НОИ за определяне на ръководител на функция “Събиране”.

Управителят на НОИ взема окончателното решение за утвърждаване на ръководител на функция “Събиране”, избран по реда на процедурата.

### Подбор на служители за функция “Събиране”

Процедурата за подбор на служители за функция “Събиране” се осъществява от **комисия**, определена със заповед на директора на РУСО/главен директор на СУСО, и се състои от **трима членове**: ръководител на функция “Събиране”, юрист от системата на НОИ, представител на НАП. Председател на ко-

мисията е ръководителят на функция “Събиране”. В Комисията могат да се привличат при необходимост експерти от други функционални направления.

**Етапите на подбор** за служители във функция “Събиране” са:

– Приемане на **заявления** от кандидатите в сектор “ЧРУС” (отдел “Персонал”) на РУСО/СУСО. Кандидатите имат право на **2 предпочитания** по отношение на обявените за заемане длъжности;

– **Предварително оценяване** на кандидатите въз основа на подадените заявления и посочените в тях данни за **образование, трудов опит и оценки от атестациите от последните 3 години**;

– За всяка обявена свободна длъжност **се класират служителите, които са я посочили като първо желание, и служителите, които са я посочили като второ желание**. В класирането участват само служителите, които според Комисията отговарят на изискванията за длъжността;

– За служителите, които не отговарят на изискванията за длъжността, Комисията подготвя протокол, в който посочва **причините за отпадане** от класирането за длъжността. *Класирането на служителите е според величината на комплексния коефициент, който е функция от техните оценки от последните 3 атестации*. Ако лицето няма оценка от атестацията за определена година/години, участва в процеса на подбора със средната степен на оценката за съответната година;

– Ако за една длъжност **броят на кандидатите**, които отговарят на изискванията, *съвпада или е по-малък* от бройките за длъжността, Комисията предлага **кандидатите да бъдат избрани**;

– Ако за една длъжност **броят на кандидатите**, които отговарят на изискванията, *е по-голям от бройките* за длъжността, Комисията взема решение да ги покани на следващите етапи/етап от процедурата за подбор – **събеседване или тест за професионални умения**;

– Ако за една длъжност **няма кандидати**, които са посочили длъжността като първо желание, или след проведения подбор Комисията не избере никой от кандидатите, се преминава към *следващ тур* от процедурата за подбор;

– Изготвяне на предложение от Комисията до директора на РУСО/главния директор на СУСО във връзка с резултатите от подбора на служители за функция „Събиране”.

**Оценяването на кандидатите при събеседване** се извършва по следните показатели:

1) **Познаване и ползване на нормативните актове**, които трябва да се познават и ползват при изпълнение на длъжността;

2) **Мотивация за работа** във функция “Събиране” и познаване на организацията на дейността, значението и приоритетите на основните задачи, осъществявани от съответната длъжност;

3) **Комуникативни способности и умения** за аргументиране на лично становище.

Скалата за оценяване на кандидатите по всеки от трите показателя и минималният резултат за класиране на кандидатите са същите, както при подбора на ръководител на функцията.

В случай че *няколко кандидати имат еднакви общи оценки от събеседването, класирането* в низходящ ред се извършва, като се вземе предвид *по-високият комплексен коефициент на кандидата от оценките за трудово изпълнение за последните три години*.

В случаите, когато преди или след събеседването се провежда тест/тестове за професионални умения, при формиране на окончателната оценка се вземат предвид и резултатите от теста.

Въз основа на резултатите от подбора Комисията прави предложение до директора на РУСО/главния директор на СУСО за утвърждаване на служителите за длъжности във функция “Събиране”.

Управителят на НОИ взема окончателното решение и утвърждава списък на служители за функция “Събиране”, които са избрани по реда на утвърдената процедура.

Служители, които имат **възражения относно направения подбор**, в **срок до 5 работни дни** след оповестяване на резултатите имат право да направят мотивирано възражение до Комисията по възраженията. Мотивите по възражението трябва да са свързани единствено с нарушения на утвърдената от управителя на НОИ процедура.

Членове на Комисията по възраженията за избор на ръководители на функция “Събиране” са: главният директор “ЧРУС” в НОИ, зам.- изпълнителният директор на НАП и юрист от НОИ.

Съставът на Комисията по възраженията по жалби за избор на служители за функция “Събиране” е от трима членове: представител на ГД “ЧРУС” в ЦУ на НОИ, юрист от НОИ, представител на отдел “Човешки ресурси” в ЦУ на НАП.

**В срок до 10 работни дни от датата на получаване на възражението Комисията се произнася,** като отхвърли или потвърди полученото възражение. В случаите, когато Комисията потвърди полученото възражение, резултатите се анулират и в определен от комисията срок се провежда нов подбор по реда на процедурата с кандидатите, участвали в подбора за съответната длъжност. Решени-

ето на Комисията по възраженията е окончателно и не подлежи на обжалване.

Успешното приключване на подбора на служители за функция “Събиране” ще гарантира справедливо разпределение на човешкия ресурс между НОИ и НАП и ще създаде предпоставки за изпълнение на поетите ангажименти от страната ни за създаване на модерна приходна администрация.

## НОИ ПОДГОТВЯ ЕКСПЕРТИТЕ СИ ЗА РАБОТА В ОБЕДИНЕНА ЕВРОПА

43 служители от Националния осигурителен институт получиха сертификати по програма ФАР за преминал курс на обучение по правилата на Европейския съюз за координация на социалноосигурителните обезщетения. Обучението има за цел да подго-

ви методолози за всеки осигурителен риск, които да прилагат европейското законодателство, да решават специфични казуси и да обучават други свои колеги. В обучението на НОИ се включиха и експерти от други държавни институции, които администрират отделни соци-

ални рискове и координират политиката в тази сфера – Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването, Националната здравноосигурителна каса и Агенцията за социално подпомагане.

# ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ\*

Пенсионната система в Обединеното кралство се основава на сътрудничество между държавата (която осигурява базираната на вноски държавна пенсия и държавната пенсионна схема, свързана със спечеления доход), работодателите (те организират професионалните пенсионни схеми) и участниците в индивидуални пенсионни схеми.

## I. Основни принципи в пенсионноосигурителната система

Във Великобритания тя се състои от три стълба:

**Първият стълб** е основната държавна пенсия.

**Вторият стълб** е съчетание от държавна пенсия и най-вече лични пенсионни спестявания. Това е допълнение към основната държавна пенсия. Тук влизат държавната пенсионна схема, базирана на дохода, професионалните и индивидуалните схеми.

**Третият стълб** обхваща доброволните лични спестявания над задължителния минимум. Около 14 милиона работници имат допълнителна пенсия.

Съчетанието на първия и втория стълб осигурява на много хора добра степен на защита. За онези, които не са в състояние да си осигурят задоволителна втора пенсия, се предвижда определен гарантиран доход.

Всички хора на щатна работа, както и самонаетите, с изключение на много нископлатените, са длъжни да плащат национални осигурителни вноски. Това им дава право на основна държавна пенсия. Щатните работници трябва да внасят и по втория стълб, освен ако вместо това не изберат да участват в индивидуална пенсионна схема. Ако хората предпочетат този втори вариант, плащат по-ниски национални осигурителни вноски, а правителството внася определени по-ниски суми по индивидуалната схема на всеки от тях.

На хората, които не работят поради болест или са безработни, ако отговарят на определени условия, се признават изплатени вноски, които се зачитат за основната държавна пенсия и за някои други помощи, отпуснати от държавата. Онези, които

не работят по други причини (например пълнолетни редовни студенти) или чиито доходи са под даден минимум, могат доброволно да плащат вноски към държавната схема. Социалнозащитени са хората с ниски доходи, когато отглеждат дете или се грижат за други членове от семейството. При това не се отпускат средства, а се съкращава осигурителният период, нужен за получаване на пълната основна пенсия (като той не може да стане по-малко от 20 години).

Професионалната пенсия и индивидуалните пенсионни схеми във Великобритания са израз на определено благосъстояние. Тъй като при тях са налице реални спестявания, човек придобива чувство за собственост, което при държавните пенсии по принцип липсва. Пазарната стойност на финансовите средства от професионалните и индивидуалните пенсионни схеми във Великобритания се оценява на около 975 билиона лири стерлинги – повече, отколкото в страните от Европейския съюз, взети заедно. Професионалните пенсионни схеми се управляват доброволно от работодателите или от група работодатели и осигуряват на техните служители допълнителна пенсия, а често и други помощи, като еднократна сума в случай на смърт при трудова злополука.

Работодателите внасят осигуровки (в допълнение към осигуровките от страна на работника) и поемат административните разходи по схемата. Индивидуалните пенсии са достъпни за всеки, който работи. Съществуват два основни типа:

– със специално предназначение (която не е достъпна за самонаетите, защото те са изключени от държавната пенсионна схема, свързана със спечеления доход);

– обикновена индивидуална пенсия (достъпна за щатни и самонаети работници).

От 35 милиона души на трудоспособна възраст във Великобритания 10,5 милиона членуват в професионални схеми и още 10 милиона – в лични пенсионни схеми.

Около 86% от пенсионерите получават прихо-



ди както от държавата, така и от частни източници. 60% от всички пенсионери имат доходи от професионални пенсии. Средната професионална пенсия за една седмица е 92 лири, а хората, които са се пенсионирали наскоро, получават средно по 126 лири. Тези средства са независими от основната държавна пенсия.

## II. Финансиране

Държавната пенсионна схема се финансира чрез вноски от работещото население. През последните години тук не са правени промени. В периода 1989/1999 г. разходите за държавна пенсия възлизат на 35,6 билиона лири, или 37% от всички разходи в социалната сфера.

С много малки изключения професионалните пенсионни схеми и индивидуалните пенсии представляват реални спестявания от налични капиталови средства. Професионалната пенсия може да не изисква работникът да плаща осигуровки – тогава само работодателят внася определени суми. Когато организира схемата, работодателят въвежда нейните принципи – дали ще плащат и работниците, какъв ще е размерът на отделните ставки. За да изпълнят данъчните изисквания, работодателите са длъжни да влагат средства в схемата.

## III. Условия за получаване на държавна пенсия

Сега пенсионната възраст е 65 г. за мъжете и 60 за жените. С постановление от 1995 г. се приема възрастта за жените да се увеличи постепенно (за периода 2010–2020 г.) от 60 на 65 години.

Пълна държавна пенсия получават хората, които са плащали (или за които са представени) национални осигурителни вноски през най-малко 90% от годините на трудовия им стаж. В момента за жените са необходими 39 години (от 16 до 59 г.), а за мъжете 44 години (от 16 до 64 години). Задължителният трудов стаж за жените ще се увеличава поетапно, докато пенсионната възраст при тях се изравни с тази за мъжете. Хората, които са плащали вноски през по-малко от 90% от трудовия си стаж, но поне през 25%, получават намалена пенсия. А тези, при които процентът е под 25 (около 10 години), нямат право на основна пенсия.

Изплащането на държавната пенсия не може да започне по-рано от установената възраст. Ако човек продължи да работи и след тази възраст, може да получава пенсия независимо от доходите си и без те да влияят на нейния размер. Ако обаче ня-

кой реши да отложи пенсионирането си най-малко със седем седмици и най-много с 5 години и през този период не получава други средства от държавата, пенсията му ще се увеличи със 7,5% годишно. След април 2010 г. мъжете и жените ще могат да отлагат пенсионирането си колкото пожелаят и тогава увеличението ще бъде с около 10% годишно.

## IV. Плащания в пенсионноосигурителната система

### 1. Основна пенсия

Тя има постоянна стойност и зависи от броя на годините, през които са плащани осигуровки. Когато омъжената жена навърши 60 г., може да получи основна пенсия на базата на осигуровките, които сама е плащала или които съпругът ѝ е внасял, при условие че той е навършил 65 г. и вече получава основна пенсия. Жената има право да избере от тези два варианта по-високата пенсия. Ако пенсията, базирана на личните ѝ вноски, е по-малка от максимума, който една съпруга може да получава според вноските на мъжа си, двете суми се съчетават, за да достигнат този максимум. От 2010 г. и мъжът ще може да получава основна пенсия според вноските на съпругата си, при условие, че тя е родена след 5.04.1950 г.

Ако възрастният човек има основна пенсия за прослужено време, той може да поиска увеличение, когато на негова издръжка има деца. Но това увеличение се ограничава, ако съпругата му печели над определено ниво. Такова увеличение е възможно и ако съпругата, с която пенсионерът живее или която издържа, е под 60 г. и не печели над фиксираното ниво.

Правото на основна пенсия може да се наследява или прехвърля между брачните партньори в случай на смърт или развод. При прекратяване на брака преди пенсионна възраст поради смърт или развод единият от съпрузите може да замести другия, който е починал или с когото се е развел, ако неговите осигурителни вноски са по-изгодни за годините на брака или за целия трудов стаж до прекъсването на брака, при условие че този човек не се ожени или омъжи повторно, преди да навърши пенсионна възраст.

### 2. Държавна пенсия, свързана със спечеления доход

Вторият стълб на държавната пенсионна схема зависи от дохода. Хората могат да се откажат от

тази пенсия, ако участват в професионална или индивидуална пенсионна схема.

При тази схема, основана на дохода, се получава допълнителна пенсия, която се изчислява по формула в зависимост от вноските и възнагражденията след 1978 г., когато се въвежда схемата. Първоначално целта е да се осигури допълнителна пенсия, равна на 25% от доходите между определен минимум и максимум през най-добрите 20 години от трудовия стаж. Но след 1988 г. този процент е вече 20. Промяната е в сила за хората, навършващи пенсионна възраст между 1999 и 2010 г. Изискването за 20<sup>-те</sup> най добри години също отпада и сега тази пенсия се определя върху целия трудов стаж. Жените, които получават вдовишка пенсия (и вдовците, навършили пенсионна възраст, чиято починала съпруга също е била на възраст за пенсия), могат да наследят 100% този вид пенсия на своя брачен партньор. От началото на 2003 г. наследяваната сума е вече 50%.

### 3. Ежегодна индексация на държавните пенсии

Както основната пенсия, така и пенсията, базирана на доходите, се повишават всяка година според индекса на потребителските цени на стоките. Увеличението ежегодно се въвежда от април, като се взима предвид индексът за септември предишната година.

## V. Демографските промени и пенсионните схеми

### 1. Предизвикателства пред схемите

Населението в Обединеното кралство, както в повечето европейски страни, бавно застарява. Смята се, че между 1998 и 2040 г. броят на пенсионерите ще нарасне с 50% – от 10,5 милиона на 15,5 милиона души. Това се дължи на рекордната раждаемост, последвала Втората световна война и продължила до 60<sup>-те</sup> години на XX век, както и на високата продължителност на живота като резултат от подобреното здравеопазване. Съотношението между работещото население и пенсионерите във Великобритания също се променя, но не така драстично, както в много други европейски страни. През 2040 г. на всеки пенсионер ще се падат 2,4 работещи, докато сега те са 3,4.

Ще се увеличат държавните разходи за пенсии, тъй като броят на възрастните хора расте. Но както показва и таблицата, благодарение на водената политика се очаква да намалее делът от brutния вътрешен продукт, предназначен за държавните пенсии въпреки увеличението брой пенсионери.

## Пенсионни разходи на държавата

Години	2000–2001	2020–2021	2050–2051
Разходи като % от БВП	4,3	3,9	3,0
Брой на пенсионерите в милиони	10,5	11,7	15,1
Държавни разходи за един пенсионер спрямо БВП (за 2000 г. = 100)	100	81	49

Тези тенденции отразяват нарасналата роля на частното пенсионно осигуряване, както и обвързването на повишението при основната държавна пенсия с цените, а не с възнагражденията.

### 2. Проблеми в настоящата пенсионна система

Целите на правителството са да се постигне сигурност за хората, които не могат да се издържат сами, както и да се улеснят другите, които са способни да заделят средства. Сегашната система не предоставя такава сигурност на пенсионерите, които не могат да поемат издръжката си или защото не са конкурентни на трудовия пазар, или защото доходите им са твърде ниски.

Хората, които печелят по-малко от 3300 лири годишно, не плащат национални осигурителни вноски и затова нямат право на основна държавна пенсия според дохода. Така, когато остарееят, те са зависими от един социално гарантиран минимален доход. Някои попадат в тази група, защото работят много малко часове, други – защото им се заплаща твърде ниско на час.

Въведената през април 1999 г. национална минимална работна заплата гарантира, че онези, които работят определен брой часове, ще получат такова възнаграждение, че да имат право на основна пенсия.

Все още обаче остава една категория хора, предимно жени, които са активни на трудовия пазар, но работят ограничен брой часове и печелят малко за по-дълги периоди, т.е. нямат достъп до пенсия, основана на вноски. Хората с ниски доходи, които изкарват между 3300 и 9500 лири годишно, като цяло не участват в индивидуални пенсионни схеми. Административните разходи и такси по тези схеми са непосилни за тях, т.е. те са принудени да разчитат на пенсия от държавата, която също не е значителна, защото зависи от средния доход. Шанс за тези възрастни е членството в професионална пенсионна схема.

Нетрудоспособните и инвалидите, които са принудени да се откажат от платена работа, са в подобна позиция като хората с ниски доходи. За тях обикновено е невъзможно да внасят за пенсия или да заделят каквито и да било средства, след като напуснат трудовия пазар. Само държавата може да осигури втора пенсия за тези категории. Но сегашната държавна втора пенсия е предназначена единствено за хора с най-ниски доходи.

### 3. Настоящи и бъдещи промени

За да се справи с всички тези проблеми, правителството предлага нова пенсионноосигурителна система със сътрудничество между общественя и частния сектор, където да се съчетаят най-добрите страни на държавните и индивидуалните схеми. Освен това е взето решение основната държавна пенсия за прослужено време да остане ката база на пенсионния доход и при по-заможните, и при по-бедните. Нейната стойност няма да се намалява.

Държавната пенсия, основана на дохода, ще се реформира чрез въвеждането на втора държавна пенсия. Така ще се ограничи броят на хората, които се нуждаят от помощи за социалнослаби. На първо време ще бъдат подпомогнати изключително възрастните с годишен доход под 9500 лири – при тях втората пенсия ще се повиши повече от два пъти.

Реална помощ ще усетят и пенсионерите с доходи между 9500 и 21 600 лири чрез по-високи отстъпки. На следващия етап, когато се въведат балансираните пенсии (вж. по-нататък), втората държавна пенсия ще се превърне в постоянна сума. Целта е онези, които имат средни и високи доходи, да участват повече в индивидуалните пенсионни схеми.

Новата схема ще кредитира хора с определена нетрудоспособност, с прекъснат трудов стаж поради инвалидност и майки с малки деца, за да се включат във втората държавна пенсия.

От април 1999 г. на всички пенсионери е гарантиран определен минимален седмичен доход. От април 2000 г. той е 78 лири за сам човек и 121 лири за брачни двойки, като при по-възрастните сумите се увеличават. Тези минимални средства растат заедно с доходите. Правителството предвижда увеличение и в съответствие с растежа на цените, доколкото позволяват наличните средства в бюджета.

С постановление от 1999 г. за реформа в социалната сфера и пенсиите се слага основата за въвеждане на гъвкави, надеждни, поддържани с по-малко средства балансираните пенсионни схеми. Те са достъпни за всички, включително за самонаетите, и са насочени най-вече към хората с доходи между 9500 и 21 600 лири годишно, които не участват в професионална пенсионна схема.

---

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

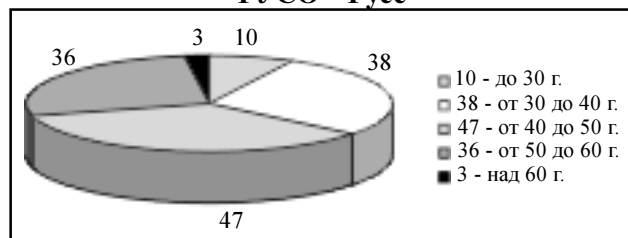
# РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – РУСЕ

Румен Сабаков,  
директор на РУСО – Русе

Районно управление “Социално осигуряване” в гр. Русе провежда социалното осигуряване на територията на Русенска област под организационното и методическо ръководство на Националния осигурителен институт.

В РУСО–Русе работят 134 служители, от които 69% са с висше образование. Мъжете са 16,4% от общия брой служители, а средната възраст на персонала е 43,5 години.

**Справка за възрастта на персонала в  
РУСО – Русе**



Дейността на управлението се осъществява от структурни звена с численост както следва:

1. Отдел “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване” (ОВКО) – 53, в това число сектор “Контролно-ревизионна дейност” (КРД) – 28, сектор “Регистрация и осъществяване на дейността по ДОО” (РОД по ДОО) – 13, и сектор “Парични обезщетения за безработица” (ПОБ) – 11.

2. Отдел “Пенсии” – 52, в това число сектор “Отпускане на пенсии” – 34, сектор “Изплащане на пенсии” – 17.

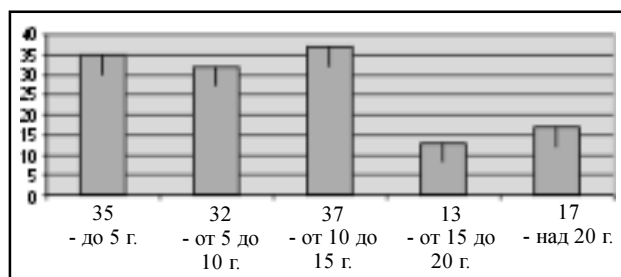
3. Отдел “Финансово счетоводна дейност” – 9.

4. Сектор “Информационни системи” – 5.

5. Сектор “Човешки ресурси и управление на собствеността” – 6.

Средният трудов стаж в системата на служителите в РУСО–Русе е 10 години.

**Трудов стаж в системата на социалното осигуряване  
от служителите в РУСО – Русе**



Проведените обучения през 2004 г. имаха за задача да подпомогнат служителите в усъвършенстване на техните знания и умения и да подобрят трудовото им изпълнение. През изминалата година служители от РУСО–Русе участваха в общо 12 проведени обучения, организирани от ЦУ на НОИ – София. При различните форми на обучение са взели участие 25 служители от РУСО–Русе.

Регистрираните осигурители в РУСО–Русе към 15.03.2005 г. са 26 991, в т.ч. еднолични търговци 19 125, самоосигуряващи се лица – 3341, СД и ЕООД от физически лица – 1809, кооперации – 261, осигурителни каси – 2 и т.н. Средносписъчният брой на осигурените към тях лица е 93 291. За периода от 1.01.2004 до 31.12.2004 г. са подадени 109 852 уведомления по чл. 62, ал. 4 от КТ, в т.ч. 51 136 нови договора, 13 933 допълнителни споразумения и 44 074 за прекратяване.

За периода 1.01.2004–31.12.2004 г. контролните органи на РУСО–Русе са извършили 937 финансови ревизии. От тях 416 са приключили с ревизионни актове за начет на обща стойност 4 684 092,40 лв., разпределени както следва:

ДОО – 3 887 441,59 лв.

ЗО – 735 985 лв.

ДЗПО – ППФ – 4 857,96 лв.

УПФ – 279,07 лв.

ДЗПО – Ун.ПФ – 55 528,01 лв.

През 2004 г. са събрани 2 357 934,09 лв. задължения към фондовете на ДОО.

На осигурителите, които доброволно не са погасили задълженията по ревизионни актове за начет на основание чл. 110, ал. 6 от КСО се налагат запори по банковите сметки на длъжниците. Броят на изпратените запорни съобщения до банките за 2004 г. е 266, а осигурителите, които са погасили задълженията си по този начин, са 102. Чрез запор по сметки на длъжници са събрани суми в размер на 595 479 лв.

През 2004 г. по 3 погасителни плана, одобрени от Надзорния съвет на НОИ, и по 8 погасителни плана, одобрени от директора на РУСО–Русе, са изпълнявали задълженията си общо 11 длъжници, като общият размер на събраните суми е 1 126 746,00 лв.

На основание чл. 110, ал. 5, т. 1 и ал. 6 от КСО са изпратени 22 запора по банковите сметки на свързаните лица по смисъла на §1, ал. 1, т. 5 от Допълнителната разпоредба на КСО.

По силата на чл. 110, ал. 8 от КСО са дадени 8 временни разпореждания за неотложни плащания. На 86 осигурители са наложени обезпечителни мерки, съгласно чл. 146, ал. 4 от ДПК.

За прихващане на суми от данъчен кредит по чл. 110, ал. 5 от КСО са изпратени 51 преписки до данъчните подразделения на обща стойност 1 304 851,89 лв. Няма постъпили суми по този ред.

На основание чл. 146, ал. 3 от ДПК и Инструкцията за взаимодействие между АДВ и НОИ за принудително събиране на публичните задължения на осигурителите длъжници на АДВ за 2004 г. са изпратени 164 преписки, като размерът на погасените задължения е 707 043 лв.

Осигурители със задължения над 50 000 лв. към 31.12.2004 г. са 32 с общ размер на задълженията 11 629 976,53 лв. С най-големи задължения към РУСО–Русе са: “Русе – общински автотранспорт” ЕООД – 5 126 742,80 лв., “Доминекс” ЕООД – 1 186 184,72 лв., “Приста” АД – 770 448,19 лв., “Галус – импекс” АД – 621 972,52 лв., “Латекс” АД, гр. Бяла – 396 400,07 лв. и др. Най-големите наши длъжници – “Русе ОАТ” ЕООД, “Приста” АД, “Галус – импекс” АД и “Латекс” АД са обявени в несъстоятелност и спрямо тях са предприети всички законови мерки.

На тези осигурители контролните органи на РУСО–Русе извършват ежемесечни, тримесечни и

шестмесечни финансови ревизии. Провеждат се срещи с ръководствата на тези длъжници за по-бързо погасяване на задълженията и повишаване на събираемостта. На виновните длъжностни лица, нарушили осигурителното законодателство, контролните органи на РУСО–Русе са съставили 297 акта за административни нарушения за 2004 г., по които са издадени 288 наказателни постановления за 130 790,00 лв. и са събрани 15 630,00 лв.

Във връзка с уточняване на здравноосигурителния статус на лицата през 2004 г. са издадени 17 438 удостоверения за непрекъснати здравноосигурителни права, а 5416 са били лицата, разсрочили задълженията си към НЗОК.

Към 11.03.2005 г. са съставени 1376 частични ревизионни акта по приходите на НЗОК за 505 267,17 лв. и са събрани 95 553,04 лв. За погасяване на тези задължения на 1113 длъжници са изпратени покани по чл. 145 от ДПК.

За 2004 г. по Споразумението за координация и сътрудничество между МТСП, ДНСП, НОИ, ИА “ИТ” и АЗ са извършени съвместни проверки както следва:

с ИА “ИТ” – Русе – 4 бр.

с ДНСП – Русе – 7 бр.

с МТСП БТ – Русе – 2 бр.

При проверките са съставени 7 ревизионни акта за начет за 216 197,75 лв.

Създадена е и организация за извършване на проверки от контролните органи при несъответствия между информацията в Персоналния регистър и издадените обр. УП-2 за пенсиониране. За 2004 г. са извършени 89 проверки в осигурители, приключили с констативни протоколи относно правомерността на издадените от тях УП-2. За констатираните надвзети пенсии по вина на осигурителите са съставени ревизионни актове за начет.

При извършените финансови ревизии са съставени 38 констативни протокола за грешно изготвени образци УП-2, установени по време на ревизията.

За отчетния период в отдел “ОВКО” са постъпили 2113 молби, жалби и сигнали от граждани, като контролните органи на РУСО–Русе са взели отношение по всички тях.

След щателна проверка и анализ са издадени 3044 удостоверения по молба на осигурители за липса на задължения към фондовете на ДОО, НЗОК и ДЗПО.

През 2004 г. в РУСО–Русе са приети 155 декларации за трудова злополука, 132 от тях са за злополуки по чл. 55, ал. 1 от КСО и 23 по чл. 55, ал. 2 от

КСО. За периода 6 злополуки са със смъртен изход, като две от тях са в процедура по разследване.

Съгласно Инструкцията на НОИ за профилактика и рехабилитация са издадени 1760 удостоверения и е изразходвана сума в размер на 508 397,15 лв.

В изпълнение на изискванията на чл. 22 от Наредбата за експертиза на работоспособността са проверени и заверени 10 445 експертни решения на ТЕЛК. Броят на обжалваните пред НЕЛК експертни решения е 216, по 90 от които НЕЛК предстои да се произнесе. Броят на отменените е 121, който спрямо обжалваните съставлява 56%, но спрямо броя на тези, по които НЕЛК се е произнесъл – 96,03%.

По задълженията, нормативно заложи в чл. 43 от НЕР, са извършени и документално оформени 132 проверки по качеството на експертизата и воденето на медицинската документация, като констативните протоколи от тях своевременно са предоставяни на ръководителите на лечебните заведения. За повишаване квалификацията на лекарите са проведени:

4 семинара с 50 участника при предварително планиране;

6 колоквиума;

52 събеседвания.

По реда на чл. 16 от КСО са обжалвани 227 болнични листа, от които 61 пред ЛКК, 32 пред ТЕЛК и 34 пред НЕЛК. Броят на отменените болнични листове е 92, което съставлява 40,52% от обжалваните.

На основание чл. 6, ал. 3 от Инструкция №5 за работата и отчетността на болничните листове за временна неработоспособност през 2004 г. са заверени нови 19 удостоверения на лечебни заведения, заличени са 5, при което броят на лечебните заведения, получаващи бланки болнични листове, остава 257.

Дейността по отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица се извършва от сектор “ПОБ”. Организирано е обслужване на безработни лица по предварителен график и в общините Борово, Две могили, Ценово, Сливо поле и Иваново, на чиято територия няма структури на РУСО–Русе.

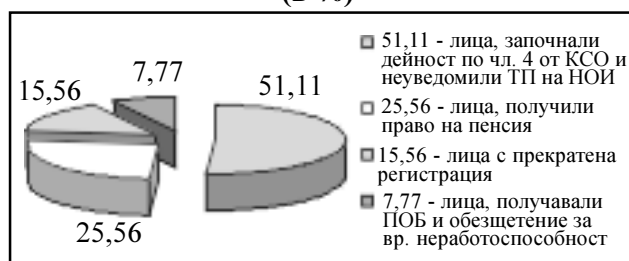
През 2004 г. са приети общо 5534 заявления на безработни лица. На приблизително 80% са връчени уведомителни писма за представяне на липсващи документи или отстраняване на нередности по тях. Издадени са 11 671 разпореждания по правото на ПОБ. Най-голям входящ поток се наблюдава през месеците януари, февруари, ноември и декември, а изходящ – през април и май. За 2004 г.

са изплатени общо 3 619 875,39 лв. за обезщетения за безработица.

За отстраняване на несъответствия между информацията в Персоналния регистър и данните в справка - декларация са изпратени 278 писма до осигурители. Подадени са 26 сигнала до сектор КРД за проверка и са установени надвзети ПОБ по вина на работодателите в размер на 582,87 лв.

Поради недобросъвестно получени обезщетения за безработица са установени задължения към фонд “Безработица” за 90 лица, в общ размер на 13 943,73 лв. В следствие на предприетите действия са събрани 5940,00 лева.

#### Недобросъвестно получени обезщетения (в %)



В изпълнение на чл. 17, ал. 2 на НОИПОБ са извършени 75 проверки в пощенските станции съвместно с органи на ТП “БП”. По констатираните пропуски са дадени препоръки за тяхното отстраняване. Проверките продължават и през 2005 г.

От няколко години в РУСО– Русе е утвърден Правилник за организация и разпределение на работата на служителите от отдел “Пенсии”. С него подробно са регламентирани дейностите, задълженията, отговорностите и взаимодействието на всички служители в отдела, свързани с пенсионното обслужване, отпускане и изплащане на пенсиите, с цел оптимизиране на работния процес и упражняване на ефективен контрол.

През 2004 г. във входящия електронен регистър на отдел “Пенсии” са регистрирани 45 715 документа, от които 30 981 заявления за отпускане и изменение на пенсия и други документи, изискващи постановяване на разпореждане по реда на чл. 98 от КСО. Постъпилите заявления за отпускане на нови пенсия са 9344 бр., като 4220 са за социална пенсия за инвалидност. В рамките на 3–4 месеца в края на 2003 и началото на 2004 г. бяха приети 16 800 заявления за смяна на вида на пенсията, от която е отпусната добавката по чл. 84 от КСО. През последните 2–3 години се забелязва тенден-

ция на увеличаване броя на постъпващите заявления по пенсиите, което води и до напрежение в работата на отдел “Пенсии”. Въпреки значителния брой постъпили заявления за отпускане и изменение на пенсии и през тази година постановяването на разпорежданията се извършваше в сроковете, предвидени в чл. 10 от НПОС. Беше създадена ефективна организация на работа в целия отдел, като специалистите от сектор “Изплащане на пенсии” се включиха активно и поеа изцяло обработването на експертните решения чрез програмата “TELK” за преосвидетелстване на инвалидите.

През 2004 г. са постановени 34 231 разпореждания. От тях 24 827 разпореждания са постановени чрез справка 01 NPSQL – машинен способ, 3589 – чрез програма ТЕЛК и 4989 по ръчен способ и 1769 разпореждания, с които е отказано отпускане на нови пенсии или добавки.

С оглед прецизиране на работата по отпускане, изменение и изплащане на пенсиите се налага воденето на писмена кореспонденция. През 2004 г. са изготвени 6153 писма до граждани, институции и осигурители. При обработката на всяко заявление за отпускане или изменение на пенсии, за които се изисква наличие на осигурителен стаж и доход, се извършва задължителна проверка за съответствие на данните по пенсионната преписка и Персоналния регистър. За изясняване на констатираните различия до осигурителите и лицата са изпратени 3868 писма.

Създадена е много добра организация за обслужване на гражданите по изпълнението на Националната програма “Помощ за пенсиониране”, в която основен ангажимент имат специалистите от сектор “Отпускане на пенсии”. За 2004 г. са издадени 478 удостоверения. Регистрацията на постъпилите документи се извършва чрез програмнен продукт и удостоверенията се издават в рамките на един работен ден.

Непрекъснато се търсят и предприемат ефективни мерки за подобряване на организацията на работа, възможностите за постоянен контрол и анализ на процесите, за да може качествено и срочно да се изпълняват дейностите по отпускане и изплащане на пенсиите. За целта се обновяват съществуващите електронни регистри и се създават нови, с по-широк набор от реквизити, позволяващи систематизиране, анализиране на информацията и предприемане на съответните мерки. Така например за преодоляване на грешките при зачитане на осигурителен стаж е разработена и внедрена електронна форма за обработка и зачитане на осигурителен стаж.

Заложена функция за автоматично формиране на сбор от точки и извеждането на тази информация на отделен ред в края на документа дава възможност за точна и правилна преценка на право на пенсия. Създаването на прегледен документ намалява значително риска от неправилно подаване на данни за осигурителен стаж за електронна обработка със справка 01 “NPSQL”, както и проверката на получените проекторешения от ГДИС и своевременното отстраняване на евентуални грешки още преди да се осъществи плащане на пенсията.

Обслужването на гражданите във връзка с пенсионното осигуряване се извършва в разкрити за целта приемни – в сградата на ТП на НОИ в Русе, във филиала в гр. Бяла и постоянно действащата приемна в гр. Вятково. През 2004 г. в приемните са издадени 5892 удостоверения и служебни бележки и са обслужени повече от 30 000 посетители. Заявленията се регистрират непосредствено при приемането им в електронен входящ регистър и едновременно с това автоматично се разпределят за работа на инспекторите от отдела.

Към 1.03.2005 г. пенсионерите на територията, обслужвана от РУСО–Русе, са 80 079, като 15% от тях получават повече от една пенсия, а 37 749 бр. са добавките по чл. 84 от КСО, за чужда помощ, за ветерани от войните, по чл. 9 от ЗПГРРЛ и др. Средният размер на изплатената сума за пенсия за март 2005 г. в региона е 116,45 лв. Изплащането на пенсиите се извършва чрез поделенията на “Български пощи” АД и 34 банкови клона. Към 31.01.2005 г. 24,26% от пенсиите се изплащат чрез банкови клонове.

В изпълнение на изискванията на чл. 93, ал. 2 от НПОС ежесечно се изготвят графици и се извършват проверки в пощенските станции. През 2004 г. са проверени 65 ПС, съставени са актове за констатации с конкретни препоръки за отстраняване на установени пропуски. В резултат на постоянния превантивен контрол пропуските в работата на ПС и функциониращите 5 социални заведения са сведени до минимум.

В сектор “Изплащане на пенсии” е създадена добра организация за регистриране, проследяване и уреждане на партидите в модул “Спрени неуредени”. Като много ефективна мярка може да се посочи изготвянето на проекторазпореждания за прекратяване и спиране на пенсиите от инспекторите от сектор “Изплащане на пенсии”. Този метод на работа позволява окончателното уреждане на партидите, включително и постановяване на разпореждането да става в рамките на един месец.

В резултат на това към 31.12.2004 г. няма неуредени пенсионни партиди.

Във връзка с разпоредбите на чл. 98, ал. 4, 5, 6 и 7 от КСО в РУСО–Русе беше изградена Медицинска комисия, като за оптимизиране на взаимодействието между отдел “Пенсии” и МК още през януари 2005 г. беше разработена вътрешна инструкция за работа. С цел осигуряване контрол върху процеса на обмен на документи и информация между двете звена е разработен регистър за проследяване движението на експертните решения на различните етапи на обработка.

От 2004 г. е въведена и функционира Системата за финансово управление и контрол, съгласно изискванията на чл. 19 от ЗДВФК. Системата е насочена към гарантиране на законосъобразни и ефективни дейности, свързани с управлението на ресурсите. Разработени са редица контролни про-

цедури за осъществяване на превантивни контролни дейности. Стремежът е системата за предварителен контрол да се вгради като цялостен процес, който се реализира чрез ръководството и персонала и като неразделна част от управленските решения с цел ефективното, ефикасно и икономично изразходване и управление на материалните и финансовите активи на РУСО. Активно се работи за създаване на ефективна контролна среда чрез формиране на нови стандарти на поведение. От септември 2004 г. в управлението е назначен щатен финансов контрольор, чрез който се ръководи и координира дейността на СФУК.

Ръководството и служителите на РУСО–Русе, със своите знания, умения и професионално отношение към задълженията си, полагат всички усилия за повишаване на общественото доверие към институцията и за успешното провеждане на социалната политика.

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

*Национален осигурителен институт*

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

*Министерство на труда и социалната политика*

**[www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)**

*Комисия за финансов надзор*

**[www.fsc.bg](http://www.fsc.bg)**

*Проект “Пазар на труда”  
към Американската агенция за  
международно развитие*

**[www.pension.bg](http://www.pension.bg)**

*Редакцията очаква от читателите на Бюлетина на НОИ  
мнения и предложения за материали на адреса на редакцията:*

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64*

*Тел: 02 926 1010; 02 926 1234*

*Бюлетинът се разпространява безплатно.*