

СЪДЪРЖАНИЕ

Валентина Кръстева – Предстоящото увеличение на пенсиите от 1 октомври 2008 г. 3

Пенсии

Дочко Бояджиев – Развитие на Учителския пенсионен фонд 5

Финансов контрол

Уляна Христовова – Управление на риска в организациите от публичния сектор 9

Евроинтеграция

България по пътя към Европа 15

Дискусия

Зоя Славова – Грижите за възрастните хора като елемент
от социалноосигурителната система 18

Минало

Валентина Минчева – Имотите на Института за обществено осигуряване (1941–1951) 29

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година VII, брой 4, 2008

Редакционна колегия:

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

Редактор:

Валентина Минчева

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

Адрес на редакцията

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

ПРЕДСТОЯЩОТО УВЕЛИЧЕНИЕ НА ПЕНСИИТЕ ОТ 1 ОКТОМВРИ 2008 Г.

Пенсиите за трудова дейност представляват парично плащане, което пенсионерът получава като пожизнено обезпечение от държавното обществено осигуряване. По своя характер те имат за цел да заместят загубения трудов доход поради настъпване на риска "старост", "инвалидност" или "смърт".

При определяне размера на пенсията за трудова дейност оказват влияние както годините осигурителен стаж (с изключение на пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест), така и трудовото възнаграждение, което е получавало лицето. Пенсията се определя чрез индивидуален коефициент, който се изчислява от дохода, върху който са внесени осигурителни вноски за определени периоди от време.

Следва да се има предвид фактът, че действащата в страната осигурителна система е изградена на разходопокривния принцип, така че средствата за изплащане на пенсиите се осигуряват от постъпващите осигурителни вноски на работещите трудоспособни граждани, а не от натрупани суми по лични партии. Един от основните принципи на тази система е **принципът на солидарност** на осигурените лица, който е посочен в **чл. 3, т. 2 от КСО**. Този принцип позволява ограничаване размера на получаваните пенсии до определен максимален размер и едновременно с това гарантиране на минимален размер на пенсиите, който обезпечава определен минимум от средства на различни категории лица, които са участвали в осигуряването.

Този принцип на солидарност на осигурените лица, който се прилага при разпределението на средствата, съществува и в други страни, които прилагат разходопокривната система в общественото осигуряване.

През последните години бяха извършени законодателни промени с цел да се повишат размерите на пенсиите. С изменение на Кодекса за социално осигуряване се промени начинът на изчисляване на минималните размери на пенсиите за трудова дейност, като се прие размерът на минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст да се определя ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (чл. 70, ал. 7 от КСО), а минималните размери на другите пенсии за трудова дейност (пенсии за инвалидност и наследствените пенсии) да се определят като процент от минималната пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Начинът за **осъвременяване** на всички пенсии е законодателно уреден в чл. 100 от Кодекса за социално осигуряване, като е предвидено, че пенсиите, отпуснати до 31 декември на предходната година, се осъвременяват ежегодно от 1 юли с решение на Надзорния съвет на Националния осигурителен институт с процент, равен на сбора от 50 на сто от нарастването на осигурителния доход и 50 на сто от индекса на потребителските цени през предходната календарна година.

Изключение при прилагането на чл. 100 от КСО беше допуснато през 2007 г. със Закона за изменение и допълнение на Закона за бюджета на ДОО за 2007 г. (ДВ, бр. 53 и 77 от 2007 г.), като беше предвидено, че за 2007 г. пенсиите, отпуснати до 31.12.2006 г., се индексират с 10 на сто от 1 юли и със същия процент от 1 октомври, а пенсиите, отпуснати от 1 януари до 30 юни 2007 г. се индексират с 10 на сто от 1 октомври. Чрез този механизъм за индексация през 2007 г. пенсиите не бяха осъвременявани по реда на чл. 100 от КСО.

Същевременно обаче, за да се преодолее изоставането на по-малките по размер пенсии, са предприемани различни мерки през годините. През 2006 г., на основание §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за бюджета на ДОО за 2006 г., пенсиите, отпуснати до 31.12.2005 г. вкл., се индексират **от 1.01.2006 г.** диференцирано според техния размер с процент в съответствие с нарастването на осигурителния доход за страната и индекса на потребителските цени през предходната календарна година. По този начин пенсиите бяха увеличени както следва:

- до 80 лв. – 5,6%;
- от 80,01 до 120 лв. – 5%;
- от 120,01 до 200 лв. – 4,4%;
- над 200 лв. – 4%.

Като втора стъпка за преодоляване изоставането на най-ниските пенсии **от 1 юли 2006 г.**, на основание ПМС № 180 от 20.07.2006 г., бяха еднократно индексирани пенсиите за трудова дейност, отново в зависимост от техния размер, по следния начин:

- до 120 лв. – с 5%;
- от 120,01 до 150 лв. – с 4%.

Видно от изложеното, увеличението размера на пенсиите не е било винаги с еднакъв процент, а се е държало сметка и за нарастването на ниските по размер пенсии, като, от една страна, това е било с отделни

увеличения само на тези пенсии, а така също и с гарантирания минимален размер на всички видове пенсии, тъй като не може да се изплаща пенсия в размер под минималния размер на съответния вид.

От **1 юли 2008 г.**, във връзка с прилагането на чл. 100 от КСО, пенсиите, отпуснати до 31 декември 2007 г., се осъвремениха с **10,35 на сто**.

Механизмът на осъвременяване на пенсиите по реда на чл. 100 от КСО е претърпявал редица изменения, като целта е била да се усъвършенства и да се запази както покупателната способност на пенсионерите, така също и диференциацията в размера на пенсиите в зависимост от осигурителния принос на всеки пенсионер. За да се преодолее изоставането в размерите на пенсиите, е необходимо, в зависимост от финансовите възможности на държавното обществено осигуряване и бюджета на страната, по силата на специален нормативен акт да бъде извършено еднократно преизчисляване на тези пенсии.

В тази връзка със Закона за допълнение на Кодекса за социално осигуряване (ДВ, бр. 69 от 5.08.2008 г.) беше приет §7а в ПЗР на КСО, съгласно който пенсиите за трудова дейност, отпуснати до 31 декември 2007 г., се преизчисляват от 1 октомври 2008 г., като индивидуалният коефициент на лицето се умножи по средномесечния осигурителен доход за страната за 2007 г. – 398,17 лв., след което размерът на пенсията се определя при условията и по реда на чл. 70, 75 и 79.

Съгласно §7а, ал. 2 от ПЗР на КСО, преизчисляването на пенсиите по ал. 1 се извършва, ако това е по-благоприятно за лицето. В случаите, при които след преизчисляването размерите на пенсиите са по-неблагоприятни, се запазват определените към 30.09.2008 г. размери.

На преизчисление от 1 октомври 2008 г. подлежат пенсиите за трудова дейност – това са пенсия за осигурителен стаж и възраст, пенсия за инвалидност поради общо заболяване, поради трудова злополука и професионална болест, както и наследствените пенсии, изчислени от тези видове, а така също и пенсиите за военна инвалидност и гражданска инвалидност, когато са изчислени от трудово възнаграждение.

Пенсии, отпуснати по отменени закони, при определянето на които не участват осигурителен доход и години осигурителен стаж, не подлежат на преизчисляване по §7а от ПЗР на КСО, тъй като размерът на същите не е изчислен по реда на чл. 70 от КСО с индивидуален коефициент.

Минималните размери на личните пенсии за трудова дейност, определени от 1 юли 2008 г., както и максималният размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, определен съгласно §6, ал. 1 от ПЗР на КСО, **не се променят**.

Когато преизчисленият размер за съответния вид е под минималния, се приравнява на него, а ако е над максималния, се ограничава на този размер, съгласно разпоредбата на §6, ал. 1 от ПЗР на КСО (без включените в §6, ал. 3 и 5).

Новото осигурително законодателство, в сила от 1.01.2000 г., също предвижда максимален размер на получаваните една или повече пенсии. В началото той беше обвързан с размера на социалната пенсия за старост (както и минималните размери на всички пенсии), но през 2003 г. беше извършена промяна, като се предвиди максималният размер на получаваните една или повече пенсии да е обвързан в процентно съотношение с максималния осигурителен доход за предходната календарна година, върху който са се събирали осигурителни вноски. Разпоредбата на **§6, ал. 1** от ПЗР на КСО постановява, че максималният размер на пенсията се определя от 1 юли на всяка календарна година в размер на **35 на сто от максималния осигурителен доход** за предходната календарна година, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. На този етап максималният размер на получаваните една или повече пенсии, без добавките към тях, е 490 лв., а е предвидено през 2009 г. максималният размер на пенсията да достигне 700 лв.

От 1 октомври 2008 г. увеличение ще получат около 1 200 000 пенсионери с пенсии за трудова дейност. Преизчислението обаче няма да се отрази върху размера на пенсиите на около 1 035 129 пенсионери поради различни причини. Приблизително 57 000 пенсионери няма да получат увеличение, тъй като пенсиите им са ограничени на максимален размер. За тях промяна в размера на пенсията ще има от 1 юли 2009 г., когато съгласно разпоредбата на §6, ал. 1 от ПЗР на КСО ще се определи новият максимален размер – 700 лв. 450 129 лица получават пенсии, чийто размер е приравнен на минималния и дори след преизчислението действителният им размер е по-малък и те остават на минимален размер. За друга категория пенсионери, чиито пенсии са отпуснати в периода 2002–2007 г., размерът на пенсията няма да бъде променен поради извършени осъвременявания или индексации, извършвани на различни основания през този период.

Валентина Кръстева,
главен директор на Главна дирекция „Пенсии“

Пенсии

РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛСКИЯ ПЕНСИОНЕН ФОНД

Дочко БОЯДЖИЕВ,
актюер в ГД “Анализ, планиране и прогнозиране”

Първият у нас професионален фонд – Учителският пенсионен фонд (УПФ), се създаде през март 1996 г. със Закона за фонд “Обществено осигуряване” и започна да функционира от 1 януари 1997 г. През целия период на развитието си за изминалите 11 години и половина администрирането и обслужването на този фонд се извършва от специалисти в Националния осигурителен институт (НОИ). Основният човешки ресурс на участниците в УПФ е педагогическият персонал, зает в системата на просветата. Това са хората, работещи в детски градини, училища и обслужващи звена.

По форма на собственост институциите в тази сфера се разделят на държавни, общински и частни. От своя страна обслужващите звена включват извънучилищни педагогически учреждения и учреждения със социално предназначение.

Преди стартирането на Учителския пенсионен фонд през 1996 г. беше разработен дългосрочен актюерски модел за нуждите на фонда, основан на разходопокривен принцип. В самото начало УПФ не би могъл да се изгради като фондова система, тъй като при изграждането му трябваше да се обезпечи възможност за изплащане на пенсии за ранно пенсиониране на част от учителите както и за добавки към пенсиите, отпуснати за сметка на фонд “Обществено осигуряване”. Впоследствие моделът беше усъвършенстван във връзка с приемане на новия Кодекс за задължително обществено осигуряване (КЗОО) от началото на 2000 г., преименуван след това в Кодекс за социално осигуряване (КСО), както и поради извършените промени в него.

1. Предимствата на УПФ

Фондът се ръководи от професионални кадри, обслужва се от информационната система на НОИ и Персоналния регистър, а свободните парични

потоци се инвестират успешно от дилъри, избрани чрез конкурс.

Разработеният и усъвършенстван модел е чувствителен към всяка една промяна в параметрите, което го прави необходим и полезен за предварително разработване на различни варианти в дългосрочен план и вземане на управленски решения въз основа на получените резултати. На базата на получените резултати от различните варианти бяха предложени и извършени различни промени във фонда през периода 2000–2008 г.

2. Изисквания за получаване на пенсии и добавки от УПФ

За да могат да се получават пенсии или добавки, от учителите се изисква:

- да са работили като учители след 31 декември 1996 г.;
- наличие на учителски трудов стаж 25 г. за жените и 30 г. за мъжете;
- за получаване на добавки – възраст, съобразно изискванията в чл. 68 от КСО. Изискването за 2008 г. е 59 г. и 6 м. за жените и 63 г. за мъжете. Изискването за точки през 2008 г. е съответно 94 точки за жените и 100 точки за мъжете;
- възраст, съответно до 3 години по-рано от нормалната за пенсиониране, за получаване на намалена пенсия от УПФ;
- възраст, съобразно изискванията в чл. 68 от КСО, за получаване на пенсия в пълен размер от УПФ.

3. Извършени промени в Учителския пенсионен фонд

При стартирането на фонда пенсионерите учители можеха да получават намалена пенсия до 36 месеца от УПФ. От началото на 2000 г. стана

възможно жените да получават намалена пенсия от УПФ до 72 месеца, а мъжете до 66 месеца вследствие на направените изменения в КСО. В началото на 2008 г. този период се намали и достигна съответно 42 месеца за жените и 36 за мъжете за новоотпуснатите пенсии. От съществуването на фонда до края на 2001 г. изплащаните и новите срочни пенсии за ранно пенсиониране от УПФ се намаляваха с 0,5% за всеки месец, недостигащ на лицата до навършване на необходимата възраст. През периода 2002–2004 г. намалението стана 0,3% за всеки месец, а от 1 януари 2005 г., съгласно приетите изменения за КСО (ДВ, бр. 112 от 2004 г.), намалението е 0,2% за всеки месец.

На учителите, които са придобили право на пенсия и се пенсионирали при условията на чл. 68 ал. 1–3, от стартирането на фонда до края на 2004 г. се изплащаха пенсии за осигурителен стаж и възраст от фонд “Пенсии” и добавка от Учителския пенсионен фонд в размер 0,1% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във фонда след навършване на необходимата възраст за получаване на намалена пенсия. От 1 януари 2005 г. всички изплащани добавки се увеличили в размер 0,2% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във фонда.

От началото на август 2003 г. стана възможно учителите, които са навършили възрастта по чл. 68, ал. 1–2 от КСО и имат необходимия осигурителен стаж като учители, но нямат изискуемите точки, да се пенсионирали и да получават пенсия в пълен размер от УПФ до изпълнение на условията за придобиване право на пенсия по чл. 68, но не по-късно от навършване на 65-годишна възраст. След изпълнение на условията по чл. 68, ал. 1–3 или навършване на 65-годишна възраст пенсията се изплаща от фонд “Пенсии”.

Разликата в средните размери на получаваните пенсии или добавки при мъжете и жените се дължи на следните фактори: по-дълъг осигурителен стаж при мъжете с около 4–5 години; различния осигурителен доход, наблюдаван при представителите на двата пола, за което влияние оказва и по-ниското възнаграждение на учителките в детските градини и др.

4. Особенности за пенсионерите с намалени пенсии

Показателите, които участват при определяне месечния размер на пенсиите, са: годините осигурителен стаж, индивидуалният коефициент, средният осигурителен доход за страната за предходните 12

месеца и броят месеци за получаване на намалена пенсия.

Броят на пенсионерите, получаващи намалени пенсии от УПФ, плавно се увеличаваше от стартирането на фонда до края на август 2000 г., след което започна бавно да намалява до края на 2002 г. През първите полугодия на периода 2003–2008 г. броят на пенсионерите се увеличаваше, а през вторите полугодия на съответните години намаляваше поради особеностите на точковата система. Така в края на 1997 г. броят на пенсионерите беше 421, през 2000–2031, а през август 2008 г. – 2292. Средният месечен размер на получаваните пенсии през този период се увеличи съответно от 45,91 лв. през 1997 г., на 57,07 лв. през 2000 г. до 161,55 лв. (деноминиран размер) през август 2008 г., или повече от 3,5 пъти за целия период. Средният осигурителен стаж при жените се увеличи и достигна 33 г. 4 м., а при мъжете – 38 г. и 11 м.

Характерно за съвкупността на учителите, получаващи намалени пенсии, е, че тя е много гъвкава, защото една част приключват участието си в УПФ, а на тяхно място се включват нови пенсионери.

5. Особенности за пенсионерите с пенсии в пълен размер

Възможността за получаване на пенсия в пълен размер за учителите, навършили възраст съгласно изискванията на чл. 68, е от 2 август 2003 г. без изискване за точки. Тези от тях, които се възползват от това право, получават пенсия от УПФ до изпълнение на условията за придобиване право на пенсия по чл. 68 ал. 1–3, но не по-късно от навършване на 65 годишна възраст. За изминалия период броят на пенсионерите постоянно нарастваше и през м. август 2008 г. достигна 75 души. Средният размер на получаваните пенсии се увеличи повече от два пъти за този период – от 71,94 лв. в края на 2003 г. до 164,65 лв. през август 2008 г. Средният осигурителен стаж при жените достигна 30 г. 4 м., а при мъжете – 33 г. и 8 м.

6. Особенности за пенсионерите, получаващи добавки

Размерът на изплащаните добавки от УПФ към пенсиите до 31.12.2004 г. беше 0,1% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във фонда след навършване на възрастта, съгласно чл. 5, ал. 1 от ПЗР на КСО. От началото на 2005 г. размерът се увеличи двойно и стана 0,2% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска. Тази възраст започва да се отчита 3 години по-рано

от възрастта за пенсиониране по чл. 68 и трябва да е достигната след края на 1996 г.

Броят на пенсионерите, получаващи добавки от УПФ, се увеличаваше непрекъснато през изминалите години. В края на 1997 г. броят им беше 650, в края на 2001 г. – 7031, а през август 2008 г. достигна 13 224. За същия период средният размер на получаваните добавки се увеличаваше непрекъснато и от 0,24 лв. през 1997 г. и 2,44 лв. през 2001 г., достигна 19,74 лв. през август 2008 г., или повече от 82 пъти. Средният размер на новоотпуснатите добавки е 35–38 лв. В същото време размерът на получаваните пенсии достигна 228 лв. за жените и 266 лв. за мъжете, или общо около 239 лв. За същия период постепенно се увеличаваше средният брой месеци за получаване на добавки. В края на 1997 г. се получаваха добавки средно за 5,5 месеца, а през 2008 г. – за 49,8 месеца, което е повече от 4-годишен период. През 2008 г. новопенсионираните учители получават добавки средно за 75 месеца. Средният осигурителен стаж за тази категория учители при жените се е увеличил и достигна 36 г. и 1 м., а при мъжете – 41 г. и 5 м.

7. Осигурени лица

От старта на УПФ се използват данните от Персоналния регистър за броя на учителите, за осигурителния им доход както и разпределението им по пол и възраст. Освен това от средата на 2005 г. получаваме данни за броя на учителите и от Изчислителния център към Министерство на просветата. Тъй като НОИ не разполага с данни за целия осигурителен стаж на учителите и колко е само учителски, това се отразява на прогнозирания в бъдеще процент от учители, които ще се пенсионират и за които биха се използвали средства за сметка на УПФ. Важен психологически и икономически фактор си остава каква част от всички учители биха предпочели да се пенсионират по-рано, но той е зависим и от демографските фактори, свързани с намаляване броя на учениците, както и с последните промени в КСО. В това отношение не бива да се пренебрегва и факторът жизнено равнище. През последните години е налице ярко изразена тенденция за постоянно намаляване броя на учителите. Така например по данни на НСИ за периода 1997–2006 г. броят на учителите е намалял с 16 300 души. Това е вследствие на неблагоприятната демографска обстановка в страната, при която намалява броят на децата, а оттук е налице намаляване на паралелки и групи, а в някои региони се прибегва дори до закриване на детски градини и училища.

Средномесечният брой учители, за които са обработени данните от Персоналния регистър за първото полугодие на 2008 г., възлиза на 101 536. Според тези данни участващите в УПФ мъже представляват около 16% от общия брой на учителите. Най-голям дял заемат двете възрастови групи от 40 до 49 г. и от 50 до 59 г., които заедно включват 67% от всички учители в страната. Заплащането е близо до средното за страната, като тенденцията е учителските заплати да нарастват по-бързо от тези в общественния сектор.

Средногодишният осигурителен доход за учителите през първата половина на 2008 г. достигна 542,03 лв. За сравнение през 1999 г. той е бил 184,16 лв., или нарастването за този период е почти от 3 пъти.

8. Приходи, разходи и финансиране в УПФ

През 1997 г. общите приходи са 4 456,1 хил. лв. (деноминирани), в т.ч. приходите от осигурителни вноски са 4 427,9 хил. лв. През първото полугодие на 2008 г. общите приходи възлизат на 17 341,6 хил. лв. Нарастването на общите приходи за целия период е повече от 7,8 пъти. През първото полугодие на 2008 г. приходите от осигурителни вноски възлизат на 13 540,6 хил. лв., от държавни ценни книжа – на 2 302,6 хил. лв., от лихви по срочни влогове – 1 497,6 хил. лв. и др.

От разходите за пенсии и добавки най-големи са разходите за пенсии, получавани от УПФ. Общите разходи през 1998 г. възлизат на 597,2 хил. лв., докато през първото полугодие на 2008 г. те достигат 3 728,6 хил. лв. Или нарастването е около 12,5 пъти.

Непрекъснато се разширява и инвестиционната дейност на УПФ. Тя се съсредоточи в използване на инструментите, определени в законодателството, в които могат да се влагат временно свободните средства на фонда. Първоначално имаше възможност да се закупуват само ДЦК, от 1999 г. е разрешено и влагане в депозитни сметки, а от 2000 г. свободните парични средства могат да се инвестират и в общински облигации. За целта бяха закупени краткосрочни, средносрочни и дългосрочни ДЦК. Основните критерии, които са съблюдавани при закупуването на ДЦК, преди всичко са доходност и сигурност. През първото полугодие на 2008 г. бяха закупени ДЦК в размер на 9 116,9 хил. лв. при планирани 18 000,0 хил. лв. за цялата 2008 г. Съотношението на инвестициите в ДЦК към годишните приходи на УПФ през 2008 г. е 52,6%, а към общия баланс е 9,7%. Получените погашения на ДЦК през 2008

г. са 4 577,7 хил. лв., т.е. резултативната величина от ДЦК възлиза на 4 539,2 хил. лв. Реализираната доходност от лихви и ДЦК през 2008 г. е 4,32%.

Ако се сравнят направените разходи за изплащане на пенсии и добавки към получените суми от осигурителни вноски, отношението им през отделните години варира между 3,6% и 26,4%. Това показва, че остават свободни финансови ресурси, за които трябва да се приложи подходяща инвестиционна политика относно управлението им. Засега у нас най-сигурният инструмент, с който може да се осигури добра доходност, при ограниченията от все още недостатъчно развития капиталов пазар, са държавните ценни книжа.

В края на м. юни 2008 г. резервът на УПФ достигна 94 316,3 хил. лв.

9. Въпроси, свързани с развитието на УПФ

Основният въпрос, свързан с бъдещето развитие и съществуването на Учителския пенсионен фонд,

касае уредбата на §5 от Преходните и заключителните разпоредби в Кодекса за социално осигуряване, съгласно която право на пенсия и на добавки от УПФ се придобиват до 31 декември 2009 г. До тази дата остават по-малко от 17 месеца. А какво ще стане след това?

Възможно е да се удължи срокът на действие на цитирания §5 от ПЗР на КСО. Тогава УПФ може да продължи да се развива по същата схема. Друга алтернатива е след тази дата фондът да се управлява от пенсионноосигурително дружество, като за целта се открият партиди на участващите във фонда учители и се смени принципът на управление – от разходопокривен – на фондови. Тъй като остава малко време за решаване на този въпрос, е необходимо законодателят да направи необходимите изменения, за да може да продължи функционирането на фонда и след 31 декември 2009 г. – по същия начин или като универсален пенсионен фонд.

УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР

Уляна Христозова,
главен финансов контролор на НОИ

Управлението на риска е неделима част от успешното управление. То е естествена и интуитивна част от процеса на вземане на решения, но обикновено се провежда неформално и много често незабележимо.

За първи път, със Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор (ЗФУКПС, обн., ДВ, бр. 21 от 2006 г.), се поставят изисквания към ръководителите на организациите от публичния сектор да идентифицират, оценяват и управляват рисковете, застрашаващи постигането на целите на организацията. Законът регламентира отговорността на ръководителите за разработване на стратегия за управление на риска, която следва да се актуализира на всеки три години.

В извършения от Министерството на финансите анализ на информацията от докладите за състоянието на системите за финансово управление и контрол (СФУК) за 2007 г. се констатира, че въвеждането на процеса на управление на риска затруднява голяма част от ръководителите и издадената до този момент методология не е достатъчна за въвеждането на ефективен процес по управление на риска в организациите от публичния сектор. В Консолидирания годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор на министъра на финансите се подчертава, че през 2007 г. 70,3% от първостепенните разпоредители с бюджетни кредити не са изпълнили задълженията си за утвърждаване на правила/процедури за управление на риска в организациите. В тази връзка и с оглед подпомагане прилагането на подхода за управлението на риска, описан в Методическите насоки по елементите на ФУК, на основание чл. 17, ал. 1 от ЗФУКПС, министър

ът на финансите е издал през февруари 2008 г. "Насоки за въвеждането на управление на риска в организациите от публичния сектор". С Решение на Министерския съвет през март 2008 г. е приета *Стратегия за развитие на финансовото управление и контрол и вътрешния одит в Република България*, която очертава приоритетите за периода 2008-2010 г., насочени към ефективно прилагане на новия модел за вътрешен контрол в организациите от публичния сектор. Първият основен приоритет, който е посочен в този документ, е укрепване на управленската отговорност чрез въвеждане на процеса по управление на рисковете.

Вниманието, което се отделя на управлението на риска и значението от неговото въвеждане като част от общия процес по управление, е основание да представим в съкратен вариант основният документ, одобрен от министъра на финансите на 25.02.2008 г. - *"Насоки за въвеждането на управление на риска в организациите от публичния сектор"*. Целта е да се подобри разбирането и да се обогатят познанията в тази област на всички участници в управленския процес. Изричното законово посочване на управлението на риска като отговорност на ръководителите има за цел да превърне тази част от процеса на управление от дейност, осъществявана по-скоро по интуиция, в официална процедура. По принцип въвеждането на управление на рисковете ще осигури на ръководителите достатъчно предварителна информация за потенциалните събития, застрашаващи целите и за възможните методи за намаляване на негативното им влияние и вероятността от настъпването им.

НАСОКИ ЗА ВЪВЕЖДАНЕТО НА УПРАВЛЕНИЕТО НА РИСКА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР

Насоките са предназначени основно за организациите, разпореждащи се с бюджетни средства и имат за цел да подпомогнат ръководителите от публичния сектор, които носят отговорност за процеса по управление на риска. Те представляват базата, минималните изисквания при въвеждането на този процес.

I. Защо е важно да се управляват рисковете?

Параграф 1, т. 5 от Допълнителната разпоредба на ЗФУКПС определя **риска като възможност да настъпи събитие, което ще повлияе върху постигане целите на организацията. Рискът се измерва с неговия ефект и с вероятността за настъпването му.**

Възникването на такива потенциални събития в случаите, когато те не са били предвидени, оценени и контролирани, принуждава ръководителите на организациите да предприемат мерки, а понякога да разходват значителни по размер публични средства за премахване на последиците от тях.

Самият процес по управление на риска е описан по следния начин в чл. 12 от ЗФУКПС:

“Управлението на риска включва идентифициране, оценяване и контролиране на потенциални събития или ситуации, които могат да повлияят негативно върху постигане целите на организацията, и е предназначено да даде разумна увереност, че целите ще бъдат постигнати.”

Управлението на риска е динамичен процес, съобразен със стратегическите и оперативните цели, и е част от цялостното управление на организацията. Той трябва да се осъществява от всички нейни йерархични нива (структури и разпоредители с бюджетни кредити от по-ниска степен).

Всяка дейност съдържа риск, който се нарича **присъщ риск**. Целта на управлението на риска е да намали вероятността от настъпването на потенциалното събитие и неговото негативно влияние. Намалването на вероятността и влиянието се постига чрез избор на подходящи реакции на риска. След предприемане на конкретни действия (реакция на риска) продължава да съществува риск, който се нарича **остатъчен риск** и по същество изразява факта, че рискът не може да бъде премахнат изцяло. Отговорност на ръководителя е да реши дали

равнището на остатъчния риск е приемливо за организацията, или е необходимо да бъдат предприети допълнителни действия за неговото намаляване.

II. КАКВО ДА ПРЕДПРИЕМАТ РЪКОВОДИТЕЛИТЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА РИСКОВЕТЕ

Основните изисквания, които поставя ЗФУКПС към ръководителите на организациите, са те да възприемат управлението на риска като ключова дейност, допринасяща за постигане целите на организациите, да документират решенията/действията, които са предприели за управление на идентифицираните рискове и да осигурят периодичен преглед на процеса, с оглед неговата актуалност.

➤ Определяне на целите

Ежегодно всяка организация, главно при изготвянето на проекта на бюджет за следващата година, определя целите, дейностите и резултатите, които трябва да бъдат постигнати. Колкото по-ясно са определени целите, толкова по-лесно могат да бъдат идентифицирани рисковете, които могат да застрашат тяхното постигане. Дефинираните цели (стратегически и оперативни) на организацията създават условия за управление на рисковете.

➤ Отговорности на ръководителите на организации по управление на риска

За да бъдат постигнати целите на дадена организация, трябва да има функциониращ механизъм, чрез който да се реагира на събитията, способни да попречат или затруднят постигането на тези цели. Няколко са **основните стъпки**, които е необходимо да се предприемат:

✓ Да се извърши анализ на основните цели на организацията и на свързаните с тях дейности и да се идентифицират съществените рискове, които могат да затруднят изпълнението им;

✓ Да се оценят идентифицираните рискове, с цел определяне на потенциалното им влияние и вероятността от тяхното настъпване;

✓ Да се вземе решение относно стъпките, които да се предприемат, за да се намали влиянието и вероятността от настъпването на тези рискове (реакция на риска) до приемливо ниво (т.е. остатъчния риск);

✓ Да се осигури отразяването на рисковете, на резултатите от извършените по управлението на риска действия, сроковете, в които действията ще бъдат предприети, и отговорните лица в специален

документ – **риск-регистър**, както и да се подsigури неговото редовно актуализиране;

✓ Да се установи дали след прилагането на избраната реакция, рискът е бил намален до приемливо за организацията равнище и ако е необходимо да се изберат подходящи допълнителни действия;

✓ Да се наблюдава управлението на риска непрекъснато на всеки един етап, като част от общия процес на управление, заедно с текущите промени, които могат да повлияят на целите или на възможността те да бъдат постигнати, за да придобие увереност, че процесът по управление на риска е ефективен и ефикасен;

✓ Да се извършва преглед на процесите по управление на риска **поне веднъж годишно**, включително на риск-регистъра и предприетите действия за намаляване на рисковете.

➤ **Утвърждаване на стратегия за управление на риска**

За да подпомогне въвеждането на процес по управление на риска в организацията, е необходимо да се изготви писмен документ (стратегия), който включва:

✓ методите, които ще бъдат използвани в процеса на управлението на рисковете;

✓ начините за документирание на процеса;

✓ начина, по който ще се осъществява мониторинг на дейността по управление на рисковете;

✓ реда за докладване;

✓ отговорностите на лицата, които ще подпомагат ръководителя на организацията и ще координират процеса по управление на рисковете.

С този документ се запознават всички служители на организацията, включително и служителите на второстепенните разпоредители с бюджетни кредити.

➤ **Фази на процеса**

Процесът по управление на риска може да бъде разделен на фази с оглед описание на действията, които се извършват при всяка една от тях и начина на документиране.

1. Идентифициране на риска

Идентифицирането на риска е първата фаза от процеса по управление на риска. Тя започва с подробен анализ на основните дейности/процеси, свързани с постигане на всяка една стратегическа и оперативна цел. Необходимо е вниманието да бъде насочено към идентифициране на най-важни-

те (**съществените**) рискове. Това са тези, за които съществува най-голяма вероятност да настъпят и са с най-голямо потенциално влияние върху стратегическите и оперативните цели на организацията. На този етап се определят неблагоприятните събития (рискове), които могат да настъпят и да повлияят на определена дейност/процес. Групирането на рисковете по области на дейност ще улесни идентифицирането на конкретните рискове. (Примери за групиране са дадени в Насоките)

При идентифицирането на рисковете е необходимо да се вземат под внимание:

➤ всички отношения, които организацията има с външни за нея субекти – други организации, контрагенти по договори, граждани, медии и т.н. Рисковете, свързани с дейността на външни за организацията субекти, могат да повлияят върху дейността ѝ;

➤ фактът, че част от целите на една организация се изпълняват от нейни подчинени структури (разпоредители с бюджетни кредити от по-ниска степен). В тези случаи настъпването на потенциално събитие с неблагоприятно влияние е възможно поради неуспеха на подчинената структура да изпълни отговорностите си. Тогава организацията – първостепенен разпоредител с бюджетни кредити, трябва да идентифицира потенциалните рискове, да ги обсъди с подчинените си разпоредители и да потърси подходящи мерки за контрол на риска;

➤ възможността за възникване на рискове, свързани с изпълнението на нови проекти или дейности. В тези случаи е необходимо да се обръща особено внимание на оценяване на рисковете и избора на подходящи контролни дейности.

2. Анализ и оценка на идентифицираните рискове

Основната задача на този етап е рисковете да бъдат анализирани и оценени, за да могат да бъдат определени **съществените** рискове и да се вземе решение как да се контролират и какво въздействие трябва да бъде оказано върху тях – каква трябва да бъде реакцията на риска. Рисковете не могат да бъдат премахнати напълно, но могат да бъдат значително намалени чрез предприемане на подходящи действия. Необходимо е рисковете да се оценят чрез използване на два показателя – вероятност и влияние. Вероятността характеризира предполагаемата честота за настъпване на неблагоприятното събитие, а влиянието показва какви са последиците (въздействието) от настъпването на

събитието за постигане целите на организацията и за изпълнението на дейностите ѝ. Съществени са рисковете, за които има голяма вероятност да настъпят и имат високо влияние върху постигане целите на организацията. На тези рискове е необходимо да се обръща приоритетно влияние.

Осъществяването на дейностите на организациите от публичния сектор е динамичен процес, поради непрекъснатите промени в обществените потребности и средата, в която се осъществява дейността. Следователно природата на риска се променя непрекъснато. От тук следва, че вероятността от настъпване на риска и възможното влияние са също динамични и трябва да се наблюдават непрекъснато.

Ограничен брой рискове могат да бъдат количествено измерени (като финансовия риск), но повечето рискове (като риска за репутацията) могат да бъдат оценени само качествено (с преценяване).

Има различни методи за анализ и оценка на рисковете. Те включват “брейнсторминг” (активно колективно обсъждане), изготвяне на чек лист и тогава разглеждане на всеки риск от чек листа, опита от предишни инциденти по отношение на тяхната честота и влияние и обсъждане с други организации, които са изложени на подобен риск.

За да се подпомогнат при оценката на рисковете, повечето ръководители на организации използват двуизмерна скала, на която се отразяват вероятността от настъпването им и тяхното влияние.

3. Документиране

Необходимо е всяка основна дейност, свързана с управлението на рисковете, да бъде документирана. Чрез документиране на всеки риск и на всеки етап от процеса по управление на риска, включително описване на избраната подходяща реакция/действие и служителите, които отговарят за изпълнението на тези действия в определени срокове, се създават условия за редовен и систематичен преглед на процеса.

Документът, в който се описва процесът по управление на рисковете, се нарича **риск-регистър**. Основната информация, която се отразява в регистъра, е:

- идентифицираните съществени рискове за дейността на организацията;
- оценката на тяхното влияние и вероятност;
- предприетите действия (реакции на риска);

- рисковете, които остават да съществуват след предприемане на описаните действия (остатъчни рискове) и тяхната оценка;

- допълнителните действия за понижаване на остатъчните рискове;

- срок за изпълнение на допълнителните действия и служителите, отговорни за тяхното изпълнение.

4. Реакция на рисковете

Предприемането на мерки и действия за реакция или отговор на идентифицираните и оценени рискове представлява много съществен етап от управлението на риска като цяло.

Видове реакция на риска

При избора на подходящи действия (реакция) се взема предвид изискването разходите за тях да не надхвърлят очакваните ползи. Този избор зависи и от преценката на ръководителя на организацията за нивото на остатъчните рискове, които организацията може да приеме, без да се предприемат допълнителни действия. Възможните варианти за реакция са:

- **ограничаване на риска** – това е най-често срещаната реакция, която ръководителите следва да прилагат. Причината за това е, че рискът рядко може да бъде изцяло избегнат/прехвърлен. Ето защо, следва да се въведат контролни дейности, предоставящи разумна увереност за ограничаване на риска в приемливи параметри, в зависимост от значимостта на риска и съобразно разходите за въвеждането на контролните дейности. Рисковете, обект на тази реакция, трябва да се наблюдават периодически;

- **прехвърляне на риска** – ръководството на организацията може да прецени, че рискът е твърде висок и трябва да го “прехвърли” към друга организация. Класическият начин за прехвърляне на риска е застраховането. В случаите на застраховане възникват допълнителни разходи, но значително намалява показателят “влияние на риска”. Друг способ за прехвърляне на риска е сключването на споразумение с друга организация, по силата на което се прехвърля осъществяването на определена дейност, заедно със съответните рискове, по общо съгласие на страните;

- **толеране на риска** – такава реакция е възможна само ако определени рискове имат ограничено (незначително) влияние върху постигане на целите или ако разходите за предприемане на действия превишават потенциалните ползи. Такива

рискове трябва да бъдат постоянно наблюдавани;

➤ **прекръпяване на риска** – някои рискове могат да се намалят или ограничат до приемливо равнище единствено чрез прекръпяване на дейността. Бездействието на организацията също може да е риск, защото при него не могат да се постигнат целите, за които е създадена. В публичния сектор възможностите за прекръпяване на риска са твърде ограничени, тъй като функциите и стратегическите цели на организациите в повечето случаи се определят от нормативни актове и правителствени програми.

Оценката на риска играе ключова роля при избора на подходяща реакция. Към един и същ риск могат да бъдат предприети действия, включващи комбинация от горепосочените реакции на риска.

5. Мониторинг и докладване

Целта на процеса по мониторинг и докладване е да наблюдава дали рисковият профил (вероятността и влиянието на идентифицираните рискове) се променя и да дава увереност на ръководителя на организацията, че процесът по управление на риска остава ефективен във времето и са предприети необходимите действия за намаляване на риска до приемливо за организацията ниво.

За успешното наблюдение и оценяване на процеса по управление на рисковете в организацията е необходимо да се разработят **вътрешни правила/процедури**, които да описват:

- комуникацията и обмяна на информация между всички нива и служители в организацията относно идентифицираните рискове;
- реда и сроковете за извършване на редовни прегледи на риск-регистъра;
- реда и сроковете за докладване на всички значими рискове, предприетите действия и ефекта от тях, както и за нововъзникнали събития;
- отговорните за изпълнението на необходимите действия структурни звена и служители.

Тези правила и процедури следва да бъдат част от цялостната стратегия за управление на рисковете в организацията.

В зависимост от големината и структурата на съответната организация от публичния сектор, ръководителят може да изисква от отделните звена или от подчинените структури, изготвянето на **доклади** за управлението на риска. Докладите се адресират до ръководителя и съдържат данни за:

- предприетите действия във връзка с процеса по управление на рисковете;
- изпълнението на планираните действия, заложи в регистрите на рисковете, информация за ефективността им и в случай че те не са били ефективни, анализ на причините за това;
- настъпила ли е промяна в описаните в регистрите рискове;
- нововъзникнали обстоятелства, които могат да предизвикат промяна в отразените в регистрите рискове;
- компетентността на служителите по отношение управлението на рисковете (информация за преминали обучения);
- спазени ли са срокове за изготвянето на докладите.

Въвеждането на процедурата за докладване е важно за случаите, когато разпоредителите от по-ниска степен или служителите на ръководни длъжности нямат правомощията да изберат подходящата реакция на риска или не разполагат с достатъчна информация за предприетите действия на по-високо ниво. Тогава изборът на реакция е отговорност на горестоящия разпоредител с бюджетни кредити и той трябва своевременно да бъде уведомен за рисковете и тяхната оценка, с оглед предприемане на действия от неговата компетентност.

III. ПРИЛАГАНЕ НА НАСОКИТЕ

Въпросът за това как ръководителят на организацията да прилага тези насоки и как да организира процеса по управление на риска зависи от конкретните обстоятелства и спецификата на нейната организация и дейност. Независимо че управлението на риска е отговорност на ръководителя на организацията, в повечето случаи той изпълнява тази своя отговорност със съдействието на служителите, заемащи ръководни длъжности. Това е така поради факта, че управлението на риска е част от общия процес на управление. Служителите на ръководни длъжности са най-подходящи за оказване на подкрепа на ръководителя, тъй като те познават най-добре структурите и звената, които ръководят, техните цели и задачи и обвързаността на тези цели и задачи със стратегическите цели на организацията. Ръководителят на организацията съвместно с тях взема решение за организирането на процеса по управление на риска и съдържанието на стратегията, както и кои структури и звена от организацията ще изготвят самостоятелен риск-регистър.

Изборът на конкретен подход зависи от:

- големината и структурата на организацията;
- състоянието на контролната среда (организационна структура, управленска философия, управлението на човешките ресурси, компетентността на персонала);
- компетентността на ръководителя на организацията и служителите по отношение управлението на риска.

❖ Една от възможностите за подпомагане на ръководството е да бъде определен конкретен служител, на когото да се възложи координацията на процеса по управление на рисковете. Необходимо е този служител да притежава експертни познания за:

- структурата на организацията;
- спецификата на дейността ѝ;
- стратегическите и оперативните цели;
- функционалните задължения на отделните структурни звена.

Всеки ръководител определя възможните рискове, свързани с осъществяваната дейност и въз основа на това, подпомаган от служителя, координиращ процеса в цялата организация, съставя риск-регистър.

При избора на подобен подход ръководителят на организацията определя: периодичността на срещите между служителя/координатор и служителите на ръководни длъжности, реда и начина за осъществяване на комуникацията помежду им, документирането на взетите решения и реда за докладване на ръководителя на организацията.

❖ Друга възможност е в процеса по управление на рисковете ръководителят да бъде подпомаган от създадена за целта работна група. Важно условие за успешната работа на тази група е точното определяне на отговорностите на всеки един от нейните членове и на реда за комуникация помежду им и със служителите на ръководни длъжности.

Като съществен момент при управлението на риска може да се посочи и изготвянето на периодични отчети, които да съдържат: преглед на риск-регистъра, анализ на идентифицираните рискове, ефективността на предприетите действия и актуализация на риск-регистъра. Идентифицирането на рисковете на посочените ключови етапи от ежегодната дейност на организациите подпомага процеса

по управление на рисковете и дава възможност риск-регистърът на организацията да се поддържа в актуално състояние. От него следва да отпаднат тези рискове, които вече са овладени – снижени са до приемливо ниво и да се включат други съществени за планирания период рискове.

В основата на конценцията за управлението на риска в организацията (**Enterprise Risk Management – ERM**) е презумпцията, че пред всички организации стои неизвестността, а пред ръководителите, които управляват, стои предизвикателството да определят каква степен на несигурност са склонни да приемат във връзка с успеха на организацията. Управлението на риска се определя като ефективно, когато ръководството е уверено, че има разбиране за степента, до която стратегическите и оперативните цели са постигнати, както и че отчетите на организацията са достоверни и разпоредбите на приложимите закони и регулации са спазени.

Основното, което ще допринесе за реализирането в най-пълна степен на ползите от управлението на риска в организацията, е всички участници да се придържат към един общ модел. Всеки в организацията да има своите отговорности по отношение на управлението на риска. Активна трябва да е позицията на звеното за вътрешен одит по отношение на предоставяне на увереност за: коректността в оценките на рисковете; оценката на процеса по управление на риска и на докладване на ключовите рискове. Като присъщи дейности по консултиране, за които звената за вътрешен одит могат да бъдат отговорни, в модела ERM се посочват: подпомагане идентификацията и оценката на рисковете; помощ при определяне на ответните мерки срещу риска; координиране на дейностите по управление на риска; консолидиране на докладването относно рисковете; поддържане и развитие на рамката и разработване на Стратегия за управлението на риска.

Темата за управлението на риска е действително необятна. Най-важна стъпка в тази област е възприемането на правилна стратегия, нов начин на мислене в измерението “цели-рискове-контроли” и високо ниво на професионализъм. Това е един сложен и продължителен процес, който изисква ангажирането и активното съдействие от всички нива в организацията и особено от вътрешните одитори, за да може в следствие тази система да функционира и да носи ползи.

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 574/72

(продължение от бр. 3/2008 г.)

Чл. 46 (11). Дължими суми за периоди на доброволно или продължено осигуряване по избор на лицето, които не трябва да се вземат предвид съгласно разпоредбите на чл. 15, параграф 1, буква “б” от регламента за прилагане

За изчисляването на теоретичния и действителния размер на обезщетенията в съответствие с разпоредбите на чл. 46, параграф 2, букви “а” и “б” от регламента, се прилагат правилата, определени в чл. 15, параграф 1, букви “б”, “в” и “г” от регламента за прилагане.

Действително дължимата сума, изчислена в съответствие с разпоредбите на чл. 46, параграф 2 от регламента, се увеличава със сумата, която съответства на периодите на доброволно или продължено осигуряване по избор, които не са взети предвид в съответствие с разпоредбите на чл. 15, параграф 1, буква “б” от регламента за прилагане. Това увеличение се изчислява в съответствие с разпоредбите на законодателството на държавата-членка, съгласно което са завършени периодите на доброволно или продължено осигуряване по избор.

Съпоставката, посочена в чл. 46, параграф 3 от регламента, трябва да се прави, като се има предвид горепосоченото увеличение.

Чл. 47 (11). Изчисляване на дължимите суми, които съответстват на периодите на доброволно или продължено осигуряване по избор на лицето

В съответствие със законодателството, което прилага, институцията на всяка държава-членка изчислява сумата, съответстваща на периодите на доброволно или продължено осигуряване по избор на лицето, която съгласно разпоредбите на чл. 46, параграф 3, буква “в” от регламента не подлежи на разпоредбите за прекратяване, намаляване или спиране на друга държава-членка.

Чл. 48 (11). Уведомяване на заявителя за решенията на институциите

1. Проучващата институция се уведомява за окончателно взетото решение от всяка от заинтересованите институции. Във всяко такова решение трябва да се посочват мотивите и предвидените от въпросното законодателство срокове за обжалване. След като бъдат получени всички тези решения, проучващата институция ги съобщава на заявителя на неговия собствен език посредством обобщено изложение, към което се прилагат горепосочените решения. Допустимите срокове за обжалване започват да текат едва от датата на получаване на обобщеното изложение от заявителя.

2. При изпращане на заявителя на обобщеното изложение, предвидено в параграф 1, проучващата институция същевременно изпраща екземпляр до всяка от заинтересованите институции, към които прилага екземпляр от решенията на другите институции.

Чл. 49 (11). Преизчисляване на обезщетения

1. С цел прилагане на разпоредбите на чл. 43, параграфи 3 и 4, чл. 49, параграфи 2 и 3 и чл. 51, параграф 2 от регламента, се прилагат разпоредбите на чл. 45 от регламента за прилагане с необходимите изменения.

2. В случай на преизчисляване, прекратяване или спиране на обезщетение институцията, която е взела решение за това, незабавно уведомява заинтересованото лице и всяка от институциите, до които лицето е подало заявление, при необходимост с посредничеството на проучващата институция. В решението трябва да се посочват мотивите и предвидените от въпросното законодателство срокове за обжалване. Допустимите срокове за обжалване започват да текат едва от датата на получаване на решението от заинтересованото лице.

Чл. 50. Мерки за ускоряване на отпускането на обезщетения

1. а) (i) Когато наето или самостоятелно заето лице, което е гражданин на една държава-членка, бъде подчинено на законодателството на друга държава-членка, компетентната институция за пенсиите на последната държава-членка, с помощта на всички средства, с които разполага и в момента на регистрирането на съответното лице, изпраща на органа, определен от компетентния орган на същата държава-членка, цялата информация за установяване на самоличността на заинтересованото лице, името на споменатата компетентна институция и определения от тази институция осигурителен номер.

(ii) Освен това, компетентната институция, посочена в алинея (i), възможно най-бързо изпраща на органа, определен в съответствие с разпоредбите на алинея (i), всякаква друга информация, която може да улесни и ускори отпускането на пенсиите.

(iii) Такава информация се изпраща, при определените от административната комисия условия, на органа, който е определен от компетентния орган на съответната държава-членка.

(iv) За прилагането на разпоредбите на алинея (i), (ii) и (iii), лицата без гражданство и бежанците се считат за граждани на държавата-членка, на чието законодателство първо са били подчинени.

б) По искане на заинтересованото лице или институцията, при която то е понастоящем осигурено, съответните институции изготвят осигурителна справка за него най-късно една година преди датата, на която лицето ще достигне пенсионна възраст.

2. Административната комисия определя методите за прилагане на разпоредбите на параграф 1.

Административни проверки и медицински прегледи

Чл. 51.

1. **Когато лице, което получава обезщетения, и по-конкретно:**

- а) обезщетения за инвалидност;
- б) обезщетения за старост, които се отпускат в случай на неработоспособност;
- в) обезщетения за старост, които се отпускат на възрастни безработни лица;

г) обезщетения за старост, които се отпускат в случай на преустановяване на професионална или търговска дейност;

д) наследствени обезщетения, които се отпускат в случай на инвалидност или неработоспособност;

е) обезщетения, които се отпускат при условие, че средствата за издръжка на получателя не надвишават определен таван, и което престоява или пребивава на територията на държава-членка, различна от държавата, в която се намира институцията, която отговаря за изплащането, по искане на тази институция се извършват административни проверки и медицински прегледи от институцията по мястото на престой или пребиваване на получателя съобразно реда, определен от прилаганото от последно посочената институция законодателство. Въпреки това, институцията, която отговаря за изплащането, си запазва правото да подлага получателя на преглед от лекар, избран от нея.

2. Ако се установи, че посоченият в параграф 1 получател е наето или самостоятелно заето лице, или че докато получава обезщетения разполага със средства за издръжка, които надвишават определен таван, институцията по мястото на престой или пребиваване изпраща доклад на институцията, която отговаря за изплащането, и която е поискала извършването на проверката или прегледа. По-специално, в този доклад се посочва естеството на упражняваната от съответното лице трудова или самостоятелна трудова заетост, размера на доходите или средствата, с които лицето е разполагало през последното завършено тримесечие, обичайно получаваните приходи в същата област от наето или самостоятелно заето лице на същото ниво като заинтересованото лице в упражняваната от него професия преди да стане инвалид през правопораждащ период, който се определя от институцията, която отговаря за изплащане на обезщетенията, и по целесъобразност, въз основа на становището на медицински специалист относно здравословното състояние на съответното лице.

Чл. 52.

Когато, след спиране на обезщетенията, които е получавало, заинтересованото лице възстанови правото си на обезщетения, докато пребивава на територията на държава-членка, различна от компетентната държава, заинтересованите институции взаимно си обменят цялата съответна информация с оглед възобновяване на предоставянето на въпросните обезщетения.

Изплащане на обезщетения

Чл. 53. Метод за изплащане на обезщетения

1. Ако институцията, която отговаря за плащанията в дадена държава-членка, не изплаща директно дължимите обезщетения на лицата, които имат право на обезщетения, и които пребивават на територията на друга държава-членка, по искане на институцията, която отговаря за плащанията, тези обезщетения се изплащат от органа за връзка на последната държава-членка или от институцията по местоживееене на въпросните лица, които имат право на обезщетения съобразно реда, предвиден в чл. 54 до 58 от регламента за прилагане; ако институцията, която отговаря за плащанията, директно изплаща обезщетенията на лицата, които имат право на тях, тя уведомява за това институцията по мястото на пребиваване. Процедурата за изплащане, която трябва да се прилага от институциите на държавите-членки, е посочена в Приложение 6.

2. Две или повече държави-членки или компетентните органи на тези държави могат да договарят други процедури за изплащането на обезщетения в случаите, когато компетентните институции на тези държави-членки са единствените заинтересовани институции. Административната комисия се уведомява за всички сключени споразумения по този въпрос.

3. Разпоредбите на споразумения за изплащането на обезщетения, които се прилагат в деня преди влизането в сила на регламента, продължават да се прилагат при условие, че са изброени в Приложение 5.

Чл. 54. Уведомяване на органа по изплащането за подробния график на подлежащите на извършване плащания

Институцията, която отговаря за изплащането на обезщетения изпраща на органа за връзка на държавата-членка, на чиято територия пребивава лицето, което има право на обезщетения, или на институцията по мястото на пребиваване (и двете по-надолу наричани "орган по изплащането"), подробен график в два екземпляра на подлежащите на извършване плащания, който следва да бъде получен от органа по изплащането не по-късно от 20 дни преди датата, на която тези обезщетения стават дължими.

Чл. 55. Плащане на дължими суми по сметката на органа по изплащането

*Продължава в следващия брой.

1. Десет дни преди датата, на която обезщетенията стават дължими, институцията, която отговаря за изплащането, отпуска необходимата сума за плащанията, посочени в графика, предвиден в чл. 54 от регламента за прилагане, във валутата на държавата-членка, на чиято територия се намира институцията. Плащането се извършва чрез националната банка или чрез друга банка на държавата-членка, на чиято територия се намира институцията, която отговаря за плащането, по открита сметка на името на националната банка или друга банка на държавата-членка, на чиято територия се намира органът по изплащането, в полза на този орган. Институцията, която отговаря за плащането същевременно изпраща уведомление за плащането до органа по изплащането.

2. Банката, по чиято сметка е извършено плащането, кредитира органа по изплащането с обменната стойност на плащането във валутата на държавата-членка, на чиято територия се намира въпросният орган.

3. Наименованията и седалищата или местата на стопанска дейност на банките, посочени в параграф 1, са изброени в Приложение 7.

Чл. 56. Изплащане на дължими суми от органа по изплащането на лицата, които имат право на обезщетения

1. Плащанията, посочени в графика, предвиден в чл. 54 от регламента за прилагане, се изплащат на лицата, които имат право на обезщетения, от органа по изплащането от името на институцията, която отговаря за плащането. Такива плащания се извършват съобразно реда, определен от прилаганото от органа по изплащането законодателство.

2. Веднага, щом органът по изплащането или всеки друг определен орган узнае за обстоятелство, което дава основание за спиране или прекратяване на обезщетения, той преустановява всички плащания. Същото важи и за случая, когато лицето, което има право на обезщетения, смени постоянното си пребиваване на територията на друга държава.

3. Органът по изплащането съобщава на институцията, която отговаря за изплащането на обезщетения, мотивите за всяко неизвършено плащане. При смърт на лицето, което има право на обезщетения или на неговия съпруг, или в случай на повторна женитба на овдовял съпруг, органът по изплащането уведомява посочената институция за датата, на която е настъпило такова събитие.*

ГРИЖИТЕ ЗА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА КАТО ЕЛЕМЕНТ ОТ СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА

Зоя Славова,
началник-отдел “Анализ и стратегическо планиране” в ГД “АПП”,
със съдействието на Николай Николов и Светозар Златанов,
експерти в отдела

Вследствие процеса на остаряване на населението старите хора в нашата страна нарастват и ще продължават да нарастват като относителен дял и в абсолютен брой. Прогнозира се също увеличаване дела и броя на тези лица, които не са в състояние да извършват нормални всекидневни дейности и имат нужда от чужда помощ за тяхното извършване.

Основните компоненти на социалната защита за възрастни са два:

- 1) задължително и допълнително осигуряване – пенсионно и здравно;
- 2) социално подпомагане на тези, които не са в състояние да си осигурят средства сами чрез икономическа дейност, социално осигуряване, спестявания или други приходоизточници.

Границата между социално осигуряване и социална защита често е границата между две цели – едната е заместване на дохода, а другата – защита от абсолютна бедност. От друга страна, тази граница е обусловена от:

- 1) степента на отговорност на индивида за качеството на собствения му живот и живата на членовете на семейството му;
- 2) степента на отговорност на държавата в изпълнение на социалнозащитните ѝ функции към индивиди, които не са изпълнили гражданските си задължения към обществото и държавата, нито са се погрижили своевременно за своето бъдеще и качество на живот.

Тук възниква необходимостта да се открие един дискуссионен въпрос за предоставяне на грижи за възрастните или недееспособните, с характе-

ристика на реален социалноосигурителен риск, обхванат от социалноосигурителната система. Ако бъдещата грижа за недееспособните предварително е дефинирана като осигурен социален риск с голяма вероятност на събъване, гражданите и осигурителната система своевременно ще се подготвят да посрещнат нуждата от дългосрочна грижа, особено предвид нарастващия брой лица с нужда от ежедневни грижи.

Един от пунктовете, предмет на прилагания открит метод на координация в сферата на социалната защита в мащаба на Европейския съюз, е именно начинът на организация и качеството на дългосрочната грижа за недееспособните граждани на страните членки. При положение че има висока степен на вероятност да настъпи социалният риск от изпадане в зависимост от чужда помощ и необходимост от асистирание за дълго време, неговото предвиждане е признак на зрялост на обществото и на отделните граждани. Това допускане и своевременно подготовка за събъването му е от важно значение за целите на финансовата стабилност на публичните осигурителни фондове и целеви социални програми на държавата.

Демографските промени

Промените във възрастовата структура на населението се изразяват в продължителен процес на остаряване, което естествено води до нарастване в показателя, определящ средната възраст на населението. През 2000 г. този показател е бил 39,9 години, а през 2005 г. – 41,2 години. За 2006 г. средната въз-

раст на населението общо за страната е 41,4 години. Процесът на застаряване се проявява както в селата, така и в градовете, като в селата средната възраст на населението е по-висока в сравнение с тази в градовете. В градовете показателят има стойност 39,7 г., а в селата – 45,3 години.

Делът на лицата в надтрудоспособна възраст през 2006 г. е 22,6%. Според всички демографски прогнози се очаква засилване на процеса на остаряване на населението, което ще се изрази в увеличение на относителния дял на лицата в надтрудоспособна възраст и на средната възраст на населението.

Очаква се, според актюерските разчети, разходите по фондовете на ДОО непрекъснато да надхвърлят приходите и така около 2050 г. балансът ще бъде отрицателен (-15,5%). Дългосрочните разчети за следващите 50 години са песимистични. Застаряването на населението е неминуемо. Резултатът от всичко това е икономически обоснован и ще се окаже натиск срещу общественото осигуряване, тъй като все по-малко работещи ще трябва да издържат повече пенсионери. Коефициентът на зависимост (брой пенсионери на 100 осигурени лица) ще се понижава в следващите няколко години и през 2012 г. се очаква да бъде 79,6%. След това ще започне да се покачва и през 2050 г. ще надхвърли 100%, което означава, че 100 души ще издържат 101 пенсионери.

През 2010 г. на всеки 100 души, които се пенсионира, ще се падат само 73 работещи. След още десет години съотношението се очаква да бъде още по-неблагоприятно (100 към 69). Една от причините за това е бумът на раждаемостта през 50-те и 60-те години на миналия век, и спадът ѝ през 90-те. Така изведнъж ще се пенсионира едно поколение, което няма да има съответно, което да го замести. В същото време се наблюдава прогресивно застаряване на населението. Средната му възраст се е покачила от 37,5 г. през 1991 г. до 41,5 г. през 2006 г. в резултат най-вече на повишената смъртност, ниската раждаемост, външната миграция.

Здравословното състояние на населението

Общият дял на лицата с влошено здраве през 2001 г. е бил 40,2%. Той устойчиво нараства с възрастта. При децата е 10,3%, в групата на 15–24-годишните е 16,1%. Тревожно е равнището на този показател (59,6%) за лицата в предпенсионна възраст между 45 и 64 г. А за хората във възрастовата група 65–74 г. вече достига 76%. Критично висока

е стойността на показателя за влошено здраве на старите хора на възраст 75 и повече години.

Лица с влошено здраве по пол и възрастови групи през 2001 г. (в %)

Възрастови групи	Общо	Мъже	Жени
Общо	40,2	35,9	44,4
0–14 години	10,3	9,5	11,5
15–24 години	16,1	12,6	18,3
25–44 години	25,8	22,9	29,0
45–64 години	59,5	55,2	63,6
65–74 години	76,0	74,3	77,4
75 и повече години	82,4	76,7	86,2

Източник: “Жените и мъжете в Република България”, НСИ, 2002, с. 35.

Сравнението по полов признак показва, че при всички възрастови групи влошеното здраве се среща по-често при жените, отколкото при мъжете, макар жените да имат по-висока средна продължителност на очаквания живот. Във високите възрасти тази разлика между половете намалява, макар делът на жените с влошено здраве да надвишава този при мъжете. Жените, в крайна сметка, живеят по-дълго време, но в лошо здраве.

Миграцията

Трансграничната и трансрегионалната мобилност в условията на прехода за едни се превърна в средство за оцеляване, а за други – в средство за по-добра социална реализация. Процесът обаче не е приключил и ще остане активен в близко и в по-далечно бъдеще. Променените посттоталитарни обществени отношения, падането на “желязната завеса”, членството на България в Европейския съюз и разширяващата се глобализация създадоха възможности за по-голям избор на място за учене, работа и трайно установяване.

Агенцията за социално-икономически анализи ООД, в консорциум с Центъра за сравнителни изследвания, в наскоро проведените изследвания “Семейни модели и миграция” заключава следното: “Наблюдава се пренастройване на българския миграционен модел – запазва се миграционният потенциал, а също и относително високото желание за преселване; съкращава се обаче времевият хоризонт, тоест нагласите за реализиране на намеренията в близко бъдеще, при неокончателната (трудова) емиграция.”

Миграционният потенциал на страната е постоянна величина поне от последното преброяване на населението, проведено през 2001 г. и съвпаднало по време с отпадането на визовите ограничения за пътувания на българските граждани в страните от Европейския съюз. Около 20% от трудоспособното население в страната заявява хипотетични нагласи за вземане на решение за емиграция (в смисъл на възможна реализация на намеренията през текущата година, в близките 2–3 години или в по-далечно бъдеще). Измерен по определен начин, миграционният потенциал в страната възлиза на малко повече от четвърт милион души. Поредицата от изследвания на българската емиграция от началото на 90-те години сочат, че около 10% от тези хора осъществяват намеренията си.

Не са известни емпирични проучвания сред завърнали се от престоя си в друго населено място в страната, но по данни от цитираното изследване „Миграция” е направена оценка на броя на пребивавалите в друго населено място. Те са около 167 хиляди души, т.е. около два пъти по-малко от завърналите се от чужбина. Очертава се изводът, че предпочитанията съвсем определено клонят към работа в чужбина. Паричните трансфери от вътрешната миграция са над 7 пъти по-малко в сравнение с трансферите от чужбина. Това показва, че въпросът да се стимулира или да се задържа трансграничната мобилност на българските граждани наред с другото има ясни финансови измерения.

Младите хора, които заминават да учат в чужбина, поради факта че са в най-активната възраст за партньорско обвързване, в повечето случаи създават там семейства и не кроят планове за завръщане в родината, в която обаче остават остаряващите родители и прародители.

Външната (международната) и вътрешната (националната) миграция на хора в трудоспособна възраст също е значителен фактор, предопределящ настъпване на ситуация, при която все повече възрастни хора ще остават сами, без близки около себе си, когато ще се нуждаят от чужда помощ и дългосрочна грижа.

Горепосочените съображения налагат да се постави въпросът за по-добро организиране на дългосрочните грижи за тези възрастни хора, които поради заболяване, инвалидност или старческа немощ не са в състояние сами да се справят с грижата за себе си.

Действащи програми за дългосрочни грижи в България

I. Добавка за чужда помощ

Пенсионерите със загубена работоспособност над 90 на сто, които постоянно се нуждаят от чужда помощ, получават към определената им пенсия **добавка за чужда помощ** в размер 75 на сто от социалната пенсия за старост (чл. 103 от КСО). Тази добавка от 1 юли 2008 г. е в размер на 63,09 лв. (75% от 84,12 лв.). Към 31 март 2008 г. добавката за чужда помощ е получавана от 120 204 правоимащи пенсионери.

II. Национална програма „Асистенти на хора с увреждания”

Национална програма „Асистенти на хора с увреждания” (НП „АХУ”) е утвърдена със заповед на министъра на труда и социалната политика и е със срок на действие до 31.12.2008 г. На основа на мониторинга и оценката по изпълнение на Програмата може да се предложи продължаване срока на нейното действие.

Основната цел на програмата е предоставяне на грижи в семейна среда на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора чрез осигуряване на заетост на безработни лица като лични и социални асистенти.

1. Дейността „Личен асистент” цели осигуряване на заетост на безработни лица за облекчаване положението на семействата, в които има човек с трайни увреждания, нуждаещ се от постоянни грижи.

2. Дейността „Социален асистент” цели осигуряване на заетост на безработни лица за задоволяване на ежедневни потребности, организиране на свободното време на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора, осъществяване на дейности за тяхното социално включване.

Програмата още цели осигуряване на заетост на безработни лица като лични асистенти на хора с увреждания, изведени от специализирани институции в семейна среда, за предоставяне на качествена грижа и създаване на условия за тяхното социално включване; предоставяне на квалифицирана помощ на тези лица и на техните семейства чрез услуги, предоставяни по дейността „Социален асистент”.

Обект, обхват и условия на НП „АХУ”

Право на участие в програмата имат: 1) дирекции „Социално подпомагане” за осъществяване на дейността „Личен асистент”; 2) одобрени проекти на Общински администрации за дейността „Социален асистент”.

За дейността “Личен асистент”

1. Предоставящи грижи

За дейността “Личен асистент” в програмата могат да участват безработни лица в трудоспособна възраст, които: не получават или не са придобили право на пенсия, получават или имат право на социални помощи, полагат постоянни грижи за хора с увреждания или тежко болни лица, са членове на семейството или роднини, са съжителстващи лица с нуждаещия се от грижи, живеят в едно и също населено място с този, за когото полагат грижи. Могат да участват в програмата и безработни, полагащи грижи за изведени от специализирани институции лица или деца с увреждания.

2. Получаващи грижи

По дейността “Личен асистент” бенефициенти могат да бъдат лица, нуждаещи се от постоянни грижи, с 90 и над 90 на сто трайно намалена работоспособност с право на чужда помощ, деца с 50 и над 50 на сто намалена възможност за социална адаптация с право на чужда помощ, лица или деца, изведени от специализирана институция за хора с увреждания.

За дейността “Социален асистент”

1. Предоставящи грижи

За дейността “Социален асистент” в програмата могат да участват регистрирани в “Бюро по труда” безработни лица, като приоритетно се включват безработни с медицинско или педагогическо образование и безработни с опит в сферата на предоставяне на социални услуги. Безработните следва да са в трудоспособна възраст, да не получават или да не са придобили право на пенсия, да бъдат обучени за работа с хора с увреждания по програма, утвърдена от министъра на труда и социалната политика.

2. Получаващи грижи

По дейността “Социален асистент” бенефициенти могат да бъдат лицата, които отговарят на едно от следните изисквания: с 90 и над 90 на сто трайно намалена работоспособност, с определена чужда помощ; деца с 50 и над 50 на сто намалена възможност за социална адаптация, с определена чужда помощ; тежко болни самотни хора със затруднено самообслужване, лица/деца изведени от специализирана институция за лица с увреждания; лица, ползвали социални услуги по проект “СЕЙН” през 2007 г.

Ползването на услуги по дейността “Социален асистент” е в рамките на определени времеви лимити.

Лицата, отговарящи на условията да ползват

услуги по двете дейности – “Личен асистент” и “Социален асистент”, избират една от двете.

Финансиране

Дейността “Личен асистент” се финансира от държавния бюджет.

Дейността “Социален асистент” се реализира на принципа на съфинансиране на три нива: държавен бюджет; общински бюджет; потребителски такси.

На наетите по Програмата безработни лица се изплаща трудово възнаграждение, дължими плащания по Кодекса на труда и се внасят задължителните осигурителни вноски за фондовете на ДОО и за здравно осигуряване, както и за обучение на предоставящите грижи в предвидените случаи.

През 2006 г. в дейността “Личен асистент” са работили 13 900 души, а в дейността “Социален асистент” – над 2 800 души. За 2008 г. е предвиден средногодишен брой включени лица 11 000.

III. Програма за дейностите “Социален асистент” и “Домашен помощник”

При тази нова програма, финансирана от ЕС, са премахнати изискванията за доход и необходимостта асистентите и помощниците да са близки и роднини на обгрижваните. Могат да се наемат за почасова работа също пенсионери и студенти, което другата програма не допуска.

По схемата на предоставяне на безвъзмездна помощ за *Програма за дейностите “Социален асистент” и “Домашен помощник”* със средства от Европейския социален фонд на ЕС и от националния бюджет за времето от 2007 до 2013 г. в Министерството на труда и социалната политика се приемат проекти от кандидатстващи за осъществяване на тези дейности общини и неправителствени организации. Те са част от оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”.

За целия програмен период до 2013 г. ще бъдат изразходвани 29 337 000 лв. Очаква се 5 000 души да бъдат обгрижвани при реализацията на вече приетите проекти, като бъдат наети 982 социални асистенти и 1 400 домашни помощници.

Към 30.04.2008 г. са одобрени 113 проектни предложения за дейностите “Социален асистент” и “Домашен помощник” на обща стойност 8 352 000 лв. Предстои сключването на договори със спечелилите проектите, а практическата работа по тях ще започне през май 2008 г.

Желаещите да бъдат обгрижвани от социалните асистенти и домашните помощници самотно

живеещи хора трябва да се обърнат към местните дирекции за социално подпомагане. Кандидатите за асистенти и помощници ще бъдат подбирани и назначавани от спечелилите проекти общини и неправителствени организации.

Освен вече споменатите дейности *“Социален асистент”* и *“Домашен помощник”*, които ще се осъществяват от спечелилите 113-те проекта общини и неправителствени организации, ще се реализира и дейността *“Личен асистент”*, също финансирана от структурните фондове. Тя ще се управлява от Агенцията за социално подпомагане.

Разлики между трите вида дейности:

➤ *Личен асистент* – обгрижва възрастни и деца с по-тежки увреждания, при които се изисква обслужване през целия ден;

➤ *Социален асистент* – може да работи почасово и услугата му ще се ползва при по-леки случаи, когато обгрижваният трябва да се извежда за социално включване, да се води на рехабилитация или до работното място, ако осъществява икономическа дейност;

➤ *Домашен помощник* – няма специална квалификация и осъществява рутинни операции при обслужването.

Предвидено е заплащането на личните и на социалните асистенти да бъде определяно от работодателите им в границите между 1,3 и 1,4, а на домашните помощници от 1,1 до 1,2 от минималната работна заплата за страната.

С измененията на Закона за социално подпомагане през 2003 г. за първи път в българското законодателство бе предвидена възможност юридическите лица с нестопанска цел – доставчици на социални услуги, да се финансират от общинските бюджетни и/или от републиканския бюджет. Предоставянето на средствата за осъществяването на услугите става след провеждане на конкурс от кмета на съответната община.

Практиката обаче показва, че независимо от регламентираната възможност за възлагане управлението на частни доставчици, все още общините и неправителствените организации не са достатъчно активни в това отношение. До края на януари 2008 г. броят на проведените от общините конкурси е само 46. Към 7 март 2008 г. броят на доставчиците, вписани в регистъра на Агенцията за социално подпомагане за предоставяне на социални услуги, е 1 095, но едва 29 от тях управляват социални услуги в общността – делегирани от държавата дейности. Все още няма нито един кандидат за управление на специализирани институции за стари хора и

възрастни с увреждания и само една неправителствена организация ръководи дом за деца, лишени от родителска грижа.

Всички дейности в областта на социалните услуги се предоставят чрез конкурс или по договоряне между съответната община и доставчика при спазване на критериите и стандартите за социални услуги, определени с Правилника за прилагане на закона и Наредбата за критериите и стандартите за социални услуги за деца.

IV. Социални услуги, предоставяни от специализирани институции

Специализираните институции за предоставяне на социални услуги са домове пансионен тип, в които хората са отделени от своята домашна среда. Съгласно разпоредбата на чл. 36 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, специализирани институции за предоставяне на социални услуги са:

1. домове за деца;
2. домове за възрастни хора с увреждания;
3. социални учебно-професионални заведения;
4. домове за стари хора;
5. домове за временно настаняване.

Социални услуги в специализираните институции се предоставят след изчерпване на възможностите за извършване на услуги в общността.

Откриването или закриването на специализирани институции за предоставяне на социални услуги се разрешава от изпълнителния директор на Агенцията за социално подпомагане, по предложение на директора на регионалната дирекция за социално подпомагане.

Кметът на общината може да възложи управлението на специализираните институции и на социалните услуги, предоставяни в общността, на български физически лица, регистрирани по Търговския закон, и юридически лица. Същото е валидно и по отношение на чуждестранни физически или юридически лица от държавите членки на Европейския съюз, или от други държави – страни по Споразумението за Европейско икономическо пространство, регистрирани като търговци съгласно националното си законодателство, вписани в регистъра към Агенцията за социално подпомагане.

В правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане изрично са предвидени стандарти и критерии по отношение на местоположението и материалната база, на които трябва да отговарят социалните услуги, предоставяни в специализираните институции. Предвидени са максимално общи анга-

жименти за доставчиците на услуги, относно:

1. достъпността и добре поддържана битова и околна среда;

2. комуникационната инфраструктура – указателни табели за настанените лица със слухови, зрителни или други физически затруднения, както и на монтирани системи за повикване, снабдени с леснодостъпен бутон за алармен сигнал, навсякъде, където е необходимо;

3. минимален интериор, задоволяващ най-основни потребности за социални отношения – предоставяне за всяко настанено лице на спално помещение, мебелирано и оборудвано по подходящ начин, съобразно установените потребности на лицето и неговия личен избор;

4. спазване на санитарните и хигиенните норми и контрол върху разпространението на инфекции, съобразно действащото законодателство;

5. осигурено отопление, осветление, снабдяване с вода и вентилация на помещенията, съобразно санитарните норми и изискванията за безопасност.

Освен посочените критерии и стандарти, които следва да се предлагат в специализираните институции, в правилника са регламентирани стандарти и критерии: за хранене, за здравни грижи, за образователни услуги и информация, за организация на свободно време и лични контакти и за обслужващ персонал, на които трябва да отговарят предоставяните социални услуги в специализираните институции и в общността. Установените стандарти и критерии са минимални и имат за цел да гарантират качеството на извършваните социални услуги, независимо кой е доставчикът на услугата и в кой регион се предоставя тя.

Контролът по спазването на критериите и стандартите за извършване на социални услуги се осъществява от инспектората към Агенцията за социално подпомагане.

Специализирани институции

Домове за стари хора

Домовете за стари хора са специализирани институции, предоставящи комплекс от социални услуги на лица, навършили възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно Кодекса за социално осигуряване, включително и на лицата с определен процент намалена трудоспособност, установен с експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК.

Основните дейности в домовете са съобразени с изпълнението на стандартите и критериите за предоставяне на социални услуги (регламентирани

в Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане) и са насочени към подпомагане и разширяване възможностите на настанените лица да водят самостоятелен начин на живот. Целта е задоволяване на ежедневните потребности на потребителите, създаване на условия за социални контакти и възможности възрастните хора да се чувстват неразделна част от обществото.

Условия и ред за ползване на социалната услуга

Настаняването в домове за стари хора, когато са делегирани от държавата дейности, се извършва след подаване на писмена молба от лицето, желаещо да ползва социални услуги, до директора на дирекция „Социално подпомагане“ по настоящ адрес, към която се прилагат:

- копие от документ за самоличност;
- копие от протокол на ЛКК или решение на ТЕЛК, НЕЛК, ако има такива.

Въз основа на подадената молба и приложените документи се извършва социална оценка на потребностите на лицето от социални услуги в специализирана институция, която се отразява в доклад-предложение. Директорът на дирекция „Социално подпомагане“, на чиято територия функционира домът, издава заповед за настаняване в специализираната институция въз основа на мотивирания доклад-предложение. При отказ от страна на компетентния орган за настаняване на молителя в специализираната институция, същият следва да бъде мотивиран и подлежи на обжалване по реда на Закона за административното производство.

Доставчикът предоставя на лицето писмена информация относно социалните услуги, предоставяни в дома; опита му и квалификацията на персонала; условията и правилата за ползване на услугите, както и процедурата за подаване на жалби.

В специализираната институция се изготвя индивидуален план за работа, след оценка на нуждите на всеки потребител и формулиране на целите, които трябва да бъдат постигнати. Индивидуалният план включва дейности по задоволяване на ежедневни, здравни, рехабилитационни потребности, както и потребности в свободното време, контакти със семейството, близки, приятели и други лица. При необходимост за задоволяване здравните потребности на потребителите се изготвя писмен план за здравни грижи от лице с подходящо медицинско образование, който включва медицинска история, необходимост от превантивни мерки, потребности от лечение, вкл. от зъболечение, от оздравителни програми, хранителни диети, рехабилитация и др.

Финансиране

За ползваните социални услуги в домовете за стари хора се заплаща такса в размер 70 на сто от дохода на лицата или такса в размер на действителните месечни разходи, съгласно Тарифа за таксите за социалните услуги, финансирани от републиканския бюджет.

Към 1 януари 2008 г. на територията на страната функционират 70 домове за стари хора, делегирана от държавата дейност.

Четири програми (Добавка за чужда помощ към пенсията; Национална програма „Асистенти на хора с увреждания“; Програма за дейностите “Социален асистент” и “Домашен помощник”; Специализирани институции за социални услуги) са основните в държавната политика, чрез които може да се реализират грижи за възрастните хора в България.

Предвид практическите трудности обаче, с които семействата на нуждаещи се от грижи хора се сблъскват при уреждане ползването на наличните услуги, очевидно е, че тези инструменти не могат да покрият реалните нужди на обществото от организирана дългосрочна грижа. Налага се членове на семействата на възрастните хора лично да поемат значителна част от грижите или пък да заплащат на външни изпълнители на такива услуги. Съчетаването на грижи за член от семейството с работа и заетост често пъти е трудно, а понякога и невъзможно. Особено силно то рефлектира върху работещите жени, които традиционно поемат основната тежест на тези грижи. От друга страна, заплащането на външни услуги за грижи за възрастни и недееспособни лица много по-често не е по възможностите

на семействата им, отколкото обратното. А когато някой от семейството или фамилията трябва да се заеме с отдаване на грижи за недееспособен роднина, обикновено това се извършва от жената. Една от причините за фактическата неравнопоставеност между мъжете и жените (измерена чрез нивата на заплащане на труда, продължителност на осигурителния стаж, размер на пенсията, заетост и безработица, напредване в кариерата, участие във вземането на решения, заемане на ръководни позиции и участие в обществения живот) е утвърдената роля на жената да се грижи за зависими членове на семейството – деца, възрастни родители, лица с увреждания.

Опитът на страни от Европейския съюз в реализация на дългосрочни грижи

В развитите страни грижите за недееспособните възрастни се поемат от специално подготвени лица – социални асистенти, притежаващи необходимата квалификация за извършване на тези услуги, срещу съответното заплащане. Финансирането на дейността се извършва главно по 3 начина или в комбинация от тях:

- чрез държавния бюджет;
- чрез задължителни осигурителни вноски за социалния осигурителен риск “дългосрочна грижа за възрастни”;
- чрез частни застраховки, при които лицата се застраховат за риска.

Първият начин на финансиране е изразен в скандинавските страни. Характерен представител на втория начин е Германия, а третият е най-ясно изразен в Съединените американски щати.

Има и страни, в които финансирането е смесено – чрез държавния бюджет и чрез частни застраховки/осигуровки (Франция, Великобритания).

Опитът на десет страни от ЕС в реализацията на дългосрочната грижа

Страна	Вид на полаганите грижи	Начин на финансиране	Вид на помощта	Доходен критерий	Доплащане от бенефициента
Германия	В институция	Задължително обществено осигуряване	В натура (in kind)	Не	Нощувките и храната се заплащат.
	Домашни грижи		В натура и в брой	Да	Допълнителните услуги се заплащат. Стойността над определен лимит се заплаща.
Австрия	В институция	Лична инвалидна пенсия	В брой	Не	Бенефициентите са длъжни да заплатят разликата до реалната стойност.
	Домашни грижи				

Страна	Вид на полаганите грижи	Начин на финансиране	Вид на помощта	Доходен критерий	Доплащане от бенефициента
Испания	В институция и домашни грижи	Програмите се финансират от общините на местно ниво.	Само в натура	Да	Програмата заплаща 25% от стойността. Доплащане 75%.
Унгария	В институция и домашни грижи (държавно)	Програма на социалното министерство	В брой и в натура	Да	Определя се според дохода.
	В институция и домашни грижи (частно)	Частен фонд здравно осигуряване	В натура	Не	Т. нар. "базово ниво" се покрива от застраховката, а останалото се доплаща.
Ирландия	В институция	Задължително обществено осигуряване	В натура	Да	Доплащане има и зависи от дохода.
	Домашни грижи	Програмите се финансират от общините на местно ниво.			
Люксембург	В институция	Застраховка срещу изпадане в недееспособност	В натура и в брой	Не	Бенефициентите са длъжни да заплатят разликата до реалната стойност
Нидерландия	В институция	Специален държавен фонд за покриване на риска от изпадане в недееспособност.	В натура	Не	Задължителни доплащания от бенефициента, с критерий за размера на неговия доход
	Домашни грижи		В брой		
Полша	В институция Домашни грижи	Социални грижи	В натура и в брой	Да	Няма
Великобритания	В институция и/или домашни грижи	Министерство на здравеопазването	В натура	Не	Няма
	Само в институция	Социални грижи	В натура	Да	Доплащането се определя според дохода.
	Само домашни грижи.	Социални помощи	В брой	Да	Няма
Швеция	В институция. Домашни грижи	Задължително обществено осигуряване изцяло от държавата за риска от изпадане в недееспособност.	В натура	Не	Само потребителска такса

Източник: OECD, Long-term care for older people, 2005

Описание на дългосрочните грижи в няколко страни членки на ЕС (Германия, Франция, Дания, Великобритания)

За разлика от неотложната помощ, дългосрочните грижи имат за цел да помогнат на нуждаещите се от чужда

помощ хора да организират ежедневието си сравнително удобно и сигурно. Дългосрочни грижи се предлагат както на възрастните, така и на хората с увреждания, в домашни условия или в институции (старчески домове, пансионни).

➤ В Германия осигуряването за риска "дългосрочна грижа за възрастни" е задължително. Всеки,

който подлежи на задължително здравно осигуряване, подлежи и на задължително осигуряване за дългосрочни грижи. Задължително осигурени са работещите, пенсионерите, безработните и учащите. Осигурителната вноска за дългосрочни грижи е 1,7% от месечния доход, която се разпределя поравно между осигурителя и осигуреното лице (т.е. по 0,85%).

През 2005 г. е въведена допълнителна вноска от 0,25% за бездетните осигурени лица. Въвеждането на допълнителната вноска е свързано с предположението, че тези лица за в бъдеще ще имат нужда да получават по-голям размер обезщетение, поради отсъствието на деца, които да се грижат за тях. Пенсионерите също плащат половината от осигурителната вноска, като другата половина се покрива от пенсионноосигурителния фонд. Федералната служба по заетостта на Германия внася осигурителни вноски за безработните лица, при условие че те са регистрирани като безработни в съответното бюро по труда по местоживееене. Учащите лица задължително се осигуряват за дългосрочни грижи, като размерът на осигурителната вноска е фиксиран на 7,92 евра месечно, независимо от доходите.

Осигурените лица имат право да получават обезщетение за дългосрочни грижи, само ако са участвали в осигуряването най-малко в продължение на пет години.

Към осигурителния фонд функционира медицинска комисия, която, след извършване на преглед, определя необходимостта от провеждането на оздравителни и рехабилитационни дейности. Целта е да се сведе до минимум потребността от грижи или да се предотврати влошаване на здравословното състояние на осигуреното лице.

Плащанията на осигурените лица се извършват по един от следните три начина:

- ◆ Плащания в брой (in cash), които могат да се използват за широк кръг цели: наемане на професионални асистенти, за заплащане на членове на семейството, които да се грижат за тях и др. подобни;

- ◆ Плащания изцяло в натура (in kind), при които грижите се извършват от лицензирана агенция, сключила договор с осигурителния фонд;

- ◆ Смесени плащания (комбинация от горните два начина).

Социалноосигурителният фонд също така заплаща за необходимата медицинска помощ, за оборудване, за обучение на членове на семейството за полагане на професионални грижи за нуждаещия се.

По начина на финансиране Германският осигурителен фонд за предоставяне на дългосрочни

грижи се явява като успореден, но отделен фонд спрямо здравноосигурителния фонд. Управлението му се извършва изцяло от държавата.

➤ **Франция** през последните години направи значителни промени в системата си за предоставяне на дългосрочни грижи. За разлика от Германия, която възприе като модел задължителното социално осигуряване по отношение на дългосрочните грижи, Франция избра смесен подход. Докато в германската система водещият фактор за получаване на обезщетения е медицинската необходимост (без оглед на дохода на осигуреното лице, като финансирането се осъществява от осигурителните вноски), то обезщетенията във Франция се определят съобразно доходите на лицата и се финансират изцяло от държавния бюджет. През 2002 г. Франция прие изграждането на нов фонд, който да осигури т. нар. лична добавка за независим живот (Personalized Independence Allowance). Този фонд осигурява месечно парично обезщетение, което бенефициентите могат да ползват за разнообразни цели: наемане на асистенти, извършване на ремонти в домовете им за създаване на по-благоприятни условия за живот на инвалидите, наемане на членове на семейството за асистенти (с изключение на съпруга/съпругата). Лична добавка за независим живот може да се получава от лица на 60 и повече години. Получаването ѝ се извършва само след много стриктна медицинска експертиза и ако бенефициентът може да докаже, че е неспособен да се справи самостоятелно с поне три от ежедневните си дейности (хранене, обличане, къпане, ставане от леглото, разходка).

➤ В **Дания** системата за дългосрочни грижи има за основен принцип свободния и равен достъп до предоставяните специализирани услуги. Основният закон, регулиращ грижата за възрастните в домовете им, е *Консолидационен закон за социално обслужване*. Съгласно закона всички решения, засягащи помощи за възрастните хора, трябва да се вземат за всеки конкретен случай от общините. Предоставянето на грижи в домашни условия е бесплатно. Те се предлагат въз основа на индивидуалните нужди на лицата. Местните власти определят общите стандарти на помощта (кой какво да получава). Те оценяват индивидуалните нужди и въз основа на оценката решават на каква безплатна помощ има право възрастният човек. Целта на помощта е да позволи на лицата да си останат в собствените домове дори тогава, когато имат нужда от помощ, за да извършват ежедневните си дейности. Финансирането на услугите за предоставяне на дългосрочни грижи се осъществява

със средства от местни данъци и чрез субсидии от държавата. До 2001 г. местните общини са били единствените, които предоставяли домашна грижа за възрастните хора. Един нов закон, наречен *По-голям избор на личен асистент*, е приет от парламента през 2002 г., в сила от 1 януари 2003 г. Този закон предоставя възможност на възрастните хора да променят помощта, която получават (личен избор на доставчика на услугите), а местните власти да приемат квалифицирани частни фирми, които да осигуряват грижи и обслужване на възрастните. С този нов закон е прекратен монополът на общините, но те продължават да носят отговорност за заплащането за домашната грижа, вземането на решение относно вида на помощта, която да бъде предложена, и за качеството ѝ.

➤ Във **Великобритания** предоставянето на дългосрочни грижи както в домашни условия, така и в институция, се извършва безплатно от Министерството на здравеопазването. Финансирането на осигурителния фонд за предоставяне на дългосрочни грижи е смесено – държавни субсидии, местни данъци и доплащане от страна на ползващите услугата. През 2003 г. общините започнали да предоставят и парични социални помощи като алтернатива, освен традиционните плащания в натура.

Посочените четири страни са развили своите осигурителни системи за дългосрочни грижи по модела на вече съществуващите в тях обществени здравноосигурителни системи. Дългосрочните грижи и медицинското лечение често се припокриват във времето за хронично болните и те често получават два вида грижи едновременно. Следователно по-лесно е за страни със задължително здравно осигуряване да развият обществени осигурителни фондове за заплащане на дългосрочни грижи.

Осигурителният подход, възприет от Германия, е успял в предоставянето на по-голяма финансова издръжка за възрастните хора и техните семейства. Макар френският смесен модел да е имал за цел обезщетенията да се насочат основно към най-нуждаещите се, разходите значително са надхвърлили очакванията.

Отношение към дългосрочните грижи в Европейския съюз

Едно от основните послания на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси, адресирано до пролетното заседание на Европейския съвет, гласи следното:

“Тъй като промените в демографски и социален план пораждат нарастващи потребности за качествен дългосрочни грижи, предоставянето на достъп за всички, подобряването на координацията на грижите и осигуряването на подкрепа за неинституционалните форми на предоставяне на грижи продължават да бъдат предизвикателство. Държавите-членки трябва да намерят точния баланс между обществени и частни отговорности и институционални и неинституционални грижи.”

В комбинираната 18-месечна Програма на френското, чешкото и шведското председателство за периода от юли 2008 до декември 2009 г., представена на Корепер*, Съвета по общи въпроси и външни отношения, се казва:

“В застаряващо общество е необходима промяна в положителна посока на нагласите спрямо по-възрастните хора. Председателствата ще подкрепят всички инициативи, насочени към създаване на обществена среда, в която към възрастните хора се отнасят с уважение и достойнство. Възрастните хора трябва да могат да водят здравословен, активен и самостоятелен живот, като участват в обществото и имат по-добро качество на живота. При необходимост от грижи те следва да получат достойна и висококачествена грижа.”

Дефиниране и организиране на дългосрочната грижа като осигурен социален риск и в България

Нашата страна разполага с инструменти и програми за дългосрочни грижи. Предвид неблагоприятната прогноза за увеличаване на потребността от такива в недалечно бъдеще, както и на базата на сегашния опит за незадоволителното им предоставяне в нужния обхват и качество, съществува възможност за развиване на нови инициативи и за-

* Комитет на постоянните представители (КОРЕПЕР) - *Committee of Permanent Representatives*; френски акроним COREPER. Седалището му е Брюксел. Комитетът включва държавни служители от държавите членки с ранг на посланици към ЕС. Той отговаря за дневния ред на заседанията на Съвета, подготвя (след провеждането на предварителни преговори) неговата работа по приемането на проектите и предложенията за законодателни инструменти, внесени от Комисията. Има ключова роля в системата на вземане на решения в Общността. КОРЕПЕР е едновременно форум за диалог (между посланиците и между посланиците и съответните национални власти) и орган, който упражнява политически контрол, като утвърждава насоките и контролира работата на експертно равнище.

пълване на празноти в установената мрежа. Може да се създаде по-добра обществена среда за тях с цел качествено задоволяване на растящата потребност, подхранвана от изложените по-горе основни фактори – демографски промени, здравен статус, миграция, както и от промяната на традиционния семеен модел.

Дългосрочната грижа има всички характеристики, присъщи на социален риск, който може да бъде предварително осигурен с внасяне на осигурителни вноски, предвид неговата обществена значимост и голяма вероятност на сбъждане. Независимо дали са от лична трудова дейност или не, своевременно заделените за тази цел и управлявани с грижата на добър стопанин парични средства ще покрият разходите за дългосрочна грижа на осигуреното лице, когато ще се нуждае от подкрепа за достоен живот в напреднала възраст.

По-организираното обхващане на този социален риск би донесло полза не само за нуждаещите се лица, но и за техните близки, задължени по закон да се грижат за тях. Така за членовете на семействата би се освободил потенциал за реализация на пазара на труда, за повишаване на квалификацията, за учене през целия живот, а също и за личното им активно стареене. Вместо да похабяват професионализма си докато се грижат за зависим член на семейството, те биха могли да извършват друга дейност по призвание или в името на по-добро качество на личния живот. Дългосрочната грижа може да бъде извършвана от квалифицирани специалисти, обучени за справяне с нелеката задача да обгрижват хора в деликатно физическо и комплицирано психическо състояние. Това би била за тях една нормална заетост с достатъчно заплащане. При този подход печелят всички, ако се държи сметка за качеството на живота.

Въз основа на ситуацията в България относно законодателното и институционално устройство на осигурителните схеми, занимаващи се с другите осигурени социални рискове, примерни варианти биха могли да бъдат следните:

1. Дългосрочната грижа да се обхване от осигурителната система като задължително осигурен социален риск в солидарната система; Срещу задължителното внасяне на осигурителни вноски, при настъпване на потребността от дългосрочна грижа, тя да се предоставя на лицето от специализирана институция. Финансирането ѝ да е за сметка на вноски в солидарната система;

2. Дългосрочната грижа да се обхване от осигурителната система като допълнително доброволно

осигурен социален риск в капиталопокривната схема. Срещу доброволно внасяне на осигурителни вноски във фонд, управляван от лицензирано акционерно дружество, при настъпване на потребността от дългосрочна грижа, тя да се предоставя на лицето от специализирана институция. Финансирането ѝ да е за сметка на вноски във фонда, поверен за управление от дружеството;

3. Съществуващите понастоящем форми за предоставяне на дългосрочни грижи през местните структури на Агенцията за социално подпомагане, но в стеснения периметър на крайните случаи, да останат само за лицата, необхванати от горните две форми, сиреч за социалнослабите лица. Финансирането им (в ограничен от хуманния критерий размер) да остане за сметка на общите данъчни приходи в републиканския бюджет.

Тъй като проблемът засяга не само немощния човек, но и членовете на семейството, финансирането на осигуровката би могло да се извършва и от порасналите “деца” – вече зрели хора, за техните родители или прародители.

Осигурените лица в схемите за задължително и/или допълнително осигуряване за социалния риск “дългосрочна грижа” да имат право на такава при изпадане в недееспособност, въз основа на участие с осигурителни вноски. При условие че се възприеме по принцип този подход, обществената дискуссия може да даде отговор към коя от институциите да се развие задължителната форма на тази осигуровка – НОИ или НЗОК; кои акционерни дружества биха могли да разширят дейността си с допълнителната осигуровка; какъв да е размерът на вноската/вноските; какъв да е разумно определеният минимален период на участие с вноски, кой ще прави вноските, коя надзорна институция ще следи законосъобразността на дейността и управлението на средствата от вноските, кой ще избира и контролира доставчиците на услугите по дългосрочните грижи, каква организация на движение на паричните средства към потребителите на услугите ще се установи и т.н.

Уреждането на осигуровката за дългосрочна грижа с презумпцията, че когато човек доживее старини е твърде вероятно да се нуждае от чужда помощ, би следвало да почива на принципа за солидарност и реципрочност на обществените отношения. Насаждането на отговорност за качеството на собствения живот минава и през това човек да се подготви за старините чрез осигуряване не само за пенсия, но и за дългосрочна грижа, а държавата да създаде необходимата институционална среда за това.

Минало

ИМОТИТЕ НА ИНСТИТУТА ЗА ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ* (1941–1951)

Валентина Минчева,
главен експерт в отдел “Връзки с обществеността” в НОИ

Новосформираният със закон (ДВ, бр. 50 от 6.03.1941 г.) Институт за обществено осигуряване (ИОО) поема ръководството на осигуровките, предвидени в законите за обществено осигуряване от 1924 и 1941 г. Освен пряката работа по осигуряването, Институтът се занимава и с пласмента на набраните средства.

На основата на предишен опит и под влияние на Международното бюро по труда дейността по съхранението и пласмента на набраните от осигуровки средства става една от най-съществените. Взема се решение натрупаните средства да бъдат съхранявани във влогове в държавни банки, в недвижими доходоносни имоти в големите градове, в български ценни книжа, в ипотеки, в заеми, предназначени за инвестиране в държавни стопански предприятия, и т.н.

В желанието си да реализира печеливша пласментна политика и да осигури по-достъпна и качествена медицинска помощ на осигурените, както и да отговори на техните социално-битови потребности, през 1927 г. фонд “Обществено осигуряване”, а по-късно, през 1941 г., и Институтът за обществено осигуряване се ангажират със строителството на болници, поликлиники и жилищни блокове. На 5.06.1941 г. е публикуван *Закон за построяване на работнически жилища със средства на ИОО*.

В периода 1941–1947 г. се развива активна строителна дейност и са построени множество жилища, болници, поликлиники, санаториуми и др. из цялата страна. В края на 1947 г. Управителният съвет на ИОО установява, че институтът губи от строителството на жилища поради

ниските наеми и решава да се довършат само започнатите сгради, а за нови да се отпускат заеми на общините, които се ангажират със строителна дейност.

Въпреки това решение, строителната дейност издига много авторитета на Института за обществено осигуряване и е доказателство за големите възможности на фондовата система на социалното осигуряване.

СПИСЪК на имотите на ИОО (след 1948 г. ДИОО) с кратки данни за тях

I. Работнически жилища:

1. София:

- а) Строежът е започнал през 1942 г.
- б) Строежът е завършен както следва:
 - 1945 г. – 16 блока по 12 двустайни апартамента;
 - 1947 г. – 14 блока по 12 двустайни апартамента и 1 едностаен;
 - 1947 г. – 2 блока по 12 двустайни апартамента;
 - 1949 г. – 6 блока по 3 тристайни апартамента;
 - 1950 г. – 2 блока по 4 двустайни апартамента;
 - 1950 г. – 1 пансионат със 160 стаи, 6 просветни зали, кинозалон с 500 места и 8 магазина;
 - в) Обитаеми всичко 40 блока с 430 апартамента;
 - г) Обитатели 600 семейства с 2500 членове;
 - д) Запланувана сума за админист. сграда – 35 000 000 лв.
 - Запланувана сума за детски ясли – 40 000 000 лв.
 - е) **Общо изразходвана сума – 464 000 000 лв.**

*Институт за обществено осигуряване (1941–1948) и Държавен институт за обществено осигуряване (1949–1951).

ж) Един апартамент средно струва 1 100 000 лв.

з) Строежът е извършен върху площ от 80 000 кв. м.

2. Бургас:

а) Строежът е започнат през 1946 г.

б) Строежът е завършен през 1949 г. както следва:

– Осем блока по 4 двустайни апартамента;

– Два блока по 8 двустайни апартамента;

в) Незавършени са: 5 блока по 8 двустайни апартамента и 2 блока по 12 едностайни апартамента;

г) Обитаеми всичко 10 блока с 48 двустайни апартамента;

д) Обитатели 60 семейства с 245 членове;

е) Завършването е запланувано до края на 1950 г.

ж) Запланувана е сумата от 20 000 000 лв. за дневен детски дом;

з) Строежът е извършен върху площ от 30 000 кв. м.

3. Габрово:

а) Строежът е започнат през 1947 г.;

б) Строежът е завършен през 1949/50 г., като са построени 72 двустайни апартамента и 72 бежарски стаи;

в) Недовършени са 12 двустайни апартамента;

г) Обитаеми са всичките 72 двустайни апартамента и 72 бежарски стаи;

д) обитатели – 100 семейства с 480 членове;

е) Запланувано е довършването през 1950 г.;

ж) Строежът е извършен върху площ от 10 391

кв. м.

4. Плевен:

а) Строежът е започнат през 1947 г.;

б) Строежът е завършен през 1949/50 г., като са построени 90 едностайни апартамента и 32 двустайни апартамента;

в) Обитаеми са всичките;

г) Обитатели – 145 семейства с 560 членове;

д) Строежът е извършен върху площ от 20 415

кв. м.

5. Сливен:

а) Строежът е започнат през 1947 г. и завършен както следва:

– 1949 г. – 8 блока по 4 двустайни апартамента;

– 1950 г. – 6 блока по 4 двустайни апартамента;

б) Незавършени: 8 блока по 8 едност. апартамента и 3 блока по 8 двуст. апартамента;

в) Обитаеми всичко 14 блока с 56 двуст. апартамента;

г) Обитатели 65 семейства с 245 членове;

д) Довършването е запланувано:

– 1950 г. – 8 блока по 8 едност. апартамента и 3 блока по 8 двустайни апартамента;

– 1951 г. – 4 блока по 8 двустайни апартамента;

е) За завършването е запланувана сумата 30 000 000 лв.;

ж) Строежът е извършен върху площ от 50 000 кв. м.

5. Кричим:

а) Закупени жилища и стопански сгради;

б) Обитаеми 10 блока – 25 апартамента с 83 стаи;

в) Общо изразходвана сума 4 101 000 лв.;

г) Мястото обхваща 41 770 кв. м.

II. Трудови палати с поликлиники:

1. София:

а) Пететажна сграда на ул. Ал. Стамболийски, 48, купена за 14 877 000 лв. Понастоящем се ползва от Софийския клон на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” при СГНС и Работническа поликлиника № 4.

б) Първа районна поликлиника – 5-етажна сграда, строежът е започнат през 1949 г., а ще бъде завършен 1952 г.

2. Видин – четириетажна сграда, построена на място от 500 кв. м, като застроеното място е 198 кв. м; изразходвана е сумата от 10 254 000 лв. Строежът е започнат през 1948 г. и е завършен през 1949 г. Понастоящем се ползва от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и Работническа поликлиника.

3. Кърджали – триетажна сграда, застроена площ от 520 кв. м върху място от 1456 кв. м. Изразходвана сума 19 656 120 лв. Строежът е започнат през 1945 г. и е завършен през 1948 г. Понастоящем се ползва от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и поликлиника.

4. Толбухин – триетажна сграда, застроена на 413 кв. м върху място от 973 кв. м. Изразходвана сума 7 879 000 лв. Купена през 1947 г. Ползва се от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и служители при ДИОО.

5. Марек – четириетажна сграда със застроена площ от 830 кв. м върху място от 919 кв. м, като строежът е започнал през 1943 г. и е завършен през 1949 г. Изразходвана е сумата от 45 313 740 лв. Използва се от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и работническа поликлиника.

6. Стара Загора – пететажна сграда, застроена площ от 450 кв. м върху място от 667 кв. м. Изразходваната сума е 11 436 978 лв. Строежът е започнат през 1948 г. и е завършен през 1950 г. Ползва се от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и поликлиника.

7. **Сталин** – четириетажна сграда със застроена площ от 1610 кв. м върху място от 1871 кв. м. Изразходвана сума 66 017 804 лв. Строежът е започнат през 1943 г. и е завършен през 1950 г. Ползва се от клона на ДИОО, отдел “Труд и социални грижи” и ОСПС.

III. Работнически болници:

1. **София** – място от 19 351 кв. м, застроено 6000 кв. м на 4 етаж с 900 легла. Изразходвана сума 65 437 000 лв., като строежът е започнал през 1934 г. и е завършен през 1950 г. с надстройка.

2. **Пловдив** – място от 1524 кв. м, а застроена площ 1170 кв. м на 4 етаж със 120 легла. Изразходвана сума 16 731 000 лв.

3. **Габрово** – място от 3700 кв. м, застроено 800 кв. м, 3-етажна сграда със 170 легла, като строежът е завършен през 1947 г. и е изразходвана сума от 34 499 000 лв.

4. **Хасково** – място от 678 кв. м, а застроено 570 кв. м – триетажна сграда с 60 легла. Изразходвана сума от 20 122 000 лв.

IV. Работнически санаториуми:

1. **С. Искрец, Софийско** – павилион към държавния санаториум за туберкулозно болни върху застроено място на 640 кв. м на 3 етаж със 70-85 легла, за които е изразходвана сумата от 5 600 000 лв. Понастоящем се използва от Министерство на народното здраве.

V. Почивни лечебни станции:

1. **Пещера** – място от 40 000 кв. м. Станцията има 120 легла, изразходвана сума от 7 531 938 лв.;

2. **Самораново** – място от 30 000 кв. м, почивна станция със 120 легла, изразходвана сума от 3 5508 604 лв.;

3. **Сливен** – водолечебна почивна станция край гр. Сливен при Сливенските минерални бани – място от 5190 кв. м със 120 легла; изразходвана сума 1 866 760 лв.;

VI. Стопанства:

1. София:

а) стопанство в с. Орландовци, оформено като спомагателно такова, за снабдяване на работническата болница в София със зеленчук, обхващащо около 54 декара, наето под наем от СГНС. Към

същото има изграден собствен на ДИОО модерен свинарник;

б) стопанство край с. Симеоново, което поради слабия урожай и поради изиграване ролята на стопанствата по ведомствата, от една страна, и, от друга, засилването на ТКЗС и ДЗС престава да има голямо значение, с оглед на което УС на ДИОО е взел решение да ликвидира същото до края на 1950 г. и на негово място да се построи дом за трудови инвалиди, за каквато цел са били купени местата, обхващащи над 150 000 кв. м, за които е изразходвана сумата от 55 700 000 лв., в която сума са включени и административните и стопанските сгради.

VII. Постройки и места:

1. София:

- а) сграда на ул. Сердика, № 6 – 4 етаж;
- б) сграда на ул. Ц. Симеон, № 82, 2 етаж;
- в) магазинчета на пл. Бенеш, № 6, 11 бр.
- г) място на пл. Възраждане (суперфиция) на театър “Г. Димитров”;
- д) празно място на бул. Ал. Стамболийски, № 3;
- е) място с магазинчета на ул. Алабин, №37 с 13 магазинчета;
- ж) сглобяема барака на ул. Цар Калоян, № 2 с 22 стаи;
- з) място на ул. Патриарх Евтимий и Раковски (поликлиника в строеж) – 5 етаж;
- и) място с постройка на ул. Златовръх;
- к) място на ул. Златовръх и Кораб;
- л) място с постройка на ул. Кораб, № 69;
- м) място на ул. Кораб и Бабуна;
- н) място на ул. Якубица и Галичица;
- о) място на ул. Якубица и Индже;
- п) недовършена постройка на ул. Урвич;
- р) един етаж от сградата на ул. Позитано, № 3 – два апартамента;
- с) апартамент на ул. Раковски, № 137 – три стаи;
- т) апартамент на пл. Народно събрание, №12 – 8 стаи;
- у) празно място в с. Бояна – 13 000 кв. м;
- ф) празно място в с. Банкя – 3000 кв. м;
- х) постройка на ул. Бяло море, №29;
- ц) постройка на ул. Бяло море, №25;
- ч) постройка на ул. Чаталджа, 149;
- ш) място с постройка на ул. Златни мостове, №16;
- щ) една дървена сглобяема постройка в работ. жилища.

2. **Асеновград** – празно място за работническа болница с поликлиника;

3. Бургас – празно място за трудова палата с поликлиника;

4. Сталин (Варна): а) място за работнически жилища;

б) място край Св. Константин (суперфиция) – за работническа болница;

5. Враца: а) дворно място за трудова палата и поликлиника;

б) място за поликлиника (от фонд “Здравна застраховка”);

6. Габрово – сграда на ул. Радецка, № 48;

7. Карлово – място за строеж на поликлиника;

8. Кърджали: а) място за работнически жилища;

б) място за поликлиника;

9. Пловдив – празно място 13 000 кв. м за работническа болница;

10. Поморие – място за водолечебна станция;

11. Провадия – място за поликлиника;

12. Ст. Загора – триетажна постройка за хотел със салон, магазини и пристройки;

13. Сапарево – място за водолечебна станция;

14. Сливен – място за трудова палата и поликлиника;

15. Хасково – място за работнически жилища;

16. Трявна – място за работнически жилища;

17. Ямбол: а) място за работнически жилища;

б) място и сграда за работ. поликлиника (от

фонд “Здравни застраховки”);

18. Търговище – място за поликлиника от фонд “Здравни застраховки”;

19. Шумен – място за поликлиника.

Списъкът е изготвен на 25.08.1950 г.

За съжаление в края на 1948 г. Институтът за обществено осигуряване е одържавен; в началото на 1950 г. бюджетът на ДИОО е включен в единния републикански бюджет, а с 911-о ПМС от 8.08.1951 г. функциите по социалното осигуряване на работниците и служителите се предават на Централния съвет на Обединения професионален работнически съюз (ОРПС). С приемането на Кодекса на труда на 9.11.1951 г. в ръцете на държавата преминават и всички активи на социалното осигуряване в България.

Ползвани източници:

1. *Държавен вестник;*

2. ЦДА, ф. 49, оп. 1; ф. 164, оп. 1; ф. 334, оп. 2;

3. *Известия на Президиума на Народното събрание от 1951 г.*

4. Библиотека “Трудова просвета”, 1947 г.

5. Константинов, Н. *Социалното осигуряване в България(1888-1951)*, С., 2001 г.

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

Национален осигурителен институт

www.nssi.bg

Министерство на труда и социалната политика

www.mlsp.government.bg

Комисия за финансов надзор

www.fsc.bg

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

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 1028

Бюлетинът се разпространява безплатно.