

СЪДЪРЖАНИЕ

Реформата	
Ася Гонева - Емоционално, но искрено и добронамерено	4
Йордан Христосков - Минимален осигурителен доход по групи професии и отрасли - дискусията продължава	6
Осигуряването в числа	
Дочко Бояджиев - Развитие на учителския пенсионен фонд през 2001 г.	10
Управление на човешките ресурси	
Адриана Андреева - Система на подбор на персонала в Националния осигурителен институт	13
Втора пенсия	
Информация за осигурените лица по фондове и преведените средства към тях	16
Партньорство	
д.ик.н. Никола Абаджиев - Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО)	18
Международна дейност	
Теодора Нончева - Механизъм на преговорите за присъединяване към ЕС в областта на социалното осигуряване	21
Чужд опит	
“От държавни разходопокривни към многостълбови схеми”	23
Представяме ви...	
Евдокия Иванова - Районно управление “Социално осигуряване” - Велико Търново	27
Право	
Маргарита Чечова - Прилагане на измененията в КЗОО, ДПК и закона за събиране на държавните вземания	30

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година I, брой 4, 2002

Редакционна колегия:

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

Редактор:

Марина Цветкова

Коректор Валентина Минчева
Корица Николай Дичев
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 1021
web: www.nssi.bg
ISSN 1311 - 9656

Ако стартовият момент на реформата на държавното обществено осигуряване в България се свързва с датата на влизане в сила на Кодекса за задължително обществено осигуряване (КЗОО), за начало на реформирането на националната осигурителна институция трябва да приемем момента на влизане в сила на Закона за фонд обществено осигуряване. И макар че последният е вече в историята, революционното за онова време (1995 г.) нововъведение и днес е жизнеспособно, перспективно и доказано полезно. Изкушенията в осигурителната тематика навярно се досещат, че със споменатия закон за първи път до управлението на системата и то до неговите най-високи равнища бяха допуснати външни за щатния състав на институцията лица – представители на онези, заради които системата е създадена и работи.

Създаването на трипартитен орган за управление на националната осигурителна институция бе преди всичко една първа стъпка в посока на утвърдени съвременни европейски практики за управление на осигурителните системи.

В момента на неговото създаване през 1995 г. и днес, след реформата в държавното обществено осигуряване, правомощията на Надзорния съвет на НОИ са обект на законова регламентация. Практически неговите функции са изцяло обвързани и посветени на дейността на системата на държавното обществено осигуряване.

През шестте години на своето съществуване Надзорният съвет на НОИ съумя да превъзмогне тясно организационните или ведомствени интереси на институциите по постоянна работа на членовете в него. По всеки разглеждан проблем успешно се търси пресечната точка на интереса на всички участници в осигурителния процес чрез приоритета на интересите на осигурителната система, нейната дълготрайна жизнеспособност и дълговечност. Така, въпреки големите в началото опасения у някои ръководни служители от осигурителната система, а и от Министерството на труда и социалната политика, че допускането на социалните партньори до фактическото решаване на проблемите на социалното осигуряване ще доведе до популистки и недостатъчно компетентни решения, които ще застрашат безпрепятственото и законосъобразно функциониране на системата, всъщност ефектът беше друг. Така се затвърди убеждението, че решенията на Надзорния съвет на НОИ са сериозен управленски инструмент, умелото прилагане на който е от полза не само за системата, а и за укрепване на общественото доверие към държавното осигуряване. В тези именно постижения се състои и основният ефект от дейността на НС на НОИ. И това не е заслуга единствено на качествата на личностите, участващи в него, но и на статута и механизмите на действие, на юридическата и институционалната рамка, в която той действа, на заложената във всичко това обща отговорност при вземането на решенията и при тяхното прилагане.

Ася Гонева,
изпълнителен секретар на КНСБ,
председател на Надзорния съвет на НОИ

ЕМОЦИОНАЛНО, НО ИСКРЕНО И ДОБРОНАМЕРЕНО

Ася Гонева,
изпълнителен секретар на КНСБ,
председател на Надзорния съвет на НОИ

Не зная защо точно сега, може би поради интензивното главоблъскане по повод т.нар. осигурителни прагове, изведнъж си дадох сметка, че за реформата на осигурителната система у нас се говори, а и пише като за нещо вече сторено – от този ъгъл тя се и оценява. Такива твърдения се срещат на официално ниво – в доклади за международните финансови институции, в такива, предназначени за евроинтеграцията ни, при пледоарии в Парламента. Но по един особен начин те присъстват и на “битово” равнище – всяка оскъдица на атрактивни за медиите събития се компенсира с пикантерии за проведената пенсионна реформа. Дори на международни теоретични или приложни форуми, на които се дискутира осигурителна тематика, се дават оценки на “извършената” в България пенсионна реформа. Слава Богу, “чужбинските” квалификации за реформата ни са позитивни, а не като тези, които бълва примерно някакъв Институт за пазарна икономика, на който пазарни, искам да кажа като на пазар, са му и писанията и приказките, пък икономиката сигурно е в хонорарите от тях. Както е речено, никой не е станал пророк в собственото си село и сигурно затова каквото и да се предприеме у нас, задължително бива усърдно разкритикувано, без даже да е изучено. Опасното е, че пазарната ниша на критиците напоследък взе да придобива очертания на безмитна зона за доморасли иновации на тема пенсионна реформа, където се предлага всякаква екзотика – като се почне от отмяната на “точковата система”, сиреч на реформата, и се стигне до приватизацията на Националния осигурителен институт.

Не съм на мнение, че реформирането на осигурителната и най-вече на пенсионната ни система е съвършено дело със сертификат за стогодишна гаранция. Но пък не ми е по душа и по съвест да

приемам, че това, което сме посадили, не е цвете, а бурен, защото който гледа, вижда, че то едва е поникнало и сега му е време да го торим и поливаме, а не да го скубем, че е без плодове. Защо обаче не можахме тази проста и естествена логика убедително да предадем на повече или по-малко засегнатите от новите пенсионни решения, защо не накарахме редовите граждани – пенсионери или работещи, и политиците – управляващи или желаещи да го правят, да проумеят, че в осигурителната и особено в пенсионната реформа, нищо още не е завършило, но е започнато благоразумно и далновидно; че всяко взето решение остава стратегически изгодно и плодотворно, само ако не се подчинява на персонални или групови претенции или конюнктурни “малки правди”; че да се развиват пазарни отношения не означава пазар във всичко и всичко на пазара; че повече от 100 години човешкото и обществено развитие е изстрадало максимата, че никой индивид не може съвсем сам да се опълчи срещу рисковете на днешния и утрешния ден и така е съградило солидарната защита. Питам в първо лице множествено число, защото по силата на личния си жизнен избор и професионалните си задължения бях и съм винтче от механизма за правенето на пенсионната реформа и за нейната трансплантация в съдбата на българина и естествено ще трябва да преглътна част от идеологическия неуспех като личен дял. Прави я го.

Ама като се оглеждам, такива дето можем нещо да преглътнем, ‘щото сме си позволили и нещо да творим, че и битки да водим сме една шепа и малко отгоре. А насреща – стройни редици от повече или по-малко лично и корпоративно заинтересовани “изследователи”- реформатори, пък и политици дал господ, следени с неосъзнато празни надежди от многобройни, смазани от недоимъка пен-

сионери и от безработната перспектива граждани и гражданки на средна възраст. И от по-младите, разбира се. Те, щат не щат, усвояват максимата – ако искаш да те осигуряват, значи си ретрограден и неконкурентен; да не си осигурен (поне не задължително), то е да си съвременен, пазарно ориентиран и богат – сега и во век и веков. Къде в този пъзел да поставим печелившата развързка с “хепи енд”, “хепи” за реформата, разбира се.

Някога ни учеха, че един от основните лостове за преодоляване на проблеми е в търсенето и откриването на неизползвани резерви. И военната наука твърди, че в решителните битки на полесражението е целият армейски резерв. То и Ленин беше казал, че кадрите са тези, които решават, ама нали сега всичко що е споменал е неприлично да се знае, камо ли да се припомня. Аз обаче ще рискувам и ще използвам лениновата сентенция, за да си подредя пъзела. Е, ще посегна и на резерва, но не за да не ме обявят за ленинофил, а просто защото в моя пъзел те са едни и същи фигурки. А фигурките не са една и две, те не са дори шепа и малко повече. Те са цяла армия от 3400 командни и редови бойци на осигурителния фронт, разположени в поне 30 географски точки на възможни сражения. Представяте ли си каква обществена привързаност и оценка за реформата би се моделирала, ако ежедневно повече от три хиляди служители в националната осигурителна институция посрещат с подчертано уважение и съпричастност осигурени работници, служители, самоосигуряващи се, работодатели или пенсионери и демонстрират, че ТЕ и тяхното благо са единственото, в името на което съществува, работи и се реформира системата? Ами ако всички писмени молби, жалби и запитвания се обработваха и връщаха до подателите си не след няколко месеца, а в рамките на двадесетина дни и не изпъстрени с юридически абракадабри от сорта “съгласно член”, “в съответствие с алинея” “релевантно на”, а на достъпен език и поне с малка доза човешко съчувствие, когато законът не допуска желанията да бъдат удовлетворени? Ако всяка консултация или проверка се посвети и на елегантни разяснения за неизбежността и ползата от това, което се прави и че с търпение и поведение

то може да се направи? Ако на всяка явна или индиректна атака срещу реформата или институцията се отговори с 30 едновременни професионални и желязно аргументирани опровержения? Ако по всяка идея за промени се заявяват ако не три хиляди, то поне хиляда и петстотин високо професионални мнения “за” или “против” и по всяка злостна или добронамерена критика – още толкова. Ами ако на 30 места и 30 пъти се каже публично какво означава да се задраска солидарността в осигуряването и да се приватизира с цел парични икономии националната осигурителна институция? Ако се поеме рискът и се води публична полемика по цялата география на системата срещу недалновидни и погрешни решения на други институции, пък били те и депутатски или министерски предложения или виждания на конституционни съдии...

Ами ако сега се амбицираме и стегнем редиците, за да натикаме в миша дупка тези, които направиха и правят бизнеса си на гърба на осигурителната система и за сметка на обезпеченията на майките и бащите ни и на тези, чиито труд експлоатират; ако не допускаме от ефира или екрана да ни поучават хора, които са ограбили милиони от нашата солидарност; ако сме безкомпромисно непримирими с всяко посегателство срещу социалната еднородност и справедливостта; ако сме готови да се заемем с всяка мярка срещу нарушенията и неправомерното поведение, каквото и да ни струва това – ще подредим пъзела. Ще разгръщаме уверено започналата реформа; ще следваме избраната стратегия; ще гарантираме за себе си и за децата си защитата от солидарната подкрепа на поколенията; ще оздравим икономиката си чрез социалната си инвестиция; ще имаме самочувствието и гордостта на хора, осъзнати участващи в изграждането на къщата на социалната сигурност на днешните и бъдещите поколения. И ще спечелим! Ще спечелим, защото може да бъде загубена само тази битка, която не сме водили. Щом я водим, винаги имаме шанс да сме победители. Важното е да идентифицираме фанфарите на нейното начало. А ние не сме глухи, нали? Защото каквато ни е осигурителната система, такива ще са държавата и обществото ни. А ние избираме.

МИНИМАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ГРУПИ ПРОФЕСИИ И ОТРАСЛИ – ДИСКУСИЯТА ПРОДЪЛЖАВА

Йордан Христосков,
управител на НОИ

Дискусията по въвеждането на минимален осигурителен доход по групи професии и отрасли продължава повече от месец. Вече ясно се очертават поддръжниците и противниците на тази идея, добронамерените критици и дежурните критикари на всяко ново предложение. Всичко това дава достатъчно “храна” за една, макар и междинна, оценка на предлаганата мярка за разширяване на осигурителната основа чрез доближаването ѝ до действителното равнище на получаваните доходи.

От проблема към идеята. Наличието на огромно количество нелегитимни пари у работодателите дава възможност част от трудовото възнаграждение да се изплаща “на ръка”. Така основата, върху която се начисляват осигурителните вноски, силно се стеснява. Масово явление вече става осигуряването на минимална работна заплата. Данните от Персоналния регистър на НОИ сочат, че през 2001 г. около 500 хил. наемни работници са осигурявани от работодателите на доход под 100 лв. В отрасъл “Хотелиерство и ресторантьорство” средната работна заплата, обявена от НСИ, е близо два пъти по-висока от средния осигурителен доход по данни на НОИ. В един от най-модерните отрасли, като информационните технологии например, заетите масово са осигурени на минимална работна заплата или на суми, близки до нея. И това се отнася не само за малки фирми, а за дружества с годишни обороти от порядъка на 20 – 30 млн. лв., чиито реклами можете да срещнете навсякъде. Всичко това подрива основите на съществените реформи в социалното осигуряване в България и дава повод да се поставят под съмнение постигнатите резултати.

Възможните подходи за осъществяване на

идеята. Разширяването на осигурителната основа чрез обхващане на голяма част от доходите от сивия сектор може да се постигне по два пътя:

- чрез браншово договаряне на минимални заплати по отделни видове професии и разпространение на договореното върху всички работодатели от отрасъла;
- чрез административно въвеждане на задължителни минимални прагове на осигурителния доход по професии и групи отрасли.

За предпочитане е първият подход, тъй като се постига пазарно договаряне на минималната цена на работната сила по отрасли и професии. Недостатък тук обаче може да бъде непълният обхват на колективните трудови договори в някои отрасли поради ниската степен на “синдикализация” в тях, както и отсъствието на ефективни механизми за контрол върху спазването на тези договори.

Административният подход за въвеждане на минимални осигурителни прагове по професии и групи отрасли трябва да се разглежда само като алтернатива в случай, че не се постигне договаряне на минимални трудови възнаграждения по браншовете. Неговите предимства са в задължителния характер на минималните прагове за всички осигурители и възможността за ефективен административен контрол. Като сериозен недостатък може да се посочи субективизмът в определянето на минималните осигурителни прагове – по същество това е административно определяне на минималната цена на работната сила и на социалното осигуряване.

Най-добре е двата подхода да се обединят, като договорените минимални трудови възнаграждения по отрасли и групи професии се утвърдят като за-

дължителни за всички работодатели с акт на Министерския съвет.

Предложението за обществено обсъждане.

Идеята за въвеждането на минимален осигурителен доход за работещите по трудови правоотношения (и приравнените към тях) бе предствена като проект на МТСП и НОИ за дискусия. Предложението равнища на минимални осигурителни прагове (вж. приложението) са за 9 основни професии в 31 отрасли, разпределени в 6 групи.

Поддържници и справедлива критика. Въвеждането на минимални осигурителни прагове по професии и групи отрасли по принцип се поддържа от Българска стопанска камара, от синдикатите (КНСБ, КТ “Подкрепа” и Обединение “Промяна”), от БИБА, както и от някои научни и изследователски институти. Едновременно с това конкретното предложение е подложено на справедлива и градивна критика, изразяваща се в следното:

- Резервираност към подхода за определяне на минималния осигурителен доход по групи професии и отрасли. По принцип синдикатите считат, че самите прагове трябва да се установят като резултат от браншовото договаряне на работната заплата, а не по административен път да се определя минимален осигурителен доход;

- Предложената степен на агрегация (деагрегация) на професиите и отраслите, за които се определят минималните осигурителни прагове, се счита или за силно окрупнена или пък за много подробна. БСК например счита, че определянето на минималния осигурителен доход по окрупнени групи отрасли би създавало проблеми на работодателите, където реалните възнаграждения са най-ниски в рамките на групата, където попадат. Затова се предлага по-голяма диференциация, т.е. по-голям брой минимални прагове. Обединение “Промяна” счита, че минималните осигурителни прагове трябва да се договорят за отделните браншове не по групи професии, а само за двете основни категории персонал – “заети работници” и “заети служители”;

- Нивата на предложените минимални осигурителни прагове за някои професии и отрасли се считат за прекалено високи. Тази критика идва от определени браншови съюзи към синдикатите, които добре познават възможностите за всяко едно от търговските дружества. Типичен пример за това е критиката за включването на дейностите по В и К в една група, заедно с топло-, електро- и газоснабдяването, където brutните трудови възнаграждения са много по-високи.

Тези критични бележки естествено заслужават внимание и следва да се отчетат, независимо кой от двата подхода за въвеждане на минимален осигурителен доход ще бъде избран.

Критикарство и интереси. Дежурните критикари на всяка административна мярка за ограничаване на сивата икономика и този път реагираха първосигнално. Писъкът отново е уж в името на свободното пазарно стопанство – нарушавала се свободата на договарянето между работодателя и работника, декапитализирал се бизнесът, като се товарел административно с по-високи осигуровки, намалявал разполагаемия доход на работниците. Истината обаче е съвсем друга – наличието на практика у много работодатели да осигуряват работниците си върху доход, различен от действително изплащаното трудово възнаграждение, е в противоречие с принципите на пазарното стопанство и лоялната конкуренция. Освен това в повечето случаи “спестените” пари от осигуровки не се инвестират, а се потребяват от тези работодатели по най-паразитен и примитивен начин. (Ако се инвестираха досега, къде са тогава работните места?). Вярно е, че разполагаемият доход на работниците и служителите ще намалее заради личната осигурителна вноска и данък общ доход, но това намаление ще бъде за сметка на укритите доходи. Не е вярно обаче, че така се свива потреблението и съответно бизнесът, защото под формата на трансфери към възрастното население осигурителните вноски отиват пак за потребление и то в по-голяма степен за потребление на стоки от местно производство. Нещо повече, ако се повишат пенсиите, ще се намалят неформалните трансфери вътре в домакинството от работещите към пенсионерите.

Някои от критикарите, след съответно подканяне, се опитват да бъдат “градивни”. Така например група експерти от Института за пазарна икономика предлагат (като алтернатива на въвеждането на минималните осигурителни доходи) извършването на “революционни” промени в пенсионната система в стил “а ла Казахстан”. Те внушават сегашния солидарен първи стълб да се замени със *safety net*, която мрежа ще осигурява пенсии (или помощи?) от данъчни приходи. Разчита се, че вторият и третият стълб, като капиталови, ще възврънат доверието в пенсионната система и ще гарантират по-високи пенсии за бъдещите поколения. Само че тези господа не казват какво да направим със сегашните пенсионери и с по-голямата част от сега работещите, особено с хората на възраст над 40 години, за които няма да има време да се

нарупат пари за висока пенсия от капиталовите схеми. Не се казва също какви ще бъдат данъците, за да се гарантира изплащането на пенсиите за тези хора. (В литературата по пенсионните реформи това е проблемът “двойна цена”, плащана от младото население при прехода от разходопокривна към капиталова система.) Вместо да отговорят на тези въпроси, пазарните специалисти предлагат да се закрие НОИ, без да казват кой ще определя и плаща пенсиите (или помощите?) на 2,5 млн. възрастни хора. Това пък, че има и други социални рискове като временна неработоспособност поради болест, бременност и раждане, инвалидност поради общо заболяване, трудова злополука и професионална болест, тях хич не ги интересува. Явно, щом са за свободно пазарно стопанство, авторите на тези “новаторски” идеи считат, че тези рискове трябва да се поемат от работниците, вместо да се товарят работодателите с вноски за тях. Само че това слага кръст на повече от стогодишната история на социалното осигуряване у нас и ни връща в средата на по-миналия век.

Очаквани ефекти и рискове. Очакваните ефекти от въвеждането на минимален осигурителен доход по групи професии и отрасли могат да се определят в качествено и количествено аспект.

Качествените измерения на ефекта могат да се изразят с една единствена дума – справедливост. Постига се по-голяма справедливост както за коректния работник, така и за работодателя му.

Когато всички работници се осигуряват върху доход, близък или равен на действително получавания, тогава се постига разширяване на осигурителната основа и възможност за намаляване на осигурителната тежест, включително на личната осигурителна вноска. Това е по-нормален вариант за увеличаване на разполагаемия доход у работника, защото засяга всички, а не само хитреците, които се осигуряват върху минимална работна заплата. Освен това, с въвеждането на минималните осигурителни прагове на практика се постига по-голяма социална гарантираност на работниците – в случай на осигурителен риск те ще получават и по-големи обезщетения и пенсии.

Справедливостта за бизнеса се изразява в създаването на условия за лоялна конкуренция – всеки ще заплаща действителната цена на работната сила (като сбор от трудово възнаграждение и осигуровки). Наред с това, при разширяване на осигурителната основа се създават предпоставки

и за последващо намаление на осигурителната тежест. Това отново е по-добрият подход, от който ще се възползват всички, а не само некоректните работодатели.

Количествените измерения на ефекта от въвеждането на минимални осигурителни прагове зависят от равнищата на тези прагове. По приблизителни изчисления, ако се приемат предлаганите прагове, приходите по фондовете на общественото осигуряване ще се увеличат с около 400 млн. лв. Предложението на правителството е през 2004 г. този ефект да се разпредели за намаляване на осигурителната тежест и за увеличаване на пенсиите.

Предложението за въвеждане на минимален осигурителен доход по групи професии и отрасли крие и **определени рискове**, като например:

- Бягство в неформалния сектор (по-натъшно посивяване на пазара на труда) или пък закриване на работни места поради увеличената цена на работната сила;
- Намаляване на трудовите възнаграждения до равнищата на минималните осигурителни прагове от страна на досегашни коректни работодатели;
- Опити за заобикаляне на минималните равнища чрез преназначаване на длъжности с по-ниски прагове, фиктивно преминаване на намалено работно време и други.

Тези рискове се подсказват от някои от изследователските центрове и заслужават внимание, защото вече се правят декларации за предприемане на действия към бягство в сивия сектор и заобикаляне на закона от много работодатели. Ето защо, въвеждането на минималните осигурителни прагове трябва да се съчетае и с други мерки за борба със сивата икономика – регистрация на трудовите договори, повишаване на информираността и осигурителната култура сред населението, координация на действията между контролните органи на НОИ, Данъчната администрация, Инспекцията по труда, МВР и Агенцията по заетостта.

Дискусията по въвеждането на минимален осигурителен доход по групи професии и отрасли продължава. Независимо от това кой подход ще се избере и какви ще бъдат конкретните равнища на минималните осигурителни прагове (или минимални трудови възнаграждения по отрасли и длъжности), може да се каже, че е поставено едно добро начало на обществена нетърпимост към сивата икономика, което е в полза на общественото осигуряване.

ДИФЕРЕНЦИРАН МИНИМАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ДОХОД ПО ГРУПИ ОТРАСЛИ И ПРОФЕСИИ

Минимален осигурителен доход	Общо	Първа група	Втора група	Трета група	Четвърта група	Пета група	Шеста група
ОБЩО	200	350	160	210	180	250	200
Ръководни служители	370	610	330	390	340	530	330
Аналитични специалисти	260	450	220	260	270	340	240
Приложни специалисти	230	430	220	230	260	270	190
Помощен персонал	160	260	150	170	150	210	150
Персонал, зает с услуги за насел., охрана и търговия	130	230	120	140	120	140	130
Производители в селското, горското и рибното стоп., ловци и риболовци	140	260	140	160	110	160	150
Квалифицирани производствени работници	190	330	140	200	180	200	150
Оператори на съоръжения, машини и трансп. средства	200	360	160	220	190	210	150
Нискоквалифицирани работници	130	240	120	150	140	120	100
Наименования на икономическите дейности, влизаци в предлаганите групи отрасли		<ol style="list-style-type: none"> Добив, без добива на енергийни суровини; Добив на енергийни суровини; Снабдяване с електрическа и топлинна енергия, газообразни горива и вода; Производство на кокс, рафинирани нефтопродукти и ядрено гориво. 	<ol style="list-style-type: none"> Производство на лицеви и кожи и изделия от тях; Производство на текстил и изделия от текстил; производство на обекло; Производство на дървен материал и изделия от него, без мебели; Селско, горско и ловно стопанство, рибно стопанство; Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия; Производство на дървесна маса, хартия, картон и изделия от хартия и картон; издателска и полиграфическа дейност. 	<ol style="list-style-type: none"> Преработваща промишленост, неклассифицирана другаде; Производство на изделия от каучук и пластмаси; Производство на електро-, оптично и друго оборудване; Производство на машини и оборудване, без класифицираните в подсектор DL; Производство на превозни средства; Производство на продукти от други неметални минерални суровини; Металургия и производство на метални изделия, без производство на машини и оборудване; Производство на химични вещества, химични продукти и химични влакна. 	<ol style="list-style-type: none"> Търговия, ремонт и техническо обслужване на автомобили и мотоциклети, на лични вещи и на стоки за домакинството; Hotели и ресторанти; Строителство; Транспорт, складиране и съобщения. 	<ol style="list-style-type: none"> Операции с недвижимо имущество, наемодателна дейност и бизнес-услуги; Финансово посредничество. 	<ol style="list-style-type: none"> Други дейности, обслужващи обществото и личността; Хуманно здравеопазване и социални дейности; Образование; Държавно управление и отбрана; задължително обществено осигуряване.

РАЗВИТИЕ НА УЧИТЕЛСКИЯ ПЕНСИОНЕН ФОНД ПРЕЗ 2001 Г.

Дочко Бояджиев, главен експерт,
отдел “Статистика, актюерски анализи и прогнози”

Основната цел в работата на Учителския пенсионен фонд (УПФ) през 2001 г. беше усъвършенстване в цялостната дейност на УПФ, по-добро обслужване на осигурените лица и на лицата, получаващи пенсии и добавки от фонда, а същевременно и доходносно управление на свободните финансови ресурси за разширяване приходите на фонда.

От създаването на УПФ на 1 януари 1997 г. негов неоеценим помощник остана разработеният дългосрочен модел, работещ на разходопокривен принцип. На базата на получените резултати от проиграните варианти бяха предложени и извършени промени в УПФ през 2000, 2001 и 2002 г.

□ Извършени промени в УПФ през 2001 г.

Съобразно изискванията в чл. 68 от КЗОО, възрастта за пенсиониране се увеличи съответно на 56 години за жените и се изискваше наличие на 89 точки, а за мъжете съответно – 61 години и 99 точки за получаване на добавки от УПФ.

Въз основа на внесените промени в КЗОО през 2001 г. от началото на юли се промени методиката за изчисляване на личния индивидуален коефициент – един от факторите, участващ при определяне размера на пенсиите. Вече и за лицата, пенсионирани до 31 декември 1999 г., вместо да се използва средна работна заплата за периода 1997 – 1999 г., се използва среден осигурителен доход. По този начин всички пенсионери бяха равнопоставени относно начина на изчисляване на пенсиите им. Вследствие на тази промяна беше увеличен размерът на индивидуалния коефициент средно с 4,05% на 1341 лица. Основният размер на пенсиите беше увеличен само на 609 пенсионери средно с 2,12 лв. или с 3,4%, тъй-като за останалите, макар и вече с по-висок индивидуален

размер на индивидуалните коефициенти, изчисленият по стария закон размер беше по-висок от преизчисления нов размер на пенсиите.

През юни бяха индексирани с 10% всички пенсии и добавки с начална дата на отпускане преди 2001 г., както всички останали пенсии, изплащани от държавното обществено осигуряване. През декември всички пенсионери получиха и коледни добавки в размер на 20 лв.

□ По-важни особености за пенсионерите с намалени пенсии

Изплащаните срочни пенсии за ранно пенсиониране от УПФ до края на 2001 г. се намаляваха с 0,5% за всеки месец, недостигащ на лицата до навършване на необходимата възраст. С направените изменения в КЗОО от началото на 2000 г. стана възможно жените да получават намалена пенсия до 72 месеца, а мъжете – до 66 месеца, като пенсията им се намаляваше максимално съответно с 36% за жените и 33% за мъжете.

Броят на учителите, получаващи намалени пенсии от УПФ, продължи бавно да намалява и от 2031 в края на 2000 г. достигна 1609 в края на 2001 г. За същия период бавно се увеличаваше средният брой месеци за получаване на намалени пенсии мъжете – от 29,6 месеца в края на 2000 г. на 39,6 месеца. Пенсионираните досега учители само според КЗОО ще получават намалени пенсии средно 4 години и 3 месеца. Средният осигурителен стаж остава почти постоянен – при жените се е увеличил от 30 г. и 4 м. на 30 г. и 5 м., а при мъжете – от 36 г. и 1 м. на 36 г. и 2 м. Средният индивидуален коефициент при жените в началото и в края на периода беше 1,08, а при мъжете – около 1,24 или общо за мъже и жени остана средно 1,13. Средният размер на получаваните намалени пен-

сии се увеличи от 57,07 лв. в края 2000 г. на 60,92 лв. в края на 2001 г.

□ *Особености за пенсионерите, получаващи добавки от УПФ*

Изплащаните добавки от УПФ към пенсиите се запазиха в размер на 0,1% от пенсията за всеки месец, за който има осигурителна вноска във фонда след навършване на възраст, която е 3 години по-рано от възрастта за пенсиониране по чл. 68 и е положена след края на 1996 г. Броят на учителите, получаващи добавки от УПФ, се увеличи от 5408 в края на 2000 г. на 7031 в края на 2001 г. За същия период постепенно се увеличаваше средният брой месеци за получаване на добавки – от 22,8 месеца на 27,7 месеца. През последните месеци новопенсионираните учители получават добавки *средно* за около 48 месеца. Средният осигурителен стаж за тази категория учители при жените се е увеличил от 34 г. и 8 м. на 35 г., а при мъжете от 40 г. и 2 м. на 40 г. и 6 м. По отношение на средния индивидуален коефициент, при жените за целия период той се увеличава от 1,15 на 1,18, а при мъжете от 1,29 на 1,32. Средната сума на получаваните добавки се увеличава от 1,71 лв. в края на 2000 г. на 2,44 лв. в края на 2001 г. През последните месеци средният размер на новополучените добавки за мъжете стигна до около 5 лв., а за жените – 4 лв. В същото време размерът на получаваните от тях пенсии достигна 110–116 лв. за мъжете и 81–89 лв. за жените или общият размер на пенсиите и добавките достигна между 86 и 101 лв.

□ *Изплащане на пенсиите*

Проявява се интерес към изплащането на пенсиите и добавките от фонда чрез банковата система. В края на 2000 г. 376 лица, получаващи срочна пенсия от УПФ, бяха избрали банковата система за получаване на пенсиите си, а това представлява 18,51% от всички пенсионери (за фондовете на държавното обществено осигуряване получаващите през банковата с-ма са 9,2%). В 2001 г. тенденцията се запази – вече 21,04% са избрали да получават пенсията си на влог посредством банковата система. Получаването на пенсия по този начин би подобрило обслужването на пенсионерите, като същевременно намалява разходите на фонда, произтичащи от изплащаните комисионни такси на пощите.

□ *Данни за осигурените лица, участници в УПФ, през 2001 г.*

От създаването на УПФ се използват данните от Персоналния регистър за броя на учителите, осигурителния им доход, както и разпределението им по пол и възраст. Все още не разполагаме с данни каква част от целия трудов стаж на учителите е чисто учителски, което влияе на прогнозираните в бъдещите години проценти от учители, за които биха се използвали средства за сметка на УПФ. Важен психологически и конюнктурен фактор си остава каква част от всички учители биха предпочели да се пенсионира по-рано, но той е зависим и от демографски фактори, свързани с намаляване броя на учениците, а освен това и с последните промени в КЗОО, влезли в сила от началото на 2002 г. Броят на учителите в последните години постоянно намалява. Това е в резултат на общата тревожна демографска обстановка в страната, вследствие на която намалява броят на децата, поради което се налага намаляване на паралелки и групи, а в някои региони дори закриване на детски градини и училища. За съжаление, в някои региони заплатите на учителите се получават със закъснение от няколко месеца, което също оказва влияние върху крайните резултати.

Средномесечният брой учители, за които са обработени данните за 2001 г., възлиза на 113 168, от които 93 783 жени и 19 386 мъже. По-близка стойност до реалния брой на осигурените лица в УПФ в момента може да се получи, ако разделим получените приходи от осигурителни вноски за цялата 2001 г., съгласно касовия отчет на средния им осигурителен доход – 244,47 лв., на 12 месеца и на размера на осигурителната вноска – 4,3%, и се получава 120 219 учители. Според данните в персоналния регистър за участниците в УПФ мъжете представляват около 17,1% от общия брой на учителите.

Средният осигурителен доход за 2001 г. е 244,47 лв. като за мъжете е 258,27 лв. и за жените 241,61 лв. За сравнение средномесечният осигурителен доход за страната за същия период е 242,96 лв.

□ *Приходи и разходи на УПФ*

С всяка измината година се увеличават приходите във фонда. Така през 2000 г. те бяха 13 997 хил. лв. и през 2001 г. – 15 165 хил. лв. През същия период приходите от инвестиции нараснаха от 2473 хил. лв. през 2000 г. на 3935 хил. лв. през 2001 г. Освен

тях през миналата година имаме и приходи от главницата по валутни ценни книжа в размер на 2052 хил. лв. През миналата 2001 г. приходите от глоби, наказателни лихви и други не данъчни приходи са в размер на 16 хил. лв.

По отношение на разходите през 2000 г. те са 1969 хил. лв., а през 2001 г. – 1624 хил. лв., т.е. е налице намаление в техния размер. Това се дължи на намалението в броя на пенсионерите, получаващи намалени пенсии.

□ *Актьорски разчети*

Данните, въз основа на които са направени разчетите, се основават на действително получените до настоящия момент. За улеснение се разглеждат примери със средни стойности относно възрастта за пенсиониране, среден осигурителен стаж за получаване на намалени пенсии и добавки, среден индивидуален коефициент, среден осигурителен доход, средна възраст и други, които са устойчиви за разглеждания период от няколко години.

Получават се следните резултати:

➤ За мъж на 61 г., който се пенсионира на 30.12.2001 г. За периода 1997–2001 г. е натрупал 48 месеца, за които следва да получава добавка. Същият учител се е осигурявал за посочените 5 години върху доход, съответстващ на средния осигурителен доход. Ако използваме среден лихвен

процент, съобразно получените през годините, през които са управлявани парите, получаваме общо 533,28 лв., събрани от осигурителни вноски. Събрано с натрупания лихвен процент, общата сума е 613,04 лв., внесени за него за сметка на УПФ. Тя ще се изчерпи за *9 г. и 2 м.*, т.е. докато той навърши 70 г. и 2 м. – значително по-рано от средно преживелите на 61 г., която е *15,1 г.*, т.е. до възраст 76 г. и 1 м.

➤ Нека разгледаме същия пример за една жена на 56 г. Получаваме осигурителен доход за петте години 476,70 лв., а с натрупания лихвен процент – 547,99 лв., внесени за нея за сметка на УПФ. Тя ще се изчерпи за *10 г. 7 м.*, т.е. докато тя навърши 66 г. и 7 м. – значително по-рано от средно преживелите на 56 г., която е около *22 г. и 8 м.*, т.е. до възраст 78 г. и 8 м.

➤ Нека един мъж на 59 г. и 9 м. се пенсионира в края на 2001 г. За периода 1997 - 2001 г. видяхме, че имаме натрупани 613,04 лв., които се изчерпват за *7,4 месеца*, докато той ще получава намалена пенсия *4 г. и 3 м.*

➤ Да разгледаме подобен пример, но за една учителка. За периода 1997–2001 г. видяхме, че имаме натрупани 547,99 лв., които се изчерпват за *9 месеца*, докато тя ще получава намалена пенсия *4 г. и 3 м.*

Приведените примери показват колко съществена е ролята за правилно инвестиране на свободните парични ресурси с оглед получаване на сигурни доходи.

СИСТЕМА НА ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛА В НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ

Адриана Андреева,
директор на дирекция “Човешки ресурси”

Планирането и подборът на човешките ресурси в НОИ са тясно свързани със стратегията и тенденциите за развитие на института. Целите и плановете за постигането им са обвързани пряко с дейността по планирането на персонала. То обхваща както определянето на количествените и качествените параметри на потребностите от човешки ресурси, така и разработването на плановете за тяхното осигуряване.

Планирането на човешките ресурси има конкретни количествени и качествени измерители както общо за НОИ, така и за териториалните му поделения. Броят на работните места в НОИ е съвкупност от длъжностните разписания на териториалните поделения и Централно управление.

Подборът и назначаването на нови работници и служители до март 2001 г. е съгласно Инструкция за кадрово осигуряване. Тя излага подробна система за набиране на персонал, съгласно Кодекса на труда, Кодекса за задължително обществено осигуряване, Правилника за организацията и дейността на НОИ, но не разглежда изрично процедурите за повишаване в длъжност. Групите свободни длъжности, които възникват, са дефинирани в следните две групи:

- Длъжности, заемани чрез конкурс, по чл. 90 от КТ;
- Длъжности, заемани чрез подбор по документи и интервю.

От края на март 2001 г. е в сила Инструкция за подбор и назначаване на персонал. Съгласно нея, подборът и назначаването на нови работници и служители обхваща привличането на подходящи кандидати за определена длъжност, преценяване

на техните качества от гледна точка на изискванията за длъжността и организацията като цяло. Инструкцията за подбор и назначаване на персонал се характеризира с редица отличителни черти спрямо досега действащата Инструкция за кадрово осигуряване.

Водещ показател при планирането е изясняването не само броя на необходимите служители, но и уменията и компетентността, която трябва да притежават. Подход за определянето на тези изисквания е създаването на типове компетентност в НОИ, които са заложили в утвърдената система за оценка на трудовото изпълнение. Рамката на типовете компетентност утвърждава следните девет компетентности:

- познаване на законодателството, свързано с изпълнение на трудовите задължения;
- управленски умения;
- работа с клиенти;
- планиране и организация на времето;
- работни взаимоотношения;
- комуникации – писмени и устни;
- професионална компетентност;
- компютърни умения;
- справяне с промените.

Рамката на типовете компетентност е разделена на три широки групи, за да отрази различните нива на отговорностите в НОИ.

Краткосрочното и дългосрочното планиране на потребностите от персонал в НОИ включва и:

- поддържане на информационна база за характеристиките на персонала;
- текущ анализ и съпоставяне на промените в характеристиките на наличния състав и промените в изискванията на дейността;
- прогнозиране на краткосрочните и дълго-

срочните потребности от кадри чрез отчитане на възрастовия състав, наличието на определени специалисти, тенденции за развитие на дейността на института и други параметри;

- анализ на възможностите за създаване и поддържане на система за подготовка на кадри за института чрез сътрудничество с външни образователни институции и образователна практика в рамките на системата, както и прилагането на такава система.

Установената система за бюджетиране на НОИ създава стриктна рамка по отношение на числеността на персонала в института.

Подборът и назначаването на персонал има следните цели:

- практическо приложение на възприетата стратегия и политика по човешките ресурси;
- привличане и назначаване на подходящи кадри в съответствие с изискванията на работата;
- мотивиране на заетите чрез осигуряване на възможности за професионално развитие и служебно израстване;
- оптимизация на разходите по подбор на персонал;
- установяване на стандарти в управленските дейности, свързани с подбора и назначаването на персонал в отделните структурни звена;
- обвързване на подбора и назначаването с останалите ключови дейности по управлението на човешките ресурси – оценяване на трудовото изпълнение, обучение, заплащане, израстване в кариерата;
- спазване на трудовото законодателство в областта на подбора и назначаването на персонал.

Подборът и назначаването на нови работници и служители в институцията обхваща дейности, които могат да бъдат систематизирани в следните относително обособени етапи:

- определяне на изискванията към кандидатите;
- привличане на подходящи кандидати;
- проучване на документите и първоначално пресяване на кандидатурите;
- оценяване на качествата на кандидатите;
- вземане на решение;
- назначаване на избрания кандидат.

Тези обособени фази са взаимно свързани и много често се осъществяват паралелно.

Определянето на изискванията към кандидатите е насочено към тези техни качества, които имат съществено значение за ефективното трудово представяне в рамките на съответната длъжност,

структурно звено и в институцията като цяло. Изискванията към качествата на кандидата трябва да отговарят на няколко условия:

- ❖ да обхващат само качества, които имат значение за равнището на трудовото изпълнение в рамките на длъжността и институцията;

- ❖ да бъдат относително независими помежду си и оценени чрез прилагане на селекционни методи;

- ❖ да осигурят възможност на всеки кандидат да получи обективна и точна оценка на съответните качества.

Целта при подбора на подходящи кандидати е да се привлекат тези, които могат да изпълняват ефективно предлаганата работа, а не изобщо търсещите работа. Вътрешните и външните източници на работна сила имат своите предимства и недостатъци.

Основната цел на предварителното пресяване на кандидатите е въз основа на представените от тях документи да се селектират тези от тях, чиито качества в най-голяма степен отговарят на предварително предявените изисквания. Кандидатите се оценяват не изобщо като личности с техните личностни качества, а с тези, свързани с пригодността им за длъжността и организационната среда. Обикновено документите, които предварително се изискват, са: формуляр за кандидатстване, автобиография, копие от трудова или осигурителна книжка, препоръки от предишни работодатели, документ за завършено образование или квалификация и др. За одобрените кандидати се изгражда първоначална хипотеза за модела на трудовото им представяне и в рамките на предишните им трудови ангажименти. Предполага се, че е голяма вероятността този модел на трудово поведение и представяне да се запази и в бъдеще.

Интервюто е най-често прилаганият метод за оценяване на кандидатите. Той е целенасочен разговор с кандидатите, въз основа на който се събира допълнителна информация, необходима за прогнозирането с по-висока степен на точност тяхното бъдещо трудово представяне и поведение.

При оценяване качествата на кандидатите по време на интервюто най-често се използва подходът чрез присъждане на бални оценки на всяка от ключовите компетенции на кандидата - всяка компетенция, която се оценява по време на интервюто, получава бална оценка, като обобщената

оценка е сума от претеглените оценки на всяка компетенция.

В резултат на направения избор, при който са определени най-подходящите кандидати за заявените вакантни работни места и длъжности, институцията пристъпва към тяхното наемане на работа. Основанията за възникване на трудовите правоотношения са регламентирани в КТ.

Длъжности, които се заемат чрез конкурс по смисъла на чл. 90 от КТ, обикновено са тези, които имат голямо значение за НОИ, а кадрите, които ги изпълняват, трябва да притежават висока степен на образование, квалификация и доказани професионални умения.

В КТ са формулирани основните параметри на дейността по подбор на кадри, които заемат длъжност въз основа на конкурс - ред и начин на определяне на длъжностите, които се заемат чрез конкурс; срокове и условия за провеждането и др. Независимо че законът очертава основната рамка на процедурата на конкурс, все пак пред работодателя (НОИ) остава значително поле за самостоятелни решения в областта на прилаганите техники и процедури за подбор на кадри, в частност - опре-

деляне на изискванията към кандидатите, поредността и съдържанието на използваните методи за оценяване на кандидатите (интервюта и изпити), приложение на други допълнителни средства за привличане на подходящи кандидатури и т.н.

Инструкцията за подбор и назначаване създава по-големи възможности на преките ръководители да влияят върху развитието на кариерата на служителите в съответните организационни звена. Във връзка с това е предвидена възможност прекият ръководител да оказва подкрепа на свои служители в процеса на кандидатстване за обявената свободна длъжност. Тази практика е относително нова, но се формира становището, че за в бъдеще трябва да се поощрява ролята на преките ръководители в развитието на кадрите в системата на НОИ.

Инструкцията за подбор и назначаване на персонал осигурява възможности за вътрешни движения на персонала – между отделните длъжности, отделните длъжностни степени и организационни звена. Така се разширяват и възможностите за професионално развитие и усъвършенстване на заетите чрез периодична ротация на дейностите и овладяване на нови професионални знания и умения.

Втората пенсия

ИНФОРМАЦИЯ ЗА ОСИГУРЕНИТЕ ЛИЦА ПО ФОНДОВЕ И ПРЕВЕДЕНИТЕ СРЕДСТВА КЪМ ТЯХ

От 01.01.2002 г. стартира допълнителното задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд. То обхваща осигурените лица, родени след 31.12.1959 г.

От 26.03.2002 г. НОИ започна преводите на събраните осигурителни вноски, за които е направено съответствието с данните в Персоналния регистър, към регистрираните универсални пенсионни фондове (УПФ). Ежеседмично се извършват преводи и на постъпилите осигурителни вноски в професионалните пенсионни фондове. Информацията за осигурените лица по фондове, пазарните дялове на фондовете и преведените средства към тях са дадени в следните таблици:

Таблица №1

Преведени осигурителни вноски от НОИ към УПФ към 05.06.2002 г.

Наименование	2002 г.
УПФ "Доверие"	3 045 684,85 лв.
УПФ "Съгласие"	1 139 854,13 лв.
БУПФ	683 774,75 лв.
СКПОК "Родина"	457 342,19 лв.
УПФ "Алианц"	2 164 527,17 лв.
УПФ "ING"	874 968,58 лв.
УПФ "Нютон-Сила"	196 352,92 лв.
"Лукойл-гарант" УПФ	335 671,15 лв.
ОБЩО:	8 898 175,74 лв.

Брой участници в УПФ към 05.06.2002 г.

Наименование	Брой
УПФ "Доверие"	396 011
УПФ "Съгласие"	129 172
БУПФ	88 661
СКПОК "Доверие"	54 449
УПФ "Алианц"	206 532
УПФ "ING"	77 710
УПФ "Нютон-Сила"	29 210
"Лукойл-гарант" УПФ	29 464
ОБЩО:	1 011 209

Преведени осигурителни вноски от НОИ към ППФ към 05.06.2002 г.

Наименование	2000 г.	2001 г.	2002 г.	Общо
ППФ "Доверие"	10 981 868,82 лв.	11 985 003,77 лв.	2 544 904,25 лв.	25 511 776,84 лв.
ППФ "Съгласие"	4 738 239,57 лв.	5 716 971,29 лв.	1 525 487,67 лв.	11 980 698,53 лв.
БППФ	1 847 622,55 лв.	1 753 657,59 лв.	411 634,46 лв.	4 012 914,60 лв.
СКПОК "Родина"	931 847,77 лв.	949 827,12 лв.	217 690,18 лв.	2 099 365,07 лв.
ППФ "Алианц"	7 424 431,97 лв.	8 097 359,61 лв.	2 173 722,12 лв.	17 695 513,70 лв.
ППФ "ING"	747 277,07 лв.	714 311,75 лв.	166 679,56 лв.	1 628 268,38 лв.
ППФ "Нютон-Сила"	762 278,93 лв.	711 590,78 лв.	165 389,3 лв.	1 639 259,01 лв.
"Лукойл-гарант" ППФ	1 835 174,07 лв.	1 826 486,58 лв.	518 794,65 лв.	4 180 455,30 лв.
ОБЩО:	29 268 740,75 лв.	31 755 208,49 лв.	7 724 302,19 лв.	68 748 251,43 лв.

Брой участници в ППФ към 05.06.2002 г.

Наименование	Брой
ППФ "Доверие"	56 079
ППФ "Съгласие"	29 409
БППФ	11 601
СКПОК "Родина"	6 171
ППФ "Алианц"	34 187
ППФ "ING"	5 576
ППФ "Нютон-Сила"	5 886
"Лукойл-гарант" ППФ	7 793
ОБЩО:	156 702

БЪЛГАРСКАТА АСОЦИАЦИЯ НА ДРУЖЕСТВАТА ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО ПЕНСИОННО ОСИГУРЯВАНЕ (БАДДПО)

д. ик. н. Никола Абаджиев,
председател на Българската асоциация на дружествата за
допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО)

Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО) е създадена на 12 септември 1997 г. Нейни учредители са първите пет доброволни пенсионни фонда, които започват дейността си през 1994-1995 г.

Органи на управление на БАДДПО са Общото събрание и Управителният съвет. Сега в Асоциацията членуват всичките 8 лицензирани пенсионноосигурителни дружества, управляващи от своя страна 24 доброволни, професионални и универсални допълнителни пенсионни фонда, в които вече се осигуряват повече от 1 млн. души.

През последната година завърши практическото изграждане на тристъпловата система на пенсионното осигуряване. Задействани са всички механизми на новата система. Изградена е социалната рамка, функционират и всички институции, които обезпечават действието на тази система. С малки изключения, вече е налице цялата нормативна и поднормативна база, която регламентира дейността на пенсионноосигурителните дружества (ПОД) и управяването от тях пенсионни фондове.

Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО) и членуващите ПОД изпълниха задачата по привличането на осигурените лица в професионалните и универсалните пенсионни фондове. В осъществяването на тези две кампании ПОД изразходваха значителни финансови ресурси, заедно с това те доказаха големите си управленски и организационни възможности за привличането и обслуж-

ването на голям брой хора във фондовете за допълнителното пенсионно осигуряване. В същото време ПОД не оставиха на заден план работата си по допълнителното доброволно пенсионно осигуряване и това най-добре го показват постигнатите резултати.

В тези условия Асоциацията доказва своята дееспособност като институция, обединяваща усилията и експертните възможности на всички ПОД, и взе участие в разработването на различните нормативни и поднормативни актове, свързани с дейността. Асоциацията беше професионален арбитър в разрешаването на различни спорове и проблемни ситуации, било то с отделните държавни институции или между дружествата членове. Асоциацията доказва и своите нарастнали възможности и опит да налага своите становища и авторитет пред различните правителствени и неправителствени институции, имащи отношение към осъществяването на социалните реформи в страната.

Основните приоритети в дейността на Асоциацията са:

- *Обединяване и подпомагане на дружествата членове при осъществяването на дейността им и защитата на техните права и интереси;*
- *Подготовка и даване на становища, както и участие в разработката на закони и подзаконов актове, отнасящи се до пенсионното осигуряване;*
- *Популяризиране и оказване на съдействие на държавните органи и други институции, имащи отношение към развитието на допълнителното пенсионно осигуряване и осъществяването на пенсионната реформа в страната;*
- *По-нататъшно организационно развитие, институционално укрепване и утвърждаване на организацията;*
- *Повишаване ефективността в съвместната работа и сътрудничеството с държавните органи и институции и по-специално с Комисията по труда и социалната политика на Народното събрание, Министерството на труда и социалната политика, Националния осигурителен институт, Държавната агенция за осигурителен надзор и Министерството на финансите;*
- *Изучаване на международния опит в областта на допълнителното пенсионно осигуряване, включване в работата на международните организации и установяване на контакти и делови връзки със сродни организации от други страни. Разширяване и рационализиране на сътрудничеството с представители на USAID, Български пенсионен проект, Световната банка, Международен валутен фонд и др.*

Асоциацията и членуващите в нея пенсионно-осигурителни дружества дадоха своя значим принос за утвърждаването на възприетия пенсионен

модел като съвременно решение за реформиране на пенсионната система на страната. Целесъобразността на тази система показва и фактът, че същата е доказана в много страни, че по този път вече тръгват редица развити държави от целия свят.

През 2001 г. пенсионноосигурителните дружества доказаха възможностите на своите мениджърски екипи, демонстрираха натрупания си опит и големия си експертен потенциал. Потвърждения за такива изводи са постижения, които могат да се изразят основно в няколко показателя (по данни на ДАОН към 30.09.2001 г.):

Допълнителни доброволни пенсионни фондове:

- осигурени лица: 449 946 души. Общият брой на осигурените лица се е увеличил с 18,78 на сто спрямо 31.12.2000 г.;
- лица, придобили право на доброволна пенсия: 39 823 души;
- активи на доброволните фондове: 115 351 хил. лв. Увеличението спрямо 31.12.2000 г. е 33,14 на сто.

Допълнителни професионални пенсионни фондове:

- осигурени лица: 119 338 души.
- активи на професионалните фондове: 38 861 хил. лв.;

Допълнителни универсални пенсионни фондове:

- По данни на НОИ за осигуряване в универсалните пенсионни фондове до изтичането на определения срок за избор на фонд общият брой на подадите заявление за осигуряване е 1 232 171 души.

ЧЛЕНОВЕ НА БАДДПО

(към 15.02.2002 г. по азбучен ред)

АЙ ЕН ДЖИ ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО – АД

**ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО
“АЛИАНЦ – БЪЛГАРИЯ” АД**

БЪЛГАРСКО ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО – АД

**ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ
“ДОВЕРИЕ” – АД**

**СПЕСТОВНО-КООПЕРАТИВНА ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ
“РОДИНА” АД**

**ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО ДРУЖЕСТВО
“ЛУКОЙЛ – БЪЛГАРИЯ” АД**

**ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНО АКЦИОНЕРНО ДРУЖЕСТВО
“НЮТОН–СИЛА”**

**ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА КОМПАНИЯ
“СЪГЛАСИЕ” АД**

МЕХАНИЗЪМ НА ПРЕГОВОРИТЕ ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ КЪМ ЕС В ОБЛАСТТА НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

Теодора Нончева,
директор на дирекция “Международна дейност”

България започна преговорния процес за присъединяване към Европейския съюз (ЕС) на 31 октомври 1999 г. заедно с Румъния, Словакия, Латвия, Литва и Малта. От страна на ЕС в преговорите участват 15-те страни членки. Страната, председателстваща Съвета на министрите, в момента е Испания. Тя се сменя на ротационен принцип всеки шест месеца, като представя преговорната позиция, приета от Съвета, и председателства преговорния процес на равнище министри и заместник-министри. Страните кандидатки участват в преговорния процес чрез Главния преговарящ и неговия експертен екип.

За отваряне на преговорите всяка страна кандидатка подготвя своя позиция по всяка от общо 31 глави. В областта на социалното осигуряване главно значение има “Свободно движение на хора”, която е една от четирите основополагащи преговорни глави, съответстващи на основните свободи за движение на стоки, услуги, хора и капитали в рамките на ЕС. Някои области на социалното осигуряване се третират и в главата “Социална политика и заетост”. Отварянето на съответната преговорна глава става на основата на т.нар. “Обща позиция”, синтезираща националната позиция и тази на ЕС. Проектът на общата позиция се подготвя от Европейската комисия, като едновременно по всеки от възникващите проблеми се консултира с компетентните органи на страните кандидатки.

Общата позиция по преговорната глава 2 “Свободно движение на хора” съдържа детайлно описание на законовите и подзаконовите нормативни актове, както и предвижданите реформи за адаптиране на законодателството в четири тематични

области: взаимно признаване на дипломи и квалификации; граждански права, свободно движение на работници и координация на социалноосигурителните схеми. Общата позиция по глава 13 “Социална политика и заетост” покрива области, в които има вторично законодателство на равнище ЕС, като здравеопазване, безопасни условия на труд, трудово законодателство, равно третиране на жените и мъжете, социален диалог, заетост и социална защита и др., в които се развива хармонизирана социална политика. В тези области страните членки не са задължени да прилагат конкретни мерки, но има едно важно общо задължение за развиване на хомогенна социална рамка в съответствие с принципите на Договора за ЕО.

Обект на преговорите са условията, при които ще се извърши присъединяването. С влизането в ЕС от всяка страна се очаква да приеме изискванията за членство (*acquis communautaire*), т.е. конкретни нормативни актове и правила, издадени на основание на договорите за създаване на Европейските общности (Римския договор, договора от Маастрихт и Амстердамския договор). Преговорите се концентрират върху сроковете, в които кандидатите ще приемат, приложат и ще въведат в сила тези изисквания. По изключение се уточняват необходимите преходни периоди за конкретни *acquis*, които започват да текат от датата на встъпване в членство. Те трябва да са ограничени по обхват и времетраене. Например за привеждане на никотиновото съдържание на цигарите в съответствие с европейските стандарти България възнамерява да поиска 6 или 4-годишен преходен период.

Процедурата за провеждане на преговорите

включва сесии, на които участват министри и заместник-министри, респективно постоянните представители, от страна на държавите членки на ЕС и посланиците или главните преговарящи от страна на държавите - кандидатки за членство. Продължителността на преговорите не може да се прецени предварително, тъй като зависи от активността и капацитета на екипа, както и от степента на съответствие или несъответствие на националното законодателство с изискванията за членство.

При успешен ход на преговорите по дадена конкретна глава, тя се затваря временно. Общ принцип на преговорния процес е: “Нищо не е окончателно затворено, докато не се затворят всички глави.” Едва тогава резултатите от преговорите се одобряват от Съвета на министрите на ЕС и се инкорпорират в договор за присъединяване, който се приема от Европейския парламент и се ратифицира от страната кандидат.

Към момента глава 2 “Свободно движение на хора” е отворена за преговори от всички страни кандидатки с изключение на Румъния, която предвижда да я отвори до края на испанското председателство. Главата е временно затворена от Кипър, Унгария, Латвия, Малта и Словакия по време на шведското председателство и от Чехия, Литва, Полша и Словения по време на белгийското председателство.

Глава 13 “Социална политика и заетост” е отворена от всички страни. Временно е затворена от Кипър, Чехия, Естония, Унгария, Латвия, Литва, Малта, Полша, Словакия и Словения. България и Румъния продължават преговорите по тази глава. Латвия, Малта, Полша и Словения са поискали преходен период в областта на здравословните и безопасни условия на труд, предвид необходимите

инвестиции и сложността на адаптивните мерки. Унгария е поискала преходен период за въвеждане на допустимите норми на вредни вещества в цигарите, а Малта – за съкращаването на работното време.

Въпреки че повечето преговарящи страни временно са затворили тези глави, по препоръки на Комисията от тях се очаква да извършат законодателни промени в сферата на трудовото законодателство, равенството между мъжете и жените и особено в областта на здравословните и безопасни условия на труд, където разходите ще са значителни, особено за малките и средните предприятия.

В процеса на преговори от страните кандидатки се изисква да предоставят времеви графици за привеждане на законодателството в съответствие с изискванията във всяка конкретна област. За всяка директива на ЕС страните разработват т.нар. “таблици на съответствие“, в които се посочва степента на съгласуваност на националното законодателство по всеки член от директивата и срока за промяна на националното законодателство, когато е необходимо. Специално внимание се отделя и на административния и съдебния капацитет на страните кандидатки, необходим за ефективното упражняване на гаранциите в законодателството права.

Краткият преглед на механизма за провеждане на преговори показва, че в този сложен процес участват широк кръг от институции и експерти, от които се изискват познания както в сферата на националното законодателство, така и на нормативната база на ЕС. Тяхната компетентност и координацията на усилията им до голяма степен предопределят успешния ход и ускоряването на процеса на присъединяване на страната ни към ЕС.

“ОТ ДЪРЖАВНИ РАЗХОДОПОКРИВНИ КЪМ МНОГОСТЪЛБОВИ СХЕМИ”

Избрани части от доклада на г-н Йохан Верстраетен, президент на МАСО, изнесен на Кръглата маса по въпросите на партньорството между частните и държавните организации в пенсионното осигуряване

Напоследък обстойно се обсъжда принципът на разработването на пенсионни програми. Една пенсионна схема може да бъде изцяло или частично финансирана на капиталопокривен или разходопокривен принцип, задължителна или доброволна, ръководена от частни или държавни организации, с дефинирани вноски или дефинирани обезщетения.

Голяма част от дебатите се съсредоточиха върху необходимостта да се посрещнат изискванията на застаряващото население, както и върху влиянието на пенсионните схеми за стимулирането на пазара на труда, особено в периода на висока безработица. Те засегнаха също така въпросите за индивидуалната справедливост или за размера, до който осигуряващите се по дадена пенсионна схема трябва да бъдат задължени да вземат участие в преразпределението на доходите за бедните, както и до каква степен отделните лица ще носят отговорност за социалното си осигуряване в напреднала възраст.

В момента двете важни тенденции са развитието на държавната разходопокривна система и на частната капиталопокривна система.

В някои случаи предложенията за реформи се разделят на два типа: параметрични и систематични. Параметричните реформи се отнасят до промяната на ключови параметри, които контролират мащаба и обхвата на пенсионната система. Това включва по-широко покритие, както и коригиране стойностите на вноските. Систематичните реформи засягат промяната на базисната структура на пенсионната система.

В последните години, най-често предлаганите промени в систематичен план включват преминаване към капиталопокривна система с частно управление и индивидуални сметки.

При държавната разходопокривна система с

дефинирани вноски рисковете са за осигурителите. Пенсията, която дадено лице ще получава, не е повлияна от лихви или безработица, от демографските промени, които рефлектират върху застаряващото население, или от продължителността на живота на населението. Тази система, приета в повечето страни от ОИСР, достигна своя предел: общото застаряване на населението, било реално (демографско) или изкуствено създадено (ранни пенсии), доведе до много бързо нарастване на разходите и като следствие от това се увеличи тежестта върху работодателите и активното население. Иконометричните анализи показаха, че в страните от ОИСР със застаряването на населението може да се обяснят само половината от промените в разходите по пенсиите, а дори и по-малко в някои страни.

При капиталопокривните социалноосигурителни пенсионни схеми с дефинирани вноски рисковете са за пенсионерите. Процентите на вноските са фиксирани и капиталът, който ще се натрупа до времето за пенсиониране се определя от лихвите. Очевидно капиталопокривните пенсионни схеми не могат да гарантират определен пенсионен доход, нито пък степента на солидарност, необходима за подsigуряването на пенсия над минимума на бедността.

Дебатът по капиталопокривния принцип

Капиталопокривният принцип позволява на предприятията да регулират по-добре приходите и разходите и създава увереност, че обещанията за пенсия ще бъдат изпълнени, дори и ако фирмата, която ги е дала, не съществува вече, когато работещият се пенсионира.

При подходящи условия капиталопокривният принцип при пенсиите може да постигне следните предимства:

- Да позволи даден пакет от пенсионни обезщетения да бъде финансиран с по-малък процент на осигурителните вноски, при условие, че процентът на възвръщаемост, получен от пенсионните активи, без административните такси, надвишава процента на нарастване на приходите, покриван от пенсионната система. Важно е да се минимализира рискът от лоши инвестиции и да се избягват прекалено високите административни такси.

- Да позволи разпределяне на разходите по финансиране на пенсионния доход. Капиталопокривният принцип прехвърля част от задълженията за финансиране към капитала, разширявайки базата за подпомагане на пенсионните доходи.

- Да доведе до повишаване на националните спестявания: дотолкова, доколкото капиталопокривният план задължава участващите в него работещи да спестяват повече, отколкото биха спестявали иначе, което ще повиши личните спестявания. Дали увеличаването на личните спестявания ще се прояви в повишаване на националните спестявания, зависи от това по какъв начин са финансирани разходите по прехода. Получаването на положителен резултат по отношение на националните спестявания изисква също така финансовите пазари да насочат средствата, събрани по пенсионните сметки към увеличаване на инвестициите, а не към даването на потребителски заеми.

- Да помогне за подобряването на ефикасността на капиталовите пазари. Там, където капиталовите пазари съществуват, но не са напълно развити, капиталопокривната пенсионна схема може да подпомогне подобряването на ефикасността им. В резултат икономиката ще се разраства с по-бързи темпове.

- Да позволи работещите да имат по-големи изисквания към бъдещите обезщетения.

Пенсионните натрупвания не са единственият начин за предварително финансиране. Бъдещите пенсионери могат да се защитят от демографските промени без да прибягват до пенсионните фондове, като:

- могат да инвестират в страни с относително

по-младо население;

- правителствата могат да съкратят бъдещи обществени разходи, за да компенсират очаквани повишения в разходите по разходопокривната система;

- правителствата могат да отделят средства, за да посрещнат по-високите разходи в бъдеще.

Капиталопокривното финансиране не би могло да постигне следните цели:

- Да намали разходите по застаряващото население. Ако се смята, че пенсионерите трябва да вземат участие в общото повишаване на жизнения стандарт, частта за тяхното подпомагане няма да се промени, без значение как са финансирани пенсиите. Намалването на разходите по подпомагане на застаряващото население изисква параметрични реформи – например промени във възрастта за пенсиониране. Систематичните реформи – промени в структурата и финансовите стратегии на пенсионната системата – по всяка вероятност няма да окажат значителен ефект върху разходите, ако не са придружени от параметрични промени.

- Да повиши процента на възвращаемост, който реализират работещите в резултат на работата на пенсионната система. По-високата възвращаемост от пенсионните вноски ще се компенсира от промени в стойността на други дейности.

Капиталопокривното финансиране има два основни недостатъка:

- *Разходи по прехода.* Преминаването от разходопокривна система към капиталопокривна по всяка вероятност ще бъде свързано със значителни разходи по прехода, които трябва да бъдат събрани чрез допълнителни такси, съкращаване на разходите по други правителствени програми или заеми от капиталовите пазари. В краткосрочен план капиталовото финансиране не води до намаляване на разходите по пенсиите. Истина е, че частните пенсии намаляват разходите по държавните пенсии в подългосрочен план, веднъж щом частните схеми са напълно развити. В по-краткосрочен план въвеждането на частните пенсии ще доведе до увеличаване на бюджетната тежест. Ако вноските на работещите отиват в индивидуални пенсионни сметки, те не могат да бъдат използвани за плащане пенсиите на по-старото поколение. В този смисъл правителствата трябва да финансират пенсиите на преходното

поколение чрез данъци или заеми. В степенята, в която разходите по прехода се покриват чрез допълнителни заеми, преминаването към капиталово финансиране ще има ясно изразено негативно влияние върху националните спестявания. Средствата, натрупващи се по пенсионните схеми, отново ще бъдат дадени в заем на правителството, като се извадят административните такси. Някои работещи в крайна сметка ще платят два пъти – веднъж, за да се поддържа разходопокривната система за тези, които вече са се пенсионирали, и втори път – за всички други, които остават по старата система, както и за техните собствени бъдещи обезщетения. В Чили е изчислено, че пенсионната реформа е струвала на правителството около 5,7 % от БВП, но временните допълнителни вноски, наложени на работодателите и облигациите са помогнали да се финансира преходът.

- *Бавно прилагане.* Капиталовопокривните пенсионни планове отнемат много време, преди да започнат да действат. Три или четири десетилетия трябва да минат между въвеждането на система на индивидуални, капиталово финансирани сметки и значителна промяна в икономическия статус на пенсионерите.

Дебатът върху частното управление:

В последните 25 години бяха разработени множество модели на индивидуални сметки, илюстриращи различни начини да се поделят задълженията между държавния и частния сектор, да се избере кой да управлява активите и да се даде право на глас на работещите в управлението на техните сметки.

Предимствата на частното управление са:

- *Осигуряване на по-добро изолиране от политическите пристрастия при вземането на решения за пенсионно инвестиране.* Частните пенсионни фондове по принцип имат по-голям процент възвращаемост в сравнение с държавните фондове, поради множеството ограничения.

- *Подобряване качеството на обслужване, предлагано на работещи и пенсионери.* Преминаването към частно управление е привлекателна алтернатива да се справим с безотговорната, монополистична бюрокрация.

- *По-голяма оперативност.* Частните фирми ще имат повече стимули да съкращават разходи и ще са в по-добро положение да въвеждат технологични подобрения, както и да опростяват работната практика.

- *Избор на фонд от страна на работещия.* На избора на работещия се гледа като на нещо положително, което влиза в правата му и е възможно само, когато между различните фирми в сектора съществува конкуренция. То позволява на работещия да избира между конкурентни управители на фондове, но не задължително между инвестиционни стратегии.

Частното управление на пенсионни фондове също има два важни недостатъка:

- *Прекалено високи маркетингови цени.* Конкуренцията за привличане на клиенти води до значителни рекламни разходи, което повишава административните такси, с което пък се обезсмисля печалбата от по-голямата оперативност сред фирмите в частния сектор и се намалява процентът на възвращаемост, който иначе би могъл да бъде спечелен в капиталово финансиран пенсионен фонд.

- *Необходимост от ефективно регулиране.* На непрестанния контрол се гледа като на необходима протекция за всеки работещ поотделно и за обществото като цяло. Частните пенсии не изключват ролята на правителството. Известно е, че държавните схеми се влияят от сринове в правителството, но същото важи и за частните фондове. Финансовата непредпазливост може да доведе до инфлация, подкопаваща стабилността на частните фондове. Освен това, ако правителственият контрол е неефективен, финансовите пазари няма да могат да насочат спестяванията към ефективни и продуктивни инвестиции и така ще се разпилеят печалбите, които се смята, че дават частните пенсии.

През последните години беше натрупан огромен опит в областта на пенсионните реформи. Много реформи се прилагат в условията на политически отворени системи след продължителни дебати.

Понастоящем дискусиите по пенсионната реформа засягат “многостълбовата” система, приета в много страни по света, включително Аржентина, Боливия, Колумбия, Унгария, Чили.

Откриват се много възможности. Все пак отхвърлянето на един стълб не означава приемането на друг. Сложността по създаването на

оптимална пенсионна политика трябва да послужи като предупреждение за всеки, който мисли, че едни и същи препоръки биха били подходящи за всички страни.

Необходимостта от сериозни реформи в много страни не ни показва кои от тях по-конкретно трябва да бъдат осъществявани в дадена отделна страна. По принцип “трите стълба”, описани в доклада на Световната банка “Предотвратяването на кризата със застаряващото население”, са достатъчно

обхватни, за да отразяват всяка потенциална комбинация от политически мерки.

Реформаторите на пенсионната система трябва да полагат усилия за консенсус по всеки от въпросите на реформата, който да бъде постигнат преди тя да продължи нататък. Така в резултат ще се получи цялостна политически и оперативно съгласувана система. Решенията по разпределяне на отговорностите между държавния и частния сектор би трябвало да се вземат именно в този по-широк контекст.

Чужд опит

Международната организация по социално осигуряване (МАСО) е създадена през 1927 г. в Женева и има 382 членове от 148 страни. Дейността на организацията е ориентирана към подобряване на административния капацитет на социалноосигурителните организации членки, оценка на ефективността им, провеждане на сравнителни изследвания, обучение на персонала и други професионални цели, свързани с подобряването на социалната сигурност. Националният осигурителен институт (НОИ) членува в МАСО повече от 50 години. През септември 2001 г. се състояха 27-ата Генерална асамблея и 31-ата сесия на Съвета на организацията. Форумът прие програмата за дейността до 2004 г. и избра административни и пред-

ставителни органи с тригодишен мандат. Г-н Йордан Христосков, управител на НОИ, беше избран за член на бюрото на МАСО и на Комисията за обучение и квалификация. Тази позиция е едновременно признание за успешния ход на българската реформа в социалното осигуряване и възможност за хармонизиране на социалното ни законодателство.

Г-н Йохан Верстраетен е президент на МАСО от 1998 г., доктор по право, работи като главен администратор на Националната служба за семейни помощи на Белгия, с богат опит в управлението на социалноосигурителни институции. Г-н Верстраетен участва активно в дейностите на Европейския съюз, свързани с администрирането на социалното осигурява-

не, както и в редица инициативи във връзка с присъединяването на страните от Централна и Източна Европа (конференция по координация на социалноосигурителните системи за страните от Централна и Източна Европа в Рига през 1998 г., международна работна група по финансов мениджмънт в Будапеща, Унгария, през 1999 г. и др.)

От 20 до 22 май т.г. г-н Верстраетен посети България по покана на НОИ и със съдействието на проект “Пенсионна реформа” към Американската агенция за международно развитие (ААМР). По време на посещението беше организирана кръгла маса по проблемите на сътрудничеството между държавните и частните организации в пенсионното осигуряване.

Представяме ви ...

РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – ВЕЛИКО ТЪРНОВО

Евдокия Иванова,
директор на РУСО – Велико Търново

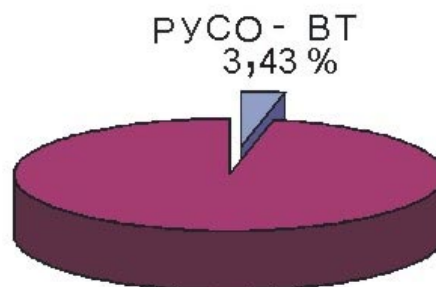
Районно управление “Социално осигуряване” – Велико Търново, осъществява функциите на НОИ на територията на Великотърновска област. В изпълнението на тази задача РУСО – Велико Търново, извършва основни видове дейности, регламентирани в Кодекса за задължително обществено осигуряване. За всеобхватното и навременно осъществяване на тези дейности са разкрити филиали на РУСО – Велико Търново, в градовете Горна Оряховица, Елена, Павликени и Свищов. В управлението работят 121 души, като контролната дейност се осъществява от 30 финансови ревизори.

Дейността по регистрация на фирми, събиране на данни за осигурители и осигурени лица, контролно-ревизионна дейност, експертиза на работоспособността и регистриране и отчитане на трудови злополуки се осъществява от един от отделите на РУСО – “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване”. Във филиалите са разкрити работни места за контрол по приходите на осигурителните фондове и контрол на разходите по краткосрочното осигуряване. По-голяма част от ревизиите се планират предварително. Освен тях по искане на директора на РУСО или упълномощено от него лице ревизии се правят и при жалби на осигурени лица, прехвърляне на погрешно преведени суми, мотивирано искане на други отдели или външни организации, по искане на осигурителите за възстановяване на суми, заверка на осигурителни книжки, проверка на издадени пенсионни документи.

През годините се забелязва тенденция към намаление както на броя на осигурителите, така и на броя на осигурените лица. Към 31.12.2001 г. броят на осигурителите е 12 792, а броят на осигурените лица е 101 463.

Постъпленията по фондовете на ДОО от реги-

стрираните осигурители в РУСО – Велико Търново, са в размер 79 168 978 лв., което е 3,43% от приходите на НОИ за 2001 г.



При 28 броя финансови ревизори през 2001 г. са извършени 2991 броя ревизии по приходите и разходите на ДОО, по приходите на НЗОК, ПКБ и ДЗПО. Съставени са 1851 акта за начет на осигурители, нередовни платци към социалното осигуряване. Констатирани са общо задължения към всички фондове в размер на 4 411 547 лв., от които към:

- ДОО – 3 575 725 лв.;
- НЗОК – 532 028 лв.;
- ПКБ – 301 163 лв.;
- ДЗПО – 263 1 лв.

Постъпилите приходи за погасяване на задължения през годината са в размер на 4 028 250 лв.

Задълженията, предимно от невнесени осигурителни вноски, са в размер на 3 864 664 лв.

Към 31.12.2001 г. общият размер на задълженията към социалното осигуряване в район Велико Търново са 7 091 082 лв., натрупани от 750 броя осигурители.

През 2001 г. нараства събираемостта. Значително е намален обемът на общия размер на дълга по актове за начет. Броят на длъжниците обаче се е увеличил с 365. Със задължения над 10 хиляди лева са 70 осигурителя с размер на дълга 6 528 650 лв.

– 92,07 % от общия размер на задълженията.

Към 31.12.2001 г. големите длъжници със задължение над 100 хил. лв. са 15 със задължения общо за 4 301 860 лв. – 39 % от общия дълг към социално осигуряване. Само за 2001 г. големите длъжници са 4 със задължения 844 318,09 лв. – 39 % от общия дълг към социалното осигуряване.

Най-големите длъжници са: “Аркус” АД – Лясковец, “Балканкар Заря” АД – Павликени, “Дервент” ООД – с. Самоводене, “Интериор” АД – гр. Елена.

До края на 2001 г. в ТП на НОИ – Велико Търново, са постъпили 17 искания от осигурители длъжници за разсрочване на вземанията по фондовете на ДОО.

На основание чл. 116 от КЗОО е разсрочено задължението на “Океан” ООД – Велико Търново, и ЕТ “Виолина” – Долна Оряховица. Задълженията на други 8 са разсрочени на основание чл. 36, т. 6 и чл. 37, ал. 5, т. 6 от КЗОО.

По изпратени до НОИ искания от “Автотранспорт” ЕАД – Полски Тръмбеш, “Баик” ООД – Велико Търново, “Ловико-единство” АД – Сухиндол, разсрочване на задълженията не е разрешено. На “Интериор” АД – Елена, и “Винарна-Лясковец” АД – Лясковец, е прекратено действието на погасителните планове поради невнасяне на погасителни вноски.

Всяко тримесечие управлението задължително прави ревизии на длъжници с над 50 000 лв. задължения, а всеки месец – на осигурители с над 100 000 лв. Ежегодно се правят и ревизиите по Учебския пенсионен фонд.

Ръководството на РУСО предприема мерки за събиране на вземанията от осигурителите по влезли в сила разпореждания.

От наложените 485 заповрни съобщения през 2001 г. изцяло или частично са погасени 108 за 1 189 319 лв. Определена част от постъпилите суми по блокирани сметки да останат за временно разпореждане от осигурителите на основание чл. 110, ал. 7 от КЗОО, РУСО е дало на 10 осигурителя. С постановления са наложени заповри върху движими вещи и възбрани върху недвижим имот.

Разрешението за временно разпореждане за неотложни плащания, дадено на СД “Дирал – Джамбазови и сие” – Свищов, е отменено, поради неизпълнение от осигурителя на поети ангажименти по разсрочване на задължението.

В РУСО – Велико Търново, е приета практика на длъжниците, които не са декларирали банкови сметки или по блокирани сметки няма авоари, да се изпращат напомнителни писма за погасяване на

дълга преди изпращането на АДВ.

На основание чл. 146, ал. 3 от ДПК през 2001 г. на АДВ са изпратени 393 осигурителя длъжници по влезли в сила разпореждания за 2 848 566 лв., от които са събрани 409 814 лв.

За нарушения на нормативните разпоредби по ДОО са издадени 136 наказателни постановления в размер на 29 050 лв. От тях са събрани 20 247 лв. по наложените глоби на нередовни осигурители – 69,70 на сто.

Създадена е организация за проверка и установяване на различия между данните, подадени от осигурителите в Персоналния регистър и информацията в документите, приложени към пенсионните преписки. По подадените от отдел “Пенсии” към отдел “ОВКО” 1406 броя различия са извършени проверки и са внесени корекции по Персоналния регистър и Пенсионните преписки. Създаден е регистър на магнитен носител с възможност за независимо и паралелно вписване на поредица от дейности на длъжностните лица от двата отдела, до отстраняване на различията и уеднаквяване на информацията в ПР и ПП.

На основание чл. 58, ал. 1 от КЗОО е открито производство за разследване на 5 трудови злополуки. Разпореждания за приемане или неприемане на злополуката за трудова са издавани от длъжностното лице, определено със заповед на директора на РУСО. През 2001 г. от декларирани 163 трудови злополуки за 162 са издадени разпореждания. По реда на чл. 117, от КЗОО има едно обжалвано, което с решение е потвърдено от директора на РУСО. През 2002 г. са подадени 2 декларации за смъртни трудови злополуки, станали през 2001 г. На работодателите са съставени актове и издадени наказателни постановления.

Към териториалното поделение на НОИ работи лекар като експерт по експертизата на работоспособността, който осъществява методична помощ и контрол по всички аспекти на провежданата в района експертиза на временната, временно намалената и трайно намалената или загубена работоспособност. През 2001 г. броят на извършените методично-контролни проверки по правомерността на провежданата експертиза на работоспособността е 64. В резултат на контролната дейност през годината са обжалвани 20 болнични листа пред ЛКК и 18 пред ТЕЛК, анулирани са 13 от ЛКК и 17 от ТЕЛК.

Съгласно чл. 22 от Наредбата за експертиза на работоспособността (2000 г.), гл. експерт ЕР е проверил и заверил 4972 ЕР на ТЕЛК и 262 ЕР на РЕЛКК.

Лекарят експерт провежда мероприятия за обучение на медицинските специалисти по проблеми на експертизата на работоспособността. По инициатива на експерта са проведени 22 срещи със здравни работници от региона.

Дейността по профилактика и рехабилитация се провежда съгласно Инструкция № 1/ 2001 г. за условията и реда за разходване на средства от бюджета на ДОО. Със заповед на директора на РУСО е определено длъжностно лице за водене на дневник за издадените удостоверения, за настаняване на правоимащи в заведенията за профилактика и рехабилитация.

Дейността по пенсионното осигуряване на регионално ниво се осъществява от отдел “Пенсии” към РУСО – Велико Търново. Териториалното поделение е мястото, където пенсионното законодателство се среща с хората при отпускане, изменение, възобновяване, възстановяване, спиране, прекратяване, увеличаване на техните пенсии, както и изплащането им. На територията на Великотърновска област има 90 498 пенсионери към края на 2001 г. Броят на пенсиите е 122 240.

РУСО – Велико Търново, през 2001 г. е отпуснало 8988 нови пенсии и е изменило 9000 въз основа на представени нови доказателства за осигурителен стаж, осигурителен доход или по някакъв друг повод. Прекратило е или е спряло общо 3931 пенсии в зависимост от конкретната причина, която най-често е свързана със смърт, рехабилитация на инвалиди, напускане на страната, навършване на пределна възраст, промяна на вида на пенсията, встъпване в нов брак, преминаване на пенсионното досие в друго районно управление и пр. Общо през годината са изплатени пенсии в размер на 96 577 972 лв. През годината по жалби на пенсионери са издадени 104 решения на директора на ТП на НОИ.

Съгласно чл. 93 от Наредбата за пенсиите, в РУСО се осъществява контрол по изплащане на пенсиите в пощенските станции. Проверките се извършват по предварително съгласуван график с ТП “Български пощи” – Велико Търново.

Ежедневно работи приемна за граждани по пенсионни въпроси.

Във връзка със Споразумение за координация и сътрудничество на национално ниво между НОИ, Национална служба “Полиция”, Агенция по за-

етостта и МТСП през 2001 г. в РУСО – Велико Търново, е проведена работна среща между ръководствата на РДВР, РУСО, РИСЗ и ОИТ. На срещата е обсъдено и подписано споразумение за координация и сътрудничество на регионално ниво и с цел постигане на максимална оперативност в съместните действия е изградена работна група. Работната група е изготвила план-програма за съвместна дейност. В изпълнение на основните задачи през периода най-голямо внимание беше обърнато на размяната на информация между страните. Така между РДВР и РУСО в 11 случая е разменена информация, отнасяща се до наличието и вида на сключени договори, осигурени лица в отделни осигурители, получавано трудово възнаграждение или осигурителен доход и внесени осигурителни вноски и всички останали данни от въведените декларации в Персоналния регистър на РУСО – Велико Търново.

РДВР – Велико Търново, оказва съдействие на РУСО за издирване на 6 лица, теглили неправомерно средства от сметките на ДОО и предотвратяване на други опити за теглене на средства с документи с невярно съдържание. За случаите РУСО е уведомило Районна прокуратура Велико Търново.

РУСО е поискало съдействие от РДВР за издирване и представяне от осигурител на документи, засягащи трудовоправното отношение и изплащателните ведомости с цел установяване на трудов стаж и заверка на осигурителни книжки поради факта, че въпреки многократните опити на контролните органи на РУСО такива не са представени.

От Регионалната инспекция по социална заетост – Ловеч ежесечно, считано от февруари т.г., в РУСО – Велико Търново се получава информация за 5 работодатели, за които по подадените справки-декларации на регистрираните безработни лица е установено, че не са внасяли осигурителни вноски във фонд “ПКБ”. Същата е ползвана от РУСО при определяне на обектите за извършване на ревизии.

Добре се изпълнява споразумението между РУСО и ОИТ. Съвместно решават постъпили жалби от граждани, засягащи въпроси, свързани едновременно с уреждане на трудовоправни и осигурителни отношения. През периода такива проверки и отговори на жалби са извършени в 4 случая.

ПРИЛАГАНЕ НА ИЗМЕНЕНИЯТА В КЗОО, ДПК И ЗАКОНА ЗА СЪБИРАНЕ НА ДЪРЖАВНИТЕ ВЗЕМАНИЯ

Маргарита Чечова,
началник-отдел “Събиране на вземанията и процесуално представителство”, Главна дирекция “Правна”

• С последните изменения на Кодекса за задължително обществено осигуряване (КЗОО), направени с ДВ бр. 45/2002 г., се въведе предварително изпълнение на разпорежданията и решенията за установяване на публични задължения към фондовете на държавното обществено осигуряване, здравето осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване.

➤ Обжалването на разпорежданията по чл. 117, ал. 1 т. 2 от КЗОО и на решенията на директора на териториалното поделение, издадени по тези разпореждания, не спира изпълнението им (чл. 117а, ал. 1 от КЗОО).

Спиране е допустимо по искане на задълженото лице – след предоставяне на обезпечение за целия размер на главницата и лихвите (чл. 117а, ал. 2 от КЗОО).

В необжалваната си част разпорежданията и решенията влизат в сила и сумите по тях подлежат на принудително събиране.

При искане за спиране на предварителното принудително изпълнение на разпореждане, спиране на изпълнението се постановява с разпореждане, издадено от същия орган – началника на отдел “ОВКО”. В новото разпореждане по искането за спиране задължително се изтъкват мотиви и се индивидуализират наложените обезпечителни мерки. Съществуват едновременно две разпореждания – едното, съставено по ревизионния акт за събиране на сумите и второто – издадено по искането за спиране на предварителното принудително изпълнение.

При искане за спиране изпълнение на решение, към жалбата до съда следва да се прилагат и постановленията за наложени обезпечителни мерки.

И в двата случая налагането на обезпечителни

мерки за размера на целия дълг е кумулативно свързано с уважаването на искането за спиране на изпълнението.

При съставяне на разпореждане за спиране изпълнение на разпореждане следва да са налице четири кумулативно изпълнени условия:

- да е направено искане от лицето;
- да е подадена жалба срещу разпореждането;
- да е представено обезпечение за целия

размер на дълга – главница и лихви, изчислени към датата на подаване на искането за спиране, за което са съставени постановления за налагане на обезпечителни мерки на основание чл. 110, ал. 1, т. 5 от КЗОО;

- постановленията да са влезли в законна сила.

С разпоредбата на чл. 110, ал. 1, т. 5 от КЗОО на контролните органи се даде правомощие “едновременно с ревизионния акт за начет” да постановяват мерки за предварително обезпечаване. Макар текстът да има диспозитивен характер, съставянето на постановления по утвърдения Обр. К-8.22 е задължително – с оглед гарантиране получаване на вземането ни и във връзка с прилагане разпоредбата на чл. 117а от КЗОО.

За целта е необходимо директорът на съответното териториално поделение на НОИ да създаде добра организация по разясняване новите задължения на контролните органи – съвместно с юристи и счетоводители.

Утвърденият образец на постановление К-8.23, макар че засяга производството преди съставянето на ревизионния акт, може да се използва, тъй като е пряко свързан с него и гарантира получаване на дължимите суми.

В КЗОО не е определен точен момент, към който законната лихва следва да е изчислена и поради

това може да се посочва датата на съставяне на разпореждането за спиране. Този начин на определяне размера на лихвата е в интерес на НОИ, но тъй като съставянето на разпореждането за спиране е последващо във времето спрямо искането на длъжника за спиране, технически за лицето е невъзможно да представи обезпечение за размер на лихва, която се формира в един по-късен момент.

➤ Задължително следва да се спазват разпоредбите на чл. 117, ал. 2 и чл. 110, ал. 3 от КЗОО. В съвпадащите във времето срок за обжалване и срок за доброволно изпълнение на съставено и връчено разпореждане длъжникът може да упражни две субективни права – да изпълни доброволно задължението си и да подаде жалба. Ако се пристъпи към незабавно предварително изпълнение след връчване на разпореждането, се нарушава субективното право на лицето да изпълни доброволно задълженията си, визирани в разпореждането. Ето защо, макар и предварителните действия по събиране на вземанията чрез изпращане на заповрни съобщения до банките да не подлежат на съдебен контрол, длъжникът може да предяви облигационна претенция по общия гражданскоправен ред, ако не се спази срока за доброволно изпълнение.

Дори да е подадена жалба преди изтичане на 14-дневния срок, към предварително събиране следва да се пристъпва след изтичане на целия срок за доброволно изпълнение.

➤ Когато се състави разпореждане, респективно – се постанови определение на съда за спиране на изпълнението, следва да се изпращат уведомителни писма до банките, в които вече са наложени заповри по сметки на длъжника, заедно с копие от акта за самото спиране. Заповрите не се вдигат, тъй като действията по предварителното принудително събиране не се прекратяват, но постъпващите по заповираните банкови сметки суми не се превеждат от банката по сметка на съответното териториално поделение. Постъпилите суми до датата на издаване на акта за спиране на изпълнението не се възстановяват на длъжника. Възстановяване се извършва само, когато по предвидения в Кодекса за задължително обществено осигуряване ред актът за събиране на сумите бъде отменен и решението за отмяна влезе в законна сила.

За предотвратяване на облигационни спорове с длъжниците с предмет възстановяване на неоснователно получени суми – от датата на издаване на акта за спиране на изпълнението до датата на реалното спиране на превеждане на суми по сметка на териториалното поделение от страна на съответната

банка, следва да се създаде добра организация за своевременно уведомяване.

За разлика от Данъчния процесуален кодекс, където изрично е предвидено, че недължимо събраните данъци, такси и др. се възстановяват ведно със законната лихва за изтеклия период (чл. 112, ал. 5 от ДПК), в КЗОО подобна разпоредба няма.

➤ С § 10а от Преходните и заключителните разпоредби на КЗОО за длъжниците се въвежда преклузивен 14-дневен ограничителен срок – от влизането на измененията в сила. В текста е посочена дата 23.04.2002 г., но тъй като измененията са обнародвани в Държавен вестник бр. 45/2002 г. на 30.04.2002 г., а в § 96 от Закона за изменение и допълнение на Данъчния процесуален кодекс изрично е записано, че те влизат в сила, считано от деня на обнародването, то 14-дневният срок започва да тече от 30.04.2002 г.

Неупражняването на субективното право – да се направи искане до териториалното поделение или до съда в този срок води до погасяване на самото право и следва да се пристъпи към принудително събиране.

Текстът обаче не съобразява обстоятелството, че в този 14-дневен срок действия по предварително събиране на дължимите суми може и да не са предприети от органите на НОИ и поради това – да не е възникнало правото да се иска спиране на изпълнението. Ето защо е допустимо в съдебната фаза на производствата, когато заповри са наложени след изтичане на 14-дневния срок, страната да направи искане за спиране до съда, като представи надлежно обезпечение. Преценката на съда от кой момент започва да тече срока ще определи как точно да се урежда тази хипотеза, за която в закона липсва изричен текст.

• Някои от последните изменения на Данъчния процесуален кодекс (ДПК), направени с ДВ бр. 45/2002 г., са пряко свързани с дейността на териториалните поделения на НОИ, а именно:

➤ В чл. 17 от ДПК се създава нова алинея шеста.

В производствата по несъстоятелност, когато вземането е установено, но актът не е влязъл в сила, то се включва под условие в списъка на приетите от синдика вземания и се удовлетворява по реда на чл. 725, ал. 1 от Търговския закон. В тази връзка е необходимо за всички нововъзникващи задължения след датата на откриване на производството по несъстоятелност, да се съставят нови ревизионни актове, т.е. – на определен период следва да се извършват проверки за установяване размера на

нововъзникващите задължения. Разпорежданията по актовете се изпращат на Агенцията за държавни вземания, а екземпляр от самото разпореждане се връчва на синдика.

➤ В чл. 146 от ДПК алинея две е изменена.

При постъпващи плащания от страна на длъжника след изпращане преписките на Агенцията за държавни вземания осигурителните органи могат и след изтичането на шестмесечния срок за принудително събиране – след влизане на съответния акт за установяване на задълженията в сила, да продължат действията си до погасяване на задължението при условията и по реда на чл. 191.

Задължението за изпращане на преписките на Агенцията за държавни вземания остава, но действията по принудително събиране продължават.

➤ С чл. 146, ал. 6 от ДПК се въведе изричен ред за обжалване на постановленията за налагане на обезпечителни мерки – по реда за обжалване, предвиден в КЗОО.

Жалбите се подават до директора на териториалното поделение на НОИ, а той на основание чл. 117, ал. 3 от кодекса, се произнася по тях.

По този начин се въвежда триинстанционно об-

жалване на постановленията за налагане на обезпечителни мерки (досега производството следваше разпоредбата на чл. 170 от ДПК и се развиваше пред административния орган и пред окръжен съд).

• Едно от измененията на Закона за събиране на държавните вземания (ДВ, бр. 46/2002 г.) е пряко свързано с взаимодействието на НОИ с Агенцията за държавни вземания, а именно:

В чл. 85, ал. 1, т. 1 изрично е записано, че АДВ организира и ръководи дейността по принудителното събиране на публичните вземания, освен в случаите, когато действията се извършват от данъчните, съответствено от осигурителните органи.

Смисълът на тази разпоредба е, че вече не е налице колизия между два способа за принудително събиране – чрез заповед, наложен от НОИ по реда на чл. 110, ал. 5 от КЗОО, и такъв, наложен от Агенцията, след като преписката е изпратена там. Заповедта като способ за принудително събиране по смисъла на КЗОО е самостоятелен способ за събиране на вземанията, независимо от обстоятелството, че и Агенцията разполага с правната възможност да налага заповеди.

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

Държавна агенция за осигурителен надзор

www.daon.government.bg

*Проект “Пенсионна реформа”
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 1021*

Бюлетинът се разпространява безплатно.