

# СЪДЪРЖАНИЕ

Дикран Тебеян – Сивата икономика – проблеми и решения.....	3
<b>Реформата</b>	
Йордан Христосков – Визия, мащаби и предизвикателства на приватизацията в социалното осигуряване .....	6
<b>Осигуряването в числа</b>	
Тенчо Тенчев – Новият ред за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО .....	11
<b>Дискусия</b>	
Зоя Славова – Пенсионната реформа през призмата на джендър равнопоставеността (на жените и мъжете) .....	16
<b>Евроинтеграция</b>	
България по пътя към Европа .....	21
<b>Чужд опит</b>	
Теодора Нончева – Проект “Качествени услуги и информация за социалното осигуряване на лицата, които се движат в Европейския съюз” .....	25
<b>Представяме ви</b>	
Ангелина Петрова – ПОК “Доверие” – 13 години лоялен партньор.....	28

Бюлетин на Националния  
осигурителен институт

Година VI, брой 3, 2007

**Редакционна колегия:**

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

**Редактор:**

Валентина Минчева

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

**Адрес на редакцията**

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

## „СИВАТА ИКОНОМИКА” – ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ

### 1. Проблемът „сива” икономика и неговите мащаби

Само преди няколко години броят на пенсионерите превишаваше с 6 на сто броя на осигурените лица, а две трети от работещите се осигуряваха на минималната работна заплата за страната. С цел противодействие на тези явни измами социалните партньори – работодателските и синдикалните организации, подкрепиха правителството за въвеждане на редица непопулярни за част от бизнеса мерки – регистрация на трудовите договори и минимален осигурителен доход („прагове”) по икономически дейности и квалификационни групи професии. Коректният бизнес тогава подкрепи тези мерки като средство за борба с нелоялната конкуренция от страна на нарушителите на законодателството.

Само за първите три месеца след въвеждането на регистрацията на трудовите договори се появиха нови 230 хиляди осигурени лица. Съотношението между пенсионери и осигурени лица се подобри и през 2007 г. се очаква да достигне 82:100. Отрасловите и браншовите организации на работодателите и синдикатите започнаха да сключват ежегодни споразумения за минималния осигурителен доход по икономически дейности и квалификационни групи професии, което доведе до постепенно повишение и на средния осигурителен доход. За 2007 г. подобни двустранни споразумения са сключени за 50 икономически дейности.

Независимо от постигнатото известно подобрене на приходите от осигурителни вноски, ефектът от мерките за разкриване на укритите заетост и доходи постепенно се изчерпва. Работодателите и гражданите, функциониращи в „сивия” сектор на икономиката, започнаха да търсят нови форми за заобикаляне на закона и ощетяване на държавния бюджет и бюджетите на социалноосигурителните фондове.

Продължава оформянето от работодатели на типични трудови правоотношения с граждански договори. В последно време се наблюдава дори парадоксът самите работници да отказват сключването на трудови договори въпреки настояването на работодателя. Това са обикновено работници, упражняващи дефицитни професии с високо заплащане в големите градове, които са регистрирани като безработни в по-малки населени места и получават социални помощи. Мотивът им е, че регистрирането на техните трудови договори ще доведе до спиране на тези помощи.

Вместо осигуряване на минимална работна заплата, се премина към осигуряване на минимален осигурителен доход, като останалата част от трудовите възнаграждения се изплаща без да се документира. Кой може да повярва, че в частния сектор през 2006 г. са изплащани средни работни заплати в туризма – 223 лв., в здравеопазването – 236 лв., в търговията – 263 лв., в строителството – 290 лв., при операциите с недвижими имоти и бизнесуслуги – 338 лв. и т.н.?

Безспорно за изплащането на трудови възнаграждения без ведомост основна вина има работодателят. За съжаление в много случаи и самите работници и служители охотно участват в измамата, при това не само от страх за работното си място, но и от зле разбран интерес да спестят подоходен данък и лични осигурителни вноски. Недостатъчната осигурителна култура на повечето български граждани не им позволява да преценят последствията от ниските осигурителни вноски върху евентуалните обезщетения или бъдещата пенсия.

Трябва да се посочи, че проявите на „сивата” икономика не се изразяват само в укриване на заетост и доходи и ощетяване на социалноосигурителните фондове, както изглежда на пръв поглед. Проявите ѝ са много по-комплексни и обхващат като епидемия всички сфери на икономическия и обществения ни живот.

**Да започнем с укритите доходи.** Обществена тайна е, че заплащането на труда в частния сектор е много по-високо, отколкото в обществения. Не е известен случай специалист от частния сектор да премине в обществения освен като министър или заместник-министър. Въпреки това НСИ отчита, че заплатите в частния сектор са средно с 30 на сто по-ниски. Но нека да приемем най-предпазливата оценка, че укритите доходи са около 30 на сто от общите средства за работна заплата в страната. Това означава около 3 млрд. лв. годишно. За да могат тези 3 млрд. лв. да се изплатят извън ведомостите за заплати, трябва да има неосчетоводени стопански обороти на същата сума. Ако тези обороти бяха осчетоводени, върху тях трябваше да се начисли ДДС, корпоративен данък, данък върху доходите на физическите лица и вноски за обществено и здравно осигуряване приблизително за 2,5 млрд. лв.

Какво представляват 2,5 млрд. лв., постъпили допълнително в държавния бюджет и в социалноосигурителните фондове, проличава от долните изчисления. Ако тези средства се насочат само за повишение на пенсиите от 1 юли 2007 г., те биха позволили увеличението им с 65 на сто или с около 30 на сто на годишна база. Ако се използват само за намаление на вноските за обществено и здравно осигуряване, както и за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите”, общият им размер би се намалил с 20 пункта. Ако се насочат само за намаление на преките данъци, данъкът върху доходите на физическите лица може да се отмени, а корпоративният данък да падне на 2,5 на сто. Ако се изпол-

зват само за намаление на ДДС, този данък може да стане 12 на сто. Разбира се, това са хипотетични изчисления, предназначени само да илюстрират мащабите на явлениято „укрити доходи“.

Но „сивата“ икономика проличава и от редица други признаци. В края на 2005 г. общата задлъжнялост на нефинансовите предприятия в България достигна 67 млрд. лв. или 160 на сто спрямо БВП. Само взаимната задлъжнялост между фирмите е приблизително равна на БВП. Във всяка друга страна това би довело до масови фалити. У нас тези задължения продължават да се обслужват, а процентът на „лошите“ кредити на банките е незначителен и не предизвиква намесата на банковия надзор. Очевидно източник на тази странна платежоспособност е „сивата“ икономика и укритите в нея стопански обороти.

„Сивата“ икономика проличава и от темповете на нарастване на потреблението на стоки и услуги, на инвестициите, на паричната маса в обръщение и т.н., които значително превишават темповете на увеличение на декларираните доходи. Ако се вярва на официално декларираните работни заплати, бурният растеж на потребителското кредитиране не би се състоял, защото с толкова ниски доходи длъжникът не може да обслужва кредита. Масови са случаите на продажби на стоки и услуги без издаване на касови бележки. Едва ли е необходимо да се коментира очевидният факт, че почти всички продажби на недвижими имоти се декларират по данъчната им оценка, която за последните 5 години се повиши само с 20 на сто, докато пазарните цени на тези имоти през същия период нараснаха 2,6 пъти. Не на последно място може да се направи и логичният извод, че ако нямаше „сива“ икономика, нямаше да има и корупция, защото тя е източник и на корупционните плащания.

Една от най-отрицателните последици на „сивата“ икономика е разлагащото ѝ въздействие върху бизнеса, който желае да бъде коректен и да спазва законите. Когато благодарение на укритите заплати конкурентът му успява да предложи по-ниски цени на предлаганите стоки и услуги, коректният работодател се принуждава да прави същото. Когато некоректният работодател изплаща без ведомост по-високи трудови възнаграждения в резултат на спестените осигурителни вноски, работниците на коректния работодател преминават към него. Когато конкурентът печели търгове за обществени поръчки благодарение на корупционни плащания, коректният бизнес също започва да търси източници за такива средства в „сивата“ икономика.

Нашето общество толкова е свикнало с повечето прояви на „сивата“ икономика, че те вече не му правят впечатление и ги счита за нещо естествено. Действително, такива явления има и в другите европейски страни, но никъде размерите им не достигат подобни мащаби.

За разлика от другите страни, нашето общество не приема публичните институции на централната и местната власт като изпълнители на услуги в негова полза, не вярва, че приходите в техните бюджети ще бъдат насочени в негов интерес. Това изисква по-голяма публичност и прозрачност в работата на тези институции и разяснителна работа сред населението.

## 2. Възможни решения

Борбата със „сивата“ икономика изисква комплексна политика на съчетаване на „моркова и тоягата“, т.е. на стимулите и санкциите, както и засилено сътрудничество между институциите.

По отношение на стимулите, трябва да се посочи, че досегашната практика на намаление на процентните ставки води до увеличение на събираемостта. Когато през 2006 г. осигурителните вноски бяха намалени с 6 процентни пункта, се очакваше намаление на приходите на осигурителната система с 630 млн. лв. В края на годината обаче се отчете намаление от около 200 млн. лв. в резултат на увеличение на броя на осигурените лица и повишение на средния осигурителен доход. Отрасловите и браншовите организации на работодателите и синдикатите отчетоха това облекчение и договориха за 2007 г. 14-процентно нарастване на минималния осигурителен доход, което е рекордно в сравнение с предишните години. Този процес продължава. По данни на Министерството на финансите през първото тримесечие на тази година постъпленията от осигурителни вноски за социално и здравно осигуряване нарастват с 10,8 на сто спрямо същия период на 2006 г. Още през месец март НСИ отчита средна работна заплата за страната от 396 лв., която в бюджетната прогноза се очакваше за цялата 2007 г. с отчитане и на бъдещото 10-процентното повишение на заплатите в бюджетния сектор от 1 юли.

Подобен е ефектът от намалението на корпоративния данък от 15 на 10 на сто. Само за първите три месеца на 2007 г. са постъпили половината от планираните за цялата година приходи от него. Увеличението на постъпленията спрямо първото тримесечие на миналата година е 45 на сто. Общото преизпълнение на държавния бюджет през първите три месеца на 2007 г. води до излишък от 540 млн. лв., което е около 1 на сто от БВП.

Тези резултати показват, че една от временните мерки за ограничаване на „сивата“ икономика може да бъде намаляването на облагането на труда. Подчертаваме, че става дума за мерки с краткос-

рочен характер, които могат да се прилагат в години с милиардни бюджетни излишъци, каквито са последните. В бъдеще, ако се преустанови консервативното планиране на държавния бюджет, дефицитът на осигурителната система не би могъл да се покрива чрез субсидии, както става сега. Тогава обаче би трябвало да се намалят други данъци за сметка на повишаването на осигурителните вноски. Освен това, за да се установи действителният размер на дефицита на осигурителните фондове, е необходимо държавният бюджет да започне да внася адекватни осигурителни вноски за лицата, които се осигуряват от него. Тогава може да се установи, че дефицитът на осигурителната система е много по-малък от този, който се отчита сега.

Що се отнася до санкциите, още през тази година трябва да се предвиди чувствително повишение на минималния осигурителен доход в икономическите дейности, за които отрасловите и браншовите организации на работодателите и синдикатите добре знаят, че действителните нива на заплащане са много по-високи. Тук обаче трябва да се отчетат и други реалности. Чувствителното повишение на действителното заплащане на труда засяга преди всичко категориите на квалифицираните работници и специалисти, докато заплащането на неквалифицирания труд нараства с много по-ниски темпове.

Необходимо е също засилване на сътрудничеството между различните контролни институции. То обхваща съвместните проверки, които могат да се извършват едновременно от няколко контролни институции, размяната на информация между тях, получаването на достъп до информационните системи на другите институции и т.н. Необходимо е да се изгради контролна система за проверки на лицата, които формално са регистрирани като безработни и получават социални помощи, ограничаване на случаите, когато запазват този статут въпреки отказа им да започнат предлаганата работа. Трябва също да се засили контролът върху лицата, получаващи социални помощи без да имат здравословни или други проблеми, възпрепятстващи полагането на труд.

Особено безпокойство предизвикват нагласите сред българското общество, които показват, че то не е информирано за осъществяваната от 2000 г. реформа на осигурителната система, за последиците от работа без трудов договор и без осигурителни вноски. Продължава да битува съзнанието, че участието в легалния пазар на труда и разкриването на действителните доходи не осигурява адекватни пенсии. За тези нагласи вина имат и някои нормативни решения, които намалиха връзката между осигурителния принос и получаваните обезщетения или пенсии и придават на социалното осигуряване характер на социално подпомагане. Подобен ефект имат също установеният „таван“ на пенсиите, нерегламентираните плащания в здравеопазването, изисквани от осигурени лица, отсъствието на система за санкциониране на лицата, които не се осигуряват, въпреки че са задължени по закон, но продължават да ползват здравни услуги и т.н.

Най-безпокойтелни са нагласите сред младото поколение. Изследване на „Алфа рисърч“, проведено сред младежите на възраст 16–25 г. в областните градове, показва почти пълно непознаване и незаинтересованост по отношение на трудовите и осигурителните им права и последиците от тяхното неспазване, както и на същността на осигурителната ни система. Ако проучването обхващаше и по-малките населени места, резултатите щяха да бъдат още по-плачевни. Впрочем в това няма нищо чудно, защото голяма част от родителите на тези младежи също не са достатъчно информирани.

Това показва, че за разлика от гражданите на другите европейски страни значителна част от българските граждани и особено младото поколение не са информирани за последиците от работата в „сивата“ икономика. Продължава да битува съзнанието, че държавата трябва да осигури работни места, здравно обслужване, обезщетения и пенсии на всички свои граждани независимо от тяхното поведение.

Пречупването на това съзнание и на тези обществени нагласи изисква възпитателна работа още от училищна възраст. За разлика от другите европейски страни, ние нямаме система за професионално ориентиране в общообразователните училища. Младежите не знаят как да се представят пред работодателя, какви са основните им трудови права и задължения, какви са последиците от работа без трудов договор и без осигуряване.

Мерките срещу „сивата“ икономика не се изчерпват само с действия в трудовата и осигурителната сфера. Взаимодействието между държавните органи и обменът на информация между тях могат да допринесат за ограничаване на нейните проявления и в останалите сфери на икономиката.

**Дикран Тебян,**  
заместник-председател на Надзорния съвет на НОИ

# ВИЗИЯ, МАЩАБИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ПРИВАТИЗАЦИЯТА В СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ\*

Йордан Христосков,  
управител на НОИ

Изминаха почти седем години от старта на радикалната реформа в социалното осигуряване на България. Тази реформа е едновременно и параметрична, и системна. Наред с промените в параметри, като размер на осигурителните вноски и разпределението им между работодател и работник, възраст и осигурителен стаж за достъп до пенсия, пенсионна формула и други, се промени и архитектурата на самата пенсионна система. Въвеждана се втори и трети стълб на капиталов принцип с индивидуални сметки. В действие е целият пакет от нормативни документи за трите стълба на пенсионната система. Изградена е институционалната инфраструктура на държавното обществено осигуряване. Успешно функционира институция за интегриран надзор върху допълнителното социално осигуряване, застраховането и търговията с ценни книжа. В пенсионната индустрия функционират 8 лицензирани пенсионни дружества, които управляват 24 пенсионни фонда. Променената законова рамка позволява след 1 януари 2007 г. да се регистрират и фондове с професионални пенсионни схеми.

Оценките за осъществената реформа са противоречиви. Едни анализатори и политически кръгове я определят като прекалено радикална и считат, че капиталовият сегмент трябва да се развива само в доброволните му форми. Други пък считат, че трябва да се върви към пълна приватизация на социалното осигуряване в България.

Настоящият доклад има за цел само да постави основите на една дискусия за приватизацията в социалното осигуряване – нейната същност, мащаби и предизвикателства.

## *Визия и измерения на приватизацията в социалното осигуряване*

Независимо от немалкия брой изследвания, публикации и дискусии по темата за приватизацията на социалното осигуряване, досега няма единно становище за нейната същност. Различните институции и отделни автори акцентират върху различни моменти от нейната визия, разглеждат я в нейните различни измерения, но не и в цялост.

Анализирана като процес, приватизацията означава, че някои от дейностите в обществото могат да бъдат организирани в бъдеще **от частно-правни субекти (more privately)**. В този контекст приватизацията на (или в) социалното осигуряване обхваща процеса на превръщане на обществените осигуровки (и получаваните от индивидите обезщетения) в по-голяма степен в частни<sup>1</sup>.

При тази дефиниция онова, което идва на пръв прочит в нашето съзнание за визията на приватизацията в социалното осигуряване (по аналогия с общото ни разбиране за приватизацията), е, че:

\* Доклад, четен на Дискуссионен форум на тема “Приватизацията в социалното осигуряване”, ноември 2006 г.

<sup>1</sup> Building Social Security: The Challenge of Privatization. International Social Security Series, V. 6, 2001, p. 5.

- приватизацията води до нарастване на осигурителния потенциал и до натрупване на огромни ресурси в осигурителните фондове, които подпомагат и развитието на икономиката;
- приватизацията осигурява по-високи и по-справедливи пенсии и обезщетения в резултат на капитализацията на вноските;
- приватизацията разширява възможностите за избор на осигурените лица и осигурителите;
- приватизацията подобрява управлението на осигурителните фондове и предлага по-добро обслужване на осигурени и осигурители;
- приватизацията засилва интереса към социалното осигуряване и ограничава измамите.

Но в съзнанието ни възникват и съмнения, че:

- приватизацията в социалното осигуряване може да доведе до по-ниско равнище на осигурително покритие и до социална изолация на част от гражданите;
- административните разходи за издръжка в частните осигурителни фондове понякога са много по-големи от тези в обществената осигурителна система;
- приватизацията прави осигурителната система силно зависима от капризите на капиталовите пазари;
- осигурителният пазар е в силна конкуренция с потребителския, застрахователния и капиталовия пазар, т.е. нямаме пълна гаранция, че спестяванията на хората ще се насочат непременно към бъдеща социална сигурност.

Самият процес на приватизация на (или в) социалното осигуряване може да се осъществи по два начина:

- като всички отговорности по социалната сигурност на населението се преразпределят между обществения и частния сектор, като на последния се даде по-голяма тежест, или
- като се съхрани отговорността на държавата само при появата на определени рискове в конкретни ситуации.

Когато разглеждаме приватизацията в социалното осигуряване като преразпределение на отговорности, трябва да сме наясно, че разбиранията за мащабите и формите на това преразпределение са силно подвластни на времето, на обстановката, в която то се осъществява. Фактът, че дадено общес-

твено благо е много важно за жизнения стандарт на човека, не означава непременно, че то трябва да бъде отговорност на държавата или дори че трябва да бъде регулирано от нея. Пример за това е осигуряването на храна и дрехи. От друга страна, някои правни системи ясно разграничават:

- дейности, които са **изключителна държавна отговорност** и по принцип не подлежат на приватизация; и
- **конкретни държавни отговорности**, които съвсем легитимно могат да се осъществяват от частно-правни субекти.

В страните, където конституцията ясно посочва цялостната дейност по социалното осигуряване като изключително държавна отговорност, темата за неговата приватизация е табу. Там, където няма ясно очертани граници на тези отговорности или пък изобщо отсъстват правни разпоредби, дебатите по приватизацията на (или в) социалното осигуряване са изключително важни<sup>2</sup>.

#### *Приватизацията на социалното осигуряване и някои сродни и съпътстващи я процеси*

Многоаспектността на приватизацията, нейните различни прояви я доближават по смисъл до някои сродни и съпътстващи я процеси и явления като: конкуренция и осигурителен пазар; дерегулиране и либерализация; комерсиализация.

**Приватизацията на социалното осигуряване цели да създаде конкуренция**, да подсили развитието на пазара на осигурителни услуги чрез ограничаване на държавния монопол. Така понятията “приватизация” и “конкуренция” могат да се разглеждат от две страни – преход от държавни към частни форми на администриране или цялостно поемане на отговорности, от една страна, и преход от монопол към конкуренция, от друга. Ето защо в литературата се подчертава, че проблемът с приватизацията на социалното осигуряване не лежи толкова в контраста “държавно или частно”, а по-скоро се крие в дихотомията “монопол или конкуренция”<sup>3</sup>. Затова политики като намаляване на осигурителните вноски, въвеждането на бонуси и данъчни облекчения понякога се определят като политики на приватизация на социалното осигуряване. Или, с други думи, самото въвеждане на пазарни механизми се разглежда като приближаване на държавния до частния сектор.

<sup>2</sup> Примерът с България е точно такъв.

<sup>3</sup> Building Social Security: The Challenge of Privatization. International Social Security Series, V. 6, 2001, p. 14.

**Приватизацията на социалното осигуряване е съпътствано и от процесите на дерегулиране и либерализация.** Деретулирането в социалното осигуряване означава премахване или ограничаване на въведените от държавата правила и норми, които спъват конкуренцията. Най-често това се изразява в отпадане на държавните ограничения за достъп и ограничаване на държавната интервенция в този сектор. Когато ограниченията за пазарен достъп се премахнат на международно равнище, това вече означава либерализация на осигурителния пазар.

**Приватизацията на социалното осигуряване често се асоциира и с комерсиализацията,** т.е. преходът “работа без печалба” към “работа за печалба”. По принцип работата с цел формиране на печалба е типична за частните носители на социалното осигуряване. Възможни са обаче и случаи на комерсиализиране и на държавните осигурителни институции или пък най-малкото генериране от тяхна страна на доходи в секторите на публично-частното партньорство. Типичен пример в това отношение е определянето на комисионни такси от страна на Националния осигурителен институт (НОИ) за събирането и трансфера на осигурителни вноски за универсалните и професионалните пенсионни фондове. Формирането на приходи от дейности по предоставяне на информация за осигурителния статус на осигурените лица и отсъствието или наличието на задължения у осигурителите на банки и други финансови институции също е комерсиализация на държавното осигуряване и има аспекти на приватизация.

#### **Форми и прояви на приватизацията в социалното осигуряване**

В литературата<sup>4</sup> се различават следните две форми на приватизация на социалното осигуряване:

- **Официално идентифицирана приватизация.** При нея преразпределението на отговорностите се насърчава активно от държавата и се урежда чрез промени в законите. Примери за такъв вид приватизация са случаите на закриване на някои от схемите за допълнително държавно осигуряване на определени категории служители (основно в страни от Латинска Америка) и прехвърлянето на тяхното осигуряване към частните пенсионни фондове. В България законово част от вноските

в общественния фонд “Пенсии” се насочват към частно управлявани универсални и професионални пенсионни фондове от капиталов тип. Такава приватизация ще се осъществи и с Учителския пенсионен фонд, администриран сега от НОИ<sup>5</sup>.

- **Пълзяща, промъкваща се (creeping) приватизация.** Случаите на нейното проявление са много, но най-типични са примерите, когато с намаляването на размерите на пенсиите и другите обезщетения или пък с въвеждането на по-строги критерии за достъп, се създава пространство за развитие на доброволните частни форми на осигуряване. Така например повишаването на пенсионната възраст у нас насърчи развитието на доброволното пенсионно осигуряване, където се допуска 5 години по-ранно пенсиониране. Недоволството от общественото здравно осигуряване пък създава предпоставки за развитие на частните здравноосигурителни фондове. Този тип приватизация се наблюдава също и в страни, където има голям брой заети в различни алтернативни гъвкави форми на упражняване на труд – например като работа на непълнен работен ден, самонаетост, работа по различни субсидирани програми без осигурително покритие от държавните осигурителни системи. Съвсем естествено е в тези страни да възникнат частни форми на осигуряване и тези хора да се насочат към него.

Социалното осигуряване може да бъде организирано или да се прояви по “по-частен” начин, да придобие частен характер в следните направления:

- по отношение на неговите институции – носители на осигуряването;
- по отношение на формите и начините на администриране;
- по отношение на кофинансирането на услуги или прехвърлянето на някои видове обезщетения върху работодателите или направо върху самите индивиди.

**Приватизация по отношение на институциите** означава, че държавните или квазидържавните форми на социално осигуряване отстъпват мястото си на недържавни институции. Следните институции, носители на социалното осигуряване могат да заместят държавното или квазидържавното обществено осигуряване.

- **Неправителствени организации (неформиращи печалба),** включително религиозни и благот-

<sup>4</sup> Building Social Security: The Challenge of Privatization. International Social Security Series, V. 6, 2001, p. 7.

<sup>5</sup> Според законовите разпоредби средствата в него ще се прехвърлят в универсалните пенсионен фонд след 2010 г.



ворителни организации, групи за взаимопомощ и други, като се разчита те да организират дейността по социалната сигурност по един по-прозрачен и по-ефективен начин;

- **Синдикалните и/или работодателските организации**, в качеството им на своеобразни първостепенни контрибутори и първостепенни разпоредители с фондовете на социалното осигуряване;
- **Комерсиални (пазарни) юридически лица**, с идеята, че пазарната конкуренция ще доведе до по-добро обслужване и по-високи компенсации при настъпване на осигурителен риск.

Приватизацията на социалното осигуряване в институционален план е свързано със следните принципи:

- **Свобода и автономност** на решенията на носителите на социалното осигуряване по отношение на предлаганите осигурителни схеми, насочеността към определени групи клиенти, инвестиционните портфейли, таксите и удържките;
- **Финансова отговорност** на носителите на социалното осигуряване по отношение на надеждност и цена на предлаганите схеми, качеството на обслужване, управлението на инвестициите, сигурността, доходността и ликвидността;
- **Правото на свободен избор на субектите на осигуряването** при избор на схема, договарянето на цена, условия за достъп до права, коефициент на заместване на дохода, степента на сигурност и ликвидност.

Приватизацията на социалното осигуряване **по начините на администриране** също може да има различни прояви. Така например доставчици на здравни услуги или на услуги по профилактиката и рехабилитацията на гражданите могат да бъдат държавни или частни здравни заведения. Самата продажба на държавни заведения е форма на приватизация на общественото осигуряване. Паричните обезщетения от социалното осигуряване могат да се получат директно от държавната (или публичната) осигурителна институция или чрез посредник – пощенски служби, банки или пък от работодателя. В този смисъл имаме частична приватизация на определен сектор от осигурителния процес. По същия начин могат да бъдат възлагани на други частни субекти дейности като събирането и предоставянето на информация на осигурените, съхранението на данните и други чисто осигурителни дейности. Смисълът на тази форма на приватизация е да се използват готови мрежи на пазарни субекти,

които да доведат до намаляване на административните разходи.

По отношение на приватизацията на доставката на здравни услуги, типичен пример тук е преходът от напълно безплатно здравеопазване към кофинансиране на здравните разходи от населението или пък от работодателя.

Един от дискуссионните въпроси за **приватизацията на социалното осигуряване, разглеждана като кофинансиране или пък цялостно гарантиране на осигурителните плащания от работодателя или самия работник**, се отнася до алтернативните носители на държавните отговорности. По принцип държавните отговорности по гарантиране на обезщетения чрез приватизация на социалното осигуряване могат да бъдат прехвърлени към:

- **Самите индивиди**, насърчавайки ги сами да поемат отговорност за бъдещата си социална сигурност в случай на осигурителен риск чрез доброволно осигуряване или застраховане;
- **Семействата**, разчитайки на вътрешносемейни трансфери от работещите към неработещите членове, включително и чрез осигуряване на членовете на семейството от главата на семейството;
- **Работодателите**, организирайки различни видове пенсионни схеми, както и поемайки краткосрочни рискове било чрез директно изплащане на обезщетения, било като прибягват до застраховане на работниците в частни застрахователни компании.

Една от най-често срещаните форми на такава приватизация е кофинансирането на здравето обслужване, лекарствата, профилактиката и рехабилитацията от самите пациенти или пък от техния работодател. В някои страни отделни рискове изцяло се прехвърлят на работодателите или пък на самите работници. Така например в Холандия работодателят изплаща обезщетение равно на 70 на сто от получаваната заплата в случай на болест на работника или служителя в продължение на 52 седмици. В Полша работодателят изплаща болнични 35 дни. В България от 2000 г. работодателите плащаха първите три дни болнични, а сега само първия ден, но не повече от 15 дни в рамките на една година. Често обект на приватизация е и рискът “трудова злополука и професионално заболяване”. В някои страни, като в Холандия например, този риск изцяло е изваден от общественото осигуряване и е прехвърлен към застраховането. В други страни, в това число и в България, приватизацията се изразява в задължението на работодателя допъл-

нително да застрахова за този риск определена категория работници. Обезщетенията в случай на инвалидност също се прехвърлят в отделни страни като задължение на работодателя. В някои страни (например в Алжир) работодателите плащат и част от семейните добавки за деца.

### *Мащаби на приватизацията на (или в) социалното осигуряване*

Най-честите измерители на мащабите на приватизацията са:

- **Относителният дял на населението, включено в осигурителни фондове, управлявани от частно-правни субекти.** Този показател, наричан още **осигурително покритие** от частните фондове, варира силно по региони и отделни страни. По традиция осигурителното покритие от частни пенсионни фондове в Европа, САЩ, Канада и Австралия е много високо. Причините за това са в развитието на професионалните пенсионни схеми, разработвани и спонсорирани от работодателя. С най-висок процент на покритие са онези страни, в които допълнителното осигуряване в частни капиталови пенсионни фондове е много по-високо – например Холандия, Швейцария, Великобритания, САЩ, Канада и др. В по-ново време високо осигурително покритие в частното осигуряване постигна Чили, а след това и повечето страни от региона. В най-ново време осигурителното покритие в частните фондове бързо нарасна и в страните от Централна и Източна Европа, които въведоха тристъпловата пенсионна система и развиха системи за доброволно здравно осигуряване. Пример в това отношение е и България, където в края на 2005 г. осигурителното покритие достигна 61,73 на сто от работещото население. Най-висок е дялът на участниците в универсалните пенсионни фондове (46,52 на сто), следвани от участниците в професионалните пенсионни фондове (3,79 на сто) и от участниците в доброволните пенсионни фондове (11,42 на сто).

- **Дялът на натрупаните активи в частните осигурителни фондове в процент от Брутният вътрешен продукт (БВП)** е друг измерител на мащабите на приватизацията на социалното осигуряване. Този показател, наречен още **осигурително проникване**, в някои страни като Холандия надхвърля 100 на сто, а в Чили е 64,9 на сто. В страните от ОИСР дялът

на натрупаните нетни активи в процент към БВП е 55 на сто, а в България – 2,7 на сто.

- **Дялът на обезщетенията и пенсиите, получавани от частните осигурителни фондове в процент към общия размер на осигурителните плащания или в процент към заплатата, получавана преди пенсионирането,** е друг измерител за степента на приватизация на осигуряването. В някои страни, където има еднакви пенсии за всички, основани на принципите на системата “Беверидж”, дялът на пенсиите от частните пенсионни фондове многократно надвишава държавните универсални пенсии. В България се очаква дялът на универсалните пенсионни фондове в общия размер на пенсиите да достигне 20–25 на сто, а този на доброволните пенсионни фондове – около 15 на сто.

### *Вместо заключение*

Настоящият доклад няма за цел да навлезе в многобройните теоретични въпроси за провеждане на една полезна дискусия в областта на приватизацията на социалното осигуряване. По-скоро целта тук е да се провокира търсенето на отговори на следните по-съществени въпроси:

- политико-икономически аспекти на приватизацията в социалното осигуряване;
- приватизацията като организационен принцип в социалното осигуряване;
- приватизацията като средство за по-ефективно управление;
- приватизацията като свобода на избор в социалното осигуряване;
- приватизацията на социалното осигуряване като политика за обединяване на икономическите и социалните цели на обществото;
- държавно регулиране и стимулиране на приватизацията в социалното осигуряване;
- форми на публично-частно партньорство в социалното осигуряване.

Становищата по тези въпроси естествено могат да бъдат различни, но при всички случаи резултатите от един научен дебат по тях биха били изключително полезни за онези, които определят политиката в областта на социалното осигуряване в България

Осигуряването в числа

## НОВИЯТ РЕД ЗА ИЗПЛАЩАНЕ НА ПАРИЧНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ И ПОМОЩИ ОТ ДОО

Тенчо Тенчев,  
директор на дирекция “Краткосрочни плащания и контрол”  
в Столично управление “Социално осигуряване”

От 1.01.2007 г. осигурените и самоосигуряващите се лица започнаха да получават паричните обезщетения и помощите от държавното обществено осигуряване (ДОО) чрез териториалните поделения (ТП) на Националния осигурителен институт (НОИ).

**Паричните обезщетения и помощите за осигурителните рискове, възникнали след 31.12.2006 г., се превеждат по декларирана от осигурените лица банкова сметка, вместо да се получават чрез работодателите.** Банковата сметка може да бъде разплащателна или спестовна безсрочна банкова сметка.

Този начин на изчисляване и изплащане на обезщетенията и помощите от ДОО наложи съответните изменения в Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване (КСО), Закона за бюджета на ДОО за 2007 г., Наредба № Н-8 от 29 декември 2005 г., издадена от министъра на финансите, Наредба за работното време, почивките, отпуските и др.

**Редът, сроковете и начинът на изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи са регламентирани в приетата с ПМС № 364 от 27.12.2006 г. Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (обн. ДВ, бр. 1 от 5.01.2007 г.)**

За да бъдат обезпечени правата на осигурените лица и да бъде осъществено по-плавно преминаването от един ред на плащане (чрез работодателите) към новия ред за плащане – от НОИ, Народното събрание прие в преходните и заключителни разпоредби на КСО новите §22б и §22е, **съгласно които паричните обезщетения на лицата, заварени в отпуск за временна наработоспособност, трудоус-**

**трянване, за бременност и раждане и за отглеждане на малко дете към 1 януари 2007 г., както и за обезщетенията и помощите, отнасящи се за периода до тази дата, да се изплащат по досегашния ред чрез осигурителите.** В документа за теглене на осигурителните плащания задължително се вписва единният идентификационен код на осигурителя или самоосигуряващото се лице.

Преди да се коментира новият ред за изплащане на паричните обезщетения и помощите от НОИ е необходимо да се обясни кое наложи в България да бъде приет този модел:

– Осигуряването е процес, който трябва да протича пряко между осигуреното или самоосигуряващото се лице и осигурителната институция, като не е необходимо в него да участват посредници.

При стария ред практически такъв посредник за лицата, работещи по трудови правоотношения, бяха техните работодатели, тъй като паричните обезщетения се получаваха от работниците и служителите при изплащане на трудовите им възнаграждения. Преди 1 януари 2007 г. в много случаи за съжаление този посредник невинаги изплащаше полагащите се обезщетения и помощи.

В този смисъл има редица решения на Върховния административен съд (ВАС), които дори при регламентирания до 1.01.2007 г. в КСО и поднормативните актове за прилагането му ред за изплащане на паричните обезщетения и помощи чрез работодателите, в случаите, когато същите не бяха изплащани по тяхна вина, присъждаше обезщетенията и помощите да се изплатят на осигурените лица пряко от съответното ТП на НОИ, вместо от работодателите.

– Такъв модел за изчисляване и изплащане на обезщетенията и помощите от осигурителните институции съществува в развитите европейски държави от десетилетия.

Ставайки пълноправен член на Европейския съюз, България трябваше също да премине към такъв начин на плащане, тъй като така се защитават правата на осигурените по нашето законодателство български и чужди граждани. По този начин се гарантира и изплащането на паричните обезщетения и помощи на осигурените лица, съгласно законодателствата на други държави от Европейския съюз, когато социалноосигурителният риск е възникнал в България.

– Новият ред за изчисляване и изплащане на краткосрочните осигурителни плащания от ДОО чрез НОИ ограничава възможността за злоупотреби и незаконосъобразно разходване на фондовете на ДОО, а това са средствата от внесените осигурителни вноски, които са за сметка на работодателите и осигурените лица.

Законодателството на всяка държава трябва да гарантира тяхното разходване по предназначение.

Новият ред за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от НОИ бе предизвикателство за института и за служителите, работещи в него.

Извършена бе огромно количество работа, свързана с разработването на програмните продукти за приемането, въвеждането, изчисляването и изплащането на паричните обезщетения и помощи от ДОО.

Изграждането на новата система изискваше бързо да бъдат оборудвани приемни и офиси и да бъдат снабдени с техника и комуникации за обслужване на клиентите на НОИ. Необходимо бе да бъдат подбрани и обучени служители, които да работят в тази нова дейност.

**Към 30 май 2007 г. в ТП на НОИ са приети и въведени болнични листове и молби декларации както следва:**

брой	приети	въведени	среден % на приетите спрямо въведените
<b>болнични листове</b>	715930	668355	93,35%
<b>молби декларации по чл. 50, 51, 53 и 54 от КСО</b>	651	576	88,47%
<b>молби декларации за помощи при смърт</b>	1900	1808	95,15%

Общо приетите в НОИ болнични листове и декларации към 30 май 2007 г. са 718 481, от които са въведени 670 739 броя.

**Защо считам, че Националният осигурителен институт и ТП на НОИ се справиха с това предизвикателство?**

За да стане ясно какъв обем работа е извършена от началото на 2007 до 31.05.2007 г. и колко парични обезщетения и помощи са изчислени и изплатени за този период, трябва да се направи анализ на цифрите.

Провежданите реформи наложиха необходимостта от определени промени в реквизитите на финансовата част на действащия в момента образец на “Болничен лист за временна неработоспособност”.

Изплащането на паричните обезщетения от НОИ изискваше да бъде създаден “Регистър за получаване, движение и отчитане на болничните листове”.

За целта в ТП на НОИ през декември 2006 г. бе извършена регистрация на всички лечебни заведения (болници, медицински практики за първична или специализирана медицинска помощ), които имат право да издават болнични листове за временна неработоспособност. По време на регистрацията бяха раздадени и новите бланки на болничните листове, в сила от 1 януари 2007 г.

**От началото на декември 2006 до 30.05.2007 г. в регистъра на НОИ за страната са регистрирани 7771 лечебни заведения, от които 1181 са на територията на Столично управление “Социално осигуряване”. За същия период са раздадени 2 613 296 бланки за болнични листове, за СУСО – 579 192 броя.**

Получаването, разпределението, съхранението, отчитането на бланките на болничните листове, попълването на болничния лист, както и издаването, обработката и движението на болничните листове са регламентирани в Инструкция №5 на НОИ от 20 април 2001 г. (обн. ДВ ,бр. 46 от 2001 г., посл. изм. ДВ, бр. 99 от 2006 г.).

Към 30 май 2007 г. приетите и въведените болнични листове и молби декларации от СУСО са както следва:

брой	приети	въведени	среден % на приетите спрямо въведените
болнични листове	188802	179042	94,83%
молби декларации по чл. 50, 51, 53 и 54 от КСО	139	125	89,92%
молби декларации за помощи при смърт	372	355	95,43%

Общо приетите в СУСО болнични листове и декларации към 30 май 2007 г. са 189 313, от които са въведени 179 522 броя.

Разликата между приетите и въведените болнични листове съществува, тъй като е необходимо технологично време между приемането и самото въвеждане или обработване на болничните листове. Обработването на болничните листове отнема и повече работно време. Съществува и разлика между приетите и въведените болнични листове в различните ТП на НОИ, свързана с големината на управлението и организацията на работата в тях.

Процентът на въведените болнични листове е много добър и показва, че същите се обработват в рамките от 2 до 3 дни за по-малките териториални поделения на НОИ и от 5 до 7 дни в най-големите.

Редът за подаването на документите е регламентиран в раздел II от Наредбата, приета с ПМС № 364 от 27.12.2006 г.

Приемането на болничните листове и молбите декларации по същество представлява процес на предаване в съответното ТП на НОИ от работодателите и самоосигуряващите се лица, а в някои случаи и от осигурените лица или техните наследници на хартиен или магнитен носител чрез придружително писмо и опис на горесцитираните документи.

При представянето на болничните листове и декларациите служителите на НОИ извършват контрол по отношение на броя на документите, окомплектоването им съгласно нормативните разпоредби, като съответното ТП на НОИ издава справка за приети и върнати документи (Прилож. № 10 към чл. 11, ал. 8 от Наредбата).

Въвеждането на документите представлява процес на обработка на всички данни от болничните листове или молбите декларации, при които се извършва контрол относно редовността на приетите документи и се установява правото на получаване на паричните обезщетения и помощи. При констатиране на нередности се изготвят уведомителни писма до осигурителите за коригирането им и представянето им отново в ТП на НОИ.

Анализирайки цифрите, е необходимо да се обърне внимание по отношение обработката на молбите декларации по чл. 50, 51, 53 и 54 от КСО и помощите при смърт. Техният брой не е голям. Същите могат да бъдат отделени още при самия прием за бързо въвеждане (обработка). Това се отнася преди всичко за по-големите ТП на НОИ и най-вече за СУСО.

Към 30 май 2007 г. са изплатени 663 017 болнични листа, молби декларации по чл. 50, 51, 53 и 54 от КСО и помощите при смърт на стойност 45 275 363 лв. Към същата дата са приети 715 930 болнични листа и молби декларации, или са изплатени 92,60% от приетите болнични листове. Към 30 май 2007 г. периодът от момента на приемането до изплащането на болничните листове в по-малките ТП на НОИ е средно от 7 до 12 дни, а в по-големите ТП на НОИ е средно от 12 до 15 дни.

Не са изплатени парични обезщетения и помощи поради следните причини:

1. Неподаването на данни от работодателите по Наредба Н-8 на Министерството на финансите за 11 063 лица (1,54%) по представени болнични листове от 4366 осигурители.

2. Поради неокомплектовани или липсващи документи, несъответствие в медицинската част на болничния лист (поради допуснати грешки от органите на медицинската експертиза – лекари, ЛКК и ТЕЛК) на 6972 случая (0,97%).

3. Изплащането на 6074 парични обезщетения (0,84%) е отказано с разпореждане. Това са преди всичко откази за лица, които нямат изискуемия от КСО шестмесечен осигурителен стаж, необходим за придобиване на право за изплащане на обезщетение.

4. Неизплатените парични обезщетения и помощи, посочени в т. 1, 2 и 3, представляват около 3,35% от всички приети болнични листове и молби декларации.

Съществува разлика в проценти между общия брой на приетите болнични листове и молби декларации и

броя на изплатените плюс неизплатените обезщетения и помощи, която се дължи на технологичното време, необходимо от момента на приема до момента на обработката на паричните обезщетения и помощите.

По отношение на неизплатените парични обезщетения трябва да се има предвид, че за част от тях не е изтекъл предвиденият в Наредбата 30-дневен срок от представянето им в НОИ. Друга част от обезщетенията следва да бъдат отказани на основание чл. 31, ал. 1 от Наредбата, приета с ПМС № 364 от 2006 г.

Отказите могат да бъдат постановени след категорично установяване, че лицата нямат право на тези плащания и когато се съберат всички необходими доказателства.

В тези случаи за част от лицата, представили болнични листове, се установява, че получават пенсия за инвалидност, а съгласно разпоредбата на чл. 42, ал. 2 от КСО и Наредбата за медицинската експертиза на неработоспособността, те нямат право да получават парични обезщетения за временна неработоспособност. За друга част от лицата се установява, че нямат право на парично обезщетение, тъй като нямат необходимият шестмесечен осигурителен стаж.

### **Какви мерки предприема НОИ за отстраняването на нередностите?**

1. Ежеседмично изпращане на писма и даване на задължителни предписания от контролните органи на НОИ до работодателите за подаването на данни, съгласно разпоредбите на Наредба Н-8 на Министерство на финансите.

От февруари до 30 май 2007 г. Столично управление "Социално осигуряване" е изпратило 1000 писма до работодателите с предписания за подаването на тези данни, необходими за изчисляване на паричните обезщетения и преценка на правото за получаването им.

Трябва да се отбележи, че съгласно разпоредбите на чл. 355 от КСО отговорността за неизпълнение на задълженията за деклариране на данни и налагането на административна отговорност е възложена на Националната агенция за приходите (НАП).

2. По отношение на несъответствията в медицинската част на болничния лист се извършват проверки от органите на експертизата на временната неработоспособност (ЕВН) в ТП на НОИ, като в голяма част от случаите се извършват съответните корекции от лекарите, издали болнични листове с несъответствия и при неспазване на разпоредбите, регламентиращи издаването на болничните листове.

След коригирането на болничните листове същите се въвеждат отново, изчисляват се и се изплащат на осигурените лица. За съжаление при тези случаи поради пропуските, допуснати от лекарите или ЛКК, изплащането на болничните листове се извършва със закъснение.

Трябва да се отбележи, че в сравнение с началото на годината броят на неправилно издадените болнични листове намалява.

3. По отношение на лицата, които получават пенсия за инвалидност и се намират в положение на временна неработоспособност, се правят съответните проверки и уточнения. Трябва да се има предвид, че е необходимо тази преценка да се прави от лекарите или ЛКК, когато издават болничните листове. Съгласно разпоредбата на чл. 12, т. 6 от Наредба за медицинската експертиза на работоспособността, не се издава болничен лист за временна неработоспособност за заболяване, за което ТЕЛК (НЕЛК) е определила трайно намалена работоспособност с изключение, когато са налице обективни данни за обострянето му.

**Всички тези действия на органите на НОИ биха били спестени, а и паричните обезщетения изчислени и изплатени бързо, при положение че работодателите представят своевременно болничните листове в ТП на НОИ и подават без закъснение и коректно данните за осигурителен стаж и доход по Наредба Н-8 на МФ, а органите на медицинската експертиза на работоспособността са по-стриктни и по-точни при издаването на болничните листове.**

От средата на месец май 2007 г. гражданите могат да извършват проверки във връзка с изплатените им парични обезщетения и помощи, използвайки интернет страницата на НОИ (електронен адрес [www.nssi.bg](http://www.nssi.bg)) и ползвайки своя персонален идентификационен код (ПИК). Тези, които нямат такъв код, трябва да знаят, че същият се издава в приемните на всяко ТП на НОИ безплатно при представяне на документ за самоличност или чрез упълномощено лице с пълномощно, издадено изрично за това.

Друга възможност за проверка е чрез използването на телефоните за консултации. За СУСО към момента телефоните са: 926-19-39; 926-19-61; 926-19-71; 926-19-86; 926-19-90.

**Гражданите могат да направят справка по отношение на изплащането на паричните обезщетения и помощите и в приемните на съответните ТП на НОИ.**

Въпроси и запитвания във връзка с изплащането на паричните обезщетения и помощи могат да бъдат изпращани на e-mail адреса на ТП на НОИ,

а за СУСО на адрес [Benefist@Sofia.nssi.bg](mailto:Benefist@Sofia.nssi.bg).

С оглед оптимизиране на действията на НОИ за по-бързо изплащане на паричните обезщетения и помощи Надзорният съвет на НОИ взе решение да бъде създадена работна група, която да предложи конкретни механизми, за да се избегнат грешките при издаването, обработването и изплащането на болничните листове.

В заключение може да се каже, че новият ред за отпускане, изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощите от ДОО чрез НОИ изисква по-добра работа на лекари, работодатели, НАП и, разбира се, на НОИ. Това би довело до свеждане до минимум на случаите на закъснение при изплащане на обезщетенията и помощите от ДОО.

## ПРОФИЛАКТИКА И РЕХАБИЛИТАЦИЯ

От 2 май 2007 г. стартира програмата на Националния осигурителен институт за профилактика и рехабилитация по реда на Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация (обн., ДВ, бр. 17 от 2007 г.) за определен контингент лица, а именно:

1. Осигурени за всички осигурени социални рискове;
2. Осигурени за всички осигурени социални рискове без трудова злополука и професионална болест и безработица;
3. Осигурени за всички осигурени социални рискове без безработица;
4. Осигурени за инвалидност, старост и смърт и за трудова злополука и професионална болест, само при случаи на трудова злополука и професионална болест;

5. Получаващи лична пенсия за инвалидност, ако не са навършили възрастта по чл. 68, ал. 1-3 от Кодекса за социално осигуряване, не са осигурени и срокът на инвалидността в експертното решение на Териториална експертна лекарска комисия, респективно на Националната експертна лекарска комисия не е изтекъл.

Лицата по точки 1, 2, 3 и 4 придобиват право на парични помощи за профилактика и рехабилитация, ако за тях са били внесени или дължими осигурителни вноски за период от шест последователни календарни месеца, предхождащи месеца, през който се провежда профилактиката и рехабилитацията.

През тази година ще бъдат ползвани 47 бази на ПРО ЕАД, СБР-НК, Военномедицинска академия, Министерство на отбраната и др. Лекуват се предимно заболявания на опорно-двигателния апарат, на

периферната нервна система и сърдечно-съдови заболявания.

Паричната помощ за всяко правоимащо лице включва:

1. Средствата за не повече от общо 5 основни диагностични и терапевтични процедури дневно (вкл. прегледите и изследванията);
  2. Средствата за нощувки по цени, определени в договорите между Националния осигурителен институт и юридическите лица;
  3. Частична парична помощ за хранене в размер на 4,50 лв. за един храноден. За деня на постъпване и деня на напускане Националният осигурителен институт заплаща общо 4,50 лв. частична парична помощ за хранене.
- Лицата получат право на парични помощи за профилактика и рехабилитация еднократно в една календарна година за престой от 10 до 15 дни.

# ПЕНСИОННАТА РЕФОРМА ПРЕЗ ПРИЗМАТА НА ДЖЕНДЪР\* РАВНОПОСТАВЕНОСТТА (НА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ)

Зоя Славова,  
началник-отдел “Анализ и стратегическо планиране”  
в ГД “АПП” в ЦУ на НОИ

С подкрепата и съдействието на Международната организация на труда (МОТ) екип\*\* от Националния осигурителен институт (НОИ) и Центъра за изследвания и политики за жените (ЦИПЖ) извърши изследване, посветено на джендър измерението на пенсионната реформа в България. Подобни изследвания МОТ вече е реализирала в много от страните от Централна и Източна Европа (ЦИЕ). В светлината на държавната политика за насърчване равнопоставеността на мъжете и жените във всички сфери на обществения живот, както и в по-широкия контекст на равните възможности за всички, темата е актуална с оглед необходимостта от обществен дебат преди вземане на най-доброто решение по засегнатите проблеми.

## МОТ предупреждава

Въз основа на големия и нарастващ брой регионални анализи МОТ предупреждава, че пенсионната реформа в някои аспекти може да има негативно влияние върху жените като група по няколко причини:

- Вследствие на разликата в заплащането фактически във всички страни от ЦИЕ, жените вероятно ще изгубят пенсионна защита, когато солидарните системи бъдат заместени от индивидуални спестявания;
- По-ниската пенсионна възраст дава на жените по-малко време за изграждане на пенсия от

втория стълб и може също да задържи на по-ниски нива техните пенсионни обезщетения в публичната пенсионна система;

- Използването на джендър специфични биометрични таблици от частните пенсионни схеми би причинило бъдещи загуби на пенсионна защита, дължимо на по-голямата средна очаквана продължителност на живота на жените;
- Освен когато пенсионни права са предоставени за майчинство и отпуск за отглеждане на дете, прекъсванията в платената заетост за отдаване грижи в семейството намалява пенсионната адекватност за жените.

## Задание на изследването

Заданието на извършеното изследване визира анализа на въздействието върху мъжете и жените на четири елемента от българската пенсионна система, особено с фокусиране как пенсионната реформа повлиява на равнопоставеността на половете от гледна точка на:

1. Възраст за пенсиониране;
2. Пенсионни права за периоди извън работната сила за отглеждане на деца;
3. Промени в пенсионната формула и последици за нивото на пенсионните обезщетения за жените и мъжете;
4. Новата частна пенсионна система, включително коефициент на заместване, права за отглеж-

\* джендър – социален пол

\*\* Членове на екипа: от НОИ – Христина Митрева, Зоя Славова, Антоанета Ганчева; от ЦИПЖ – Татяна Кметова, Роза Димова, Магданела Делинешева



дане на деца и прилагане на различни таблици за продължителност на живота за жените и мъжете при установяване размера на пенсионните обезщетения (джендър неутрални спрямо джендър специфични таблици за очаквана продължителност на живота; с други думи – използване на една и съща таблица за смъртност за двата пола или използване на отделни таблици за всеки пол поотделно).

### Основни изводи

Основните изводи от изследването са следните:

✧ Понастоящем в България все още не е приет закон за равнопоставеност на половете, както и не е разработена национална стратегия за постигане на равнопоставеност на половете. По този начин от държавните органи не се изисква да прилагат интегрирания подход за равно третиране на жените и мъжете при разработване и прилагане на всички техни политики, програми, стратегии и актове и по този начин неравенствата по пол и небалансираното представителство на жените и мъжете, остават незабелязани или подценявани там, където съществуват. Това означава, че равнопоставеността на половете рядко е призма, през която се анализират съществуващите политики и актове. Чувствителността и знанията по тази тема на експертите в отделните области, както и на вземащите решения, е незадоволителна. Механизмите за осъществяване на обществени консултации по провеждащите се реформи са също недоразвити и поради това множество от неравенствата по признак пол са малко известни на обществеността и много рядко се дискутират.

✧ Социалноосигурителното законодателство в България по принцип гарантира „равнопоставеност на осигурените лица” (чл. 3 от Кодекса за социално осигуряване). Жените все още могат да се пенсионираят по-рано от мъжете, което все още се счита за привилегия и по-благоприятно за тях. Прилагането на анализа по пол на пенсионната реформа обаче откри няколко аргумента, които противоречат на това схващане. Например, в резултат на реформата, размерът на пенсиите бе обвързан повече с индивидуалния принос към пенсионната система. При това положение, жените се оказват в по-неизгодна позиция, поради по-малкото време, което те имат

за внасяне на осигуровки за пенсии, както и поради по-ниските си доходи и прекъсванията на трудовия си стаж.

✧ Формулата за изчисление на пенсиите е неутрална по отношение на пола. Фактически обаче, болшинството от жените получават по-ниски пенсии от мъжете. Това е така, защото те получават сравнително по-ниски възнаграждения и натрупват по-малко средства по индивидуалните си партии, особено в капиталовия втори стълб, както и поради прекъсвания на трудовия си стаж по грижи за деца и други зависими членове на семейството. Въпреки че равнопоставеността е гарантирана по принцип от Конституцията на Република България, на практика фактори като професионалната сегрегация на пазара на труда и “стъкленият таван”\*\*\* пречат за равнопоставеността на половете и по отношение на пенсиите.

✧ Към настоящия момент българското законодателство не определя изрично какъв вид биометрични таблици (полово неутрални или вземащи предвид различната продължителност на живота на жените и мъжете) да се използват в първия и във втория стълб. Първите пенсии от втория стълб ще бъдат отпуснати през 2020 г. и е необходимо да се проведе отворен дебат в обществото „за” и „против” полово неутралните таблици. Използването на таблици, които отчитат различната продължителност на живот на жените и мъжете във втория стълб, ще доведе до различия в пенсиите на жените и мъжете, тъй като жените статистически имат по-голяма продължителност на живот, което означава разпределяне на средствата по индивидуалните им партии за по-дълъг период, което от своя страна означава по-малък размер на пенсиите им.

✧ Съгласно Кодекса за социално осигуряване, жените и мъжете не са напълно равнопоставени в правата да отглеждат децата си. Например бащите нямат право да получават обезщетение за периода до 9-месечната възраст на децата, независимо че те се осигуряват във фонд „Общо заболяване и майчинство”. Това на практика означава, че мъжете законово са изключени от възможността да отглеждат децата си от 3- до 9-месечната им възраст, което отразява един традиционно утвърден стереотип, че те не мо-

\*\*\* “Съклен таван” е понятие, изразяващо ситуация, при която, макар че съществува законодателство, прокламиращо равнопоставеност на половете, на практика жените получават по-ниски възнаграждения и пенсии, по-малко присъстват на властови позиции в политическия и стопанския живот и пр. Това показва, че те стигат до невидимото ограничение, наречено “стъклен таван”, което най-добре показва подмолното действие на нагласите и стереотипите.

гат да заместят майката в този период, че все още се говори само за майчинство, но не и за бащинство.

✧ Периодите, в които родителите отглеждат децата си, се признават за стаж за пенсия и двата пола привидно са равнопоставени в тази законова възможност. Абсолютната им равнопоставеност е нарушена обаче индиректно. В повечето случаи традиционно жените поемат отговорността да се грижат за децата и другите зависими членове на семейството. Отсъствието им от пазара на труда води до загуба на опит, квалификация и позиции, което от своя страна води до намаляване на доходите им и по-ниски размери на пенсиите им. Тази ситуация може да бъде променена единствено ако обществото е информирано за всички особености на пенсионната реформа, а държавата прилага целенасочена политика за насърчаване на равнопоставеността на двата пола във всички области на обществения живот.

#### **Вид на биометричните таблици**

Относно дилемата за вида на използваните от частните пенсионни фондове биометрични таблици (джендър специфични или джендър неутрални) ситуацията е следната:

Понастоящем нашето законодателство не предвижда обща таблица за коефициента на смъртност за жени и мъже в допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Главните причини са:

1. Има различна възраст за пенсиониране, зависеща от пола;
2. Осигурените лица и пенсионерите в универсалните пенсионни фондове са собственици на акумулираните суми върху индивидуални социалноосигурителни сметки;
3. Основната пенсия се получава на базата на социалноосигурителен фонд "Пенсии" (първи стълб), а не универсален пенсионен фонд от допълнителното задължително пенсионно осигуряване;
4. Първите пенсии от универсалните пенсионни фондове ще бъдат отпуснати от 2020 г., което предполага промяна в законодателството в посока към приемане на обща таблица за коефициента на смъртност за двата пола (или обща таблица за продължителността на живота след пенсиониране).

Регионалната информация от проведените изследвания в Централна и Източна Европа значително засилва аргументите за въвеждане във втория стълб на джендър неутрални таблици за очаквана продължителност на живота. В противен случай предвижданията на специалистите от МОТ са, че, както в другите страни от региона, в България

също би се създавала голяма разлика в пенсионната адекватност за жените в бъдеще.

#### **Грижи за деца**

Като се проследи дали правото на отпуск и обезщетение за гледане на дете са еднакви за жените и мъжете и ако не, какви са разликите, установява се следното:

- Съгласно Кодекса на труда, за наетите лица правото на отпуски за отглеждане на деца не е напълно еднакво за жените и мъжете, а впоследствие това се пренася и в осигурителните права;
- Бащите нямат право на допълнителен платен отпуск за всяка календарна година до навършване на 18-годишна възраст на детето;
- Бащите нямат право на отпуск при раждането на детето. В този случай те могат да ползват част от редовния си платен годишен отпуск, но при съгласие на работодателя;
- Съгласно Кодекса за социално осигуряване, правото на осигурителни обезщетения, касаещи грижи за деца, не е еднакво за жените и мъжете;
- Бащите нямат право на обезщетение за отглеждане на детето до 9-месечна възраст, макар и да са осигурявани в съответния фонд "Болест и майчинство" на ДОО;
- Право на обезщетение при бременност и раждане за срок 315 календарни дни, когато са надлежно осигурени, имат майките (осиновителите или осиновителките), но не и бащите;
- Осигурителният доход, върху който бащите са внасяли осигурителни вноски, не се взема предвид при изчисляване размера на обезщетението при бременност и раждане, получавано от майката;
- Ако майката не е осигурявана, а бащата е осигуряван, макар че детето е общо, в това семейство няма да се получава осигурително обезщетение до навършване на 9 месеца на детето;
- Бащата няма право на обезщетение при не използване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете. (Само ако майката/осиновителката е починала, лишена е от родителски права или упражняването на родителските права върху детето е предоставено на бащата/осиновителя, това обезщетение се изплаща на бащата/осиновителя, а ако той е починал – на настойника.)

#### **Отглеждане на дете и пенсия**

Правата за отглеждане на деца се трансформират в пенсионни права по линия на:

1. Зачитане на това време за осигурителен стаж при пенсиониране. Продължителността на стажа

е от значение както за правото на пенсия, така и за размера ѝ;

2. Определяне на дохода, от който се изчислява пенсията. Стойностите, които се вземат предвид в базата за изчисление на пенсията, влияят върху нейния размер.

#### **Зачитане на стаж при гледане на дете**

Зачита се за осигурителен стаж, но не се взема предвид при определяне на осигурителния доход и на индивидуалния коефициент на пенсионера:

- времето на отпуск за бременност и раждане и за отглеждане на дете без право на парично обезщетение (когато майката има по-малко от 6 месеца осигурителен стаж);

- времето на платения и неплатения отпуск за отглеждане на дете;

- времето на зачетения осигурителен стаж на неработещите майки;

(За трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, но майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст.)

- времето след 1 януари 1996 г., през което родител (осиновител) на дете-инвалид е полагал постоянни грижи за него до навършване на 16-годишна възраст, поради което не е работил и не е бил осигурен.

#### **Гледане на дете и изчисляване на пенсията**

Когато в периода, от който се определя индивидуалният коефициент за изчисление на пенсията, се включва време на бременност и раждане, през което е получавано парично обезщетение от общественото осигуряване, взема се предвид доходът, от който е изчислено обезщетението. Това време (до 9-месечна възраст на детето) се счита и изплаща като временна неработоспособност.

С елиминиране в базата за изчисление на пенсията на времето за отглеждане на деца, т.е. с изключването на това време от осигурителната основа, лицата се поставят в по-благоприятна позиция. В противен случай по-ниското възнаграждение или липсата на такава, докато отглеждат деца, би смъкнало индивидуалния пенсионерски коефициент.

Що се отнася до грижата за гледане на дете и пенсионните права, в законодателството съществува равнопоставеност, но тя не е абсолютна. Това се отразява в по-ниските средни размери на пенсиите на жените. Влиянието на този фактор обаче не е значително поради кратковременното му въздействие.

Разликата в натрупването на пенсионни права се получава най-вече по косвен път. В болшинството от случаите по традиция и стереотип жените се грижат за децата и други зависими членове на фамилията. Когато мъжът е с по-високо платена работа, икономическият интерес налага жената да се грижи за децата. Но отсъствието от работа води до загуба на опит, квалификация, позиции, намаляване на трудовите доходи и оттам – до по-ниска пенсия. Това положение би се променило в един значителен времеви хоризонт вследствие последователно прилагане на комплекс от политики и мерки за действителна равнопоставеност на половете.

#### **Предложения**

По отношение социалните и осигурителните права и задължения, касаещи грижите за деца, за целите на равнопоставеността на жените и мъжете биха могли да се инициират някои промени в осигурителното законодателство, като:

**Първо:** Фонд “Болест и майчинство” да се преименува например на фонд “Болест и родителски отпуск”. От фонд “Болест и майчинство” на ДОО, относимо към понятието “майчинство”, се изплащат обезщетения във връзка с бременността, раждането, кърменето, които може да ползва само майката. Но редом с майчинство стои и бащинството, което Кодексът на труда и Кодексът за социално осигуряване все още не идентифицират.

След изтичането на срока на обезщетението за бременност и раждане през време на допълнителния платен отпуск за отглеждане на малко дете до 2-годишна възраст (а този отпуск е “допълнителен” само за майката) от фонд “Болест и майчинство” се изплащат и обезщетения при отглеждане на малко дете. Тези обезщетения се изплащат и на бащата или на друго правоимащо лице, поело отглеждането на детето. Тъй като родителският отпуск, на който имат право и майките, и бащите, е понятие по-широко от “майчинството”, както и за насърчаване на равнопоставеността на половете, по-правилно би било фондът да носи предложеното по-горе наименование или друго по-подходящо.

**Второ:** След като и бащите се осигуряват понастоящем във фонд “Болест и майчинство” (и ако евентуално се смени наименованието му с точно) би следвало бащата също да има право на обезщетение за отглеждане на детето до 9-месечна възраст вместо майката. Има семейни двойки, които по различни причини и обстоятелства може да

предпочетат бащата да се грижи за детето и той да получава обезщетението, за което фактически се е осигурявал. За целта въпросното обезщетение не би следвало да се изплаща след 135-тия до 315-тия ден като по болничен лист, а по друг ред, позволяващ бащата също да може да го получава.

**Трето:** Обезщетението при неизползване на допълнителния платен отпуск за отглеждане на

малко дете сега се изплаща само на майката (чл. 54 от КСО, чл. 164 от КТ). При положение, че бащата също има право да ползва платен отпуск за отглеждане на малко дете, би следвало да има право и на обезщетение при неизползването му, както това право има майката. Преценката би могла да се прави при всеки конкретен случай според възможностите и предпочитанията на семейната двойка.

## ФОРУМ

На 31 май и 1 юни 2007 г. в курорта “Златни пясъци”, Варна, се проведе Международната конференция “Капиталовите системи: Ролята им за решаване на пенсионния проблем“ в рамките на Генералната асамблея на ФИАП (30.05.2007 г.). Тя е организирана съвместно от Международната федерация на администраторите на пенсионни фондове (FIAP) и Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО).

Целта на конференцията беше да се допълнят и обновят мотивите в полза на пенсионните реформи и да се очертаят главните пътища за тяхното осъществяване; да се направи преглед на техническите, икономическите и политическите аргументи в полза на пенсионноосигурителните реформи;

да се анализират някои практически опити и резултати от реализирането на финансиращи се системи, базирани на индивидуални сметки, като се подчертаят ползите, които те са генерирали за отделните индивиди и за икономиките на страните, които ги прилагат; да се дискутира ролята на новите капиталови системи и да се изследват стратегиите и политиките, които ще осигурят ефективно управление на пенсионните фондове.

В конференцията участваха повече от 300 участници от България и от още 40 страни от цял свят (членки и нечленки на FIAP). Участниците установиха контакти и обмениха мнения с представители на законодателни и държавни органи, на международни организации и банкови институции, на публични и неправителствени институции, на национални и международни организации на пенси-

онни и инвестиционни фондове, с индустрията за управление на пенсионни фондове, на застрахователни дружества и взаимни фондове, с представители на академични среди и други, които са свързани с дейността и проблемите на социалното осигуряване.

Международната федерация на администраторите на пенсионни фондове (FIAP) е международна организация, чиято цел е да популяризира, да насърчава и да способства за развитието на пенсионните системи, основаващи се на спестявания и индивидуално финансиране, осъществявани чрез пенсионни фондове и управлявани от фирми за финансови услуги или от управители на пенсионни фондове. Понастоящем членове на FIAP са институции от 21 страни в Америка, Европа и Азия.

# БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 1408/71 г.  
(продължение от бр. 2/2007 г.)

## **ДЯЛ VII. ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

### **Чл. 94 (7) (8) (11) (12). Преходни разпоредби за наети лица**

1. Не се придобиват никакви права съгласно настоящия регламент за период преди 1 октомври 1972 г. или преди датата на неговото прилагане на територията, или на част от територията, на съответната държава-членка.

2. За определяне на правата, които се придобиват съгласно разпоредбите на настоящия регламент, се вземат предвид всички осигурителни периоди или, по целесъобразност, всички периоди на заетост или пребиваване, които са завършени съгласно законодателството на дадена държава-членка преди 1 октомври 1972 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията, или на част от територията на тази държава-членка.

3. Съобразно разпоредбите на параграф 1, право съгласно настоящия регламент се придобива, дори и ако се касае за осигурителен риск, който се е материализирал преди 1 октомври 1972 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията, или на част от територията на съответната държава-членка.

4. Всяко обезщетение, което не е било отпуснато или е било спряно на основание националност или място на пребиваване на съответното лице, се отпуска или възобновява по молба на заинтересованото лице, считано от 1 октомври 1972 г. или от датата на прилагане на регламента на територията, или на част от територията на съответната държава-членка при условие, че преди това определените права не са били основание за изплащане на еднократно обезщетение.

5. Правата на лице, на което е отпусната пенсия преди 1 октомври 1972 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията, или на част от територията на съответната държава-членка, могат

да се преразгледат по молба на заинтересованото лице, като се отчитат разпоредбите на настоящия регламент. Тази разпоредба се прилага и за другите обезщетения, посочени в чл. 78.

6. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба се подаде в срок от две години, считано от 1 октомври 1972 г. или от датата на прилагане на регламента на територията на съответната държава-членка, придобитите съгласно настоящия регламент права влизат в сила от тази дата и срещу съответните лица не може да се извършва позоваване на разпоредбите на законодателството на която и да е държава-членка относно загубата или ограничаването на права.

Същите разпоредби важат и по отношение на прилагането на настоящия регламент на териториите, които на 3 октомври 1990 г. станаха част от Федерална република Германия, при условие че посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена в срок от две години, считано от 1 юни 1992 г.

7. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена след изтичането на двугодишния срок след 1 октомври 1972 г. или след датата на прилагане на регламента на територията на съответната държава-членка, правата, които не са изгубени или погасени по давност, влизат в сила от датата на подаване на молбата, освен ако не се прилагат по-благоприятни разпоредби на законодателството на която и да е държава-членка.

Същите разпоредби важат и по отношение на прилагането на настоящия регламент на териториите, които на 3 октомври 1990 г. станаха част от Федерална република Германия, при условие че посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена след изтичането на две години, считано от 1 юни 1992 г.

8. В случай на склерогенна пневмокониоза, разпоредбата на чл. 57, параграф 5 се прилага за парични обезщетения за професионална болест, разноските за които, при отсъствие на споразумение между заинтересованите институции, не

е можело да бъдат поделени между тези институции преди 1 октомври 1972 г.

9. Семейните помощи, които се получават от наети във Франция лица или от безработни лица, получаващи обезщетения за безработица съгласно френското законодателство, за членовете на техните семейства, които към 15 ноември 1989 г. пребивават в друга държава-членка, продължават да се изплащат в размера, в границите и съобразно приложимия към тази дата ред, ако размерът на помощите надвишава размера на обезщетенията, които биха били дължими, считано от 16 ноември 1989 г., и ако заинтересованите лица са подчинени на френското законодателство. Не се вземат под внимание прекъсвания с продължителност по-малко от един месец, нито периоди, през които се получават обезщетения за безработица или болест.

Редът за прилагане на разпоредбите на настоящия параграф, и по-конкретно поделянето на разходите за тези помощи, се определя по взаимно споразумение между заинтересованите държави-членки или техните компетентни органи, след произнасяне на становище от административната комисия.

10. Правата на лица, на които е отпусната пенсия преди влизането в сила на разпоредбите на чл. 45, параграф 6, могат да се подновят по тяхно искане съобразно разпоредбите на чл. 45, параграф 6.

#### **Чл. 95 (6) (12). Преходни разпоредби за самостоятелно заети лица**

1. Не се придобиват никакви права съгласно настоящия регламент за период преди 1 юли 1982 г. или преди датата на неговото прилагане на територията или на част от територията на съответната държава-членка.

2. За определяне на правата, които се придобиват съгласно разпоредбите на настоящия регламент, се вземат предвид всички осигурителни периоди или, по целесъобразност, всички периоди на трудова заетост, самостоятелна трудова заетост или пребиваване, които са завършени съгласно законодателството на дадена държава-членка преди 1 юли 1982 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията или на част от територията на тази държава-членка.

3. Съобразно разпоредбите на параграф 1, право съгласно настоящия регламент се придобива, дори и ако се касае за осигурителен риск, който се е материализирал преди 1 юли 1982 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията или на част от територията на съответната държава-членка.

4. Всяко обезщетение, което не е било отпуснато или е било спряно на основание националност или място на пребиваване на съответното лице, се отпуска или възобновява по молба на заинтересованото лице, считано от 1 юли 1982 г. или от датата на прилагане на регламента на територията или на част от територията на съответната държава-членка, при условие че преди това определените права не са били основание за изплащане на еднократно обезщетение.

5. Правата на лице, на което е отпусната пенсия преди 1 юли 1982 г. или преди датата на прилагане на регламента на територията, или на част от територията на съответната държава-членка, могат да се преразгледат по молба на заинтересованото лице, като се отчитат разпоредбите на настоящия регламент. Тази разпоредба се прилага и за другите обезщетения, посочени в чл. 78.

6. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба се подаде в срок от две години, считано от 1 юли 1982 г. или от датата на прилагане на регламента на територията на съответната държава-членка, придобитите съгласно настоящия регламент права влизат в сила от тази дата и срещу съответните лица не може да се извършва позоваване на разпоредбите на законодателството на която и да е държава-членка относно загуба или ограничаване на права.

Същите разпоредби важат и по отношение на прилагането на настоящия регламент на териториите, които на 4 октомври 1990 г. станаха част от Федерална република Германия, при условие че посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена в срок от две години, считано от 1 юни 1992 г.

7. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена след изтичането на двугодишния срок от 1 юли 1982 г. или след датата на прилагане на регламента на територията на съответната държава-членка, правата, които не са изгубени или погасени по давност, влизат в сила от датата на подаване на молбата, освен ако не се прилагат по-благоприятни разпоредби на законодателството на държава-членка.

Същите разпоредби важат и по отношение на прилагането на настоящия регламент на териториите, които на 3 октомври 1990 г. станаха част от Федерална република Германия, при условие че посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена след изтичането на две години, считано от 1 юни 1992 г.

#### **Чл. 95а (11). Преходни разпоредби за прилагането на Регламент (ЕИО) № 1248/92**

1. Съгласно Регламент (ЕИО) № 1248/92 не се

придобиват права за период преди 1 юни 1992 г.

2. За определяне на правата на обезщетения съгласно Регламент (ЕИО) № 1248/92, се вземат под внимание всички осигурителни периоди или периоди на пребиваване, които са завършени съгласно законодателството на дадена държава-членка преди 1 юни 1992 г.

3. Съобразно разпоредбите на параграф 1, право съгласно Регламент (ЕИО) № 1248/92 се придобива, дори и ако се касае за осигурителен риск, който се е материализирал преди 1 юни 1992 г.

4. Правата на лице, на което е отпусната пенсия преди 1 юни 1992 г., могат да се преразгледат по молба на заинтересованото лице, като се отчитат разпоредбите на Регламент (ЕИО) № 1248/92.

5. Ако посочената в параграф 4 молба се подаде в срок от две години, считано от 1 юни 1992 г., придобитите права съгласно Регламент (ЕИО) № 1248/92 влизат в сила от тази дата и срещу съответните лица не може да се извършва позоваване на разпоредбите на законодателството на която и да е държава-членка относно загуба или ограничаване на права.

6. Ако посочената в параграф 4 молба е подадена след изтичането на двугодишния срок след 1 юни 1992 г., правата, които не са изгубени или погасени по давност, влизат в сила от датата на подаване на молбата, освен ако не се прилагат по-благоприятни разпоредби на законодателството на която и да е държава-членка.

#### **Чл. 956 (14). Преходни разпоредби за прилагането на Регламент (ЕИО) №1247/92**

1. Регламент (ЕИО) № 1247/92 не предоставя права за периоди преди 1 юни 1992 г.

2. За определяне на правата, които се придобиват съгласно Регламент (ЕИО) № 1247/92, се вземат под внимание периодите на пребиваване и периодите на трудова или самостоятелна трудова заетост, които са завършени на територията на дадена държава-членка преди 1 юни 1992 г.

3. Съобразно разпоредбите на параграф 1, право съгласно Регламент (ЕИО) № 1247/92 се придобива, дори и ако се касае за осигурителен риск, който е настъпил преди 1 юни 1992 г.

4. Всички специални обезщетения, получени без вноски, които не са били отпуснати или са били спрени на основание националността на съответното лице, се отпускат или възобновяват по молба на заинтересованото лице, считано от 1 юни 1992 г., при условие че преди това определените права

не са били основание за изплащане на еднократно обезщетение.

5. Правата на лица, на които е отпусната пенсия преди 1 юни 1992 г., могат да се преразгледат по молба на заинтересованото лице, като се отчитат разпоредбите на Регламент (ЕИО) № 1247/92.

6. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба се подаде в срок от две години, считано от 1 юни 1992 г., придобитите права съгласно Регламент (ЕИО) № 1247/92 влизат в сила от тази дата и срещу съответните лица не може да се извършва позоваване на разпоредбите на законодателството на която и да е държава-членка относно загуба или ограничаване на права.

7. Ако посочената в параграфи 4 или 5 молба е подадена след изтичането на двугодишния срок след 1 юни 1992 г., правата, които не са изгубени или погасени по давност, влизат в сила от датата на подаване на молбата, освен ако не се прилагат по-благоприятни разпоредби на законодателството на която и да е държава-членка.

8. Прилагането на чл. 1 от Регламент (ЕИО) № 1247/92 не може да води до прекратяване на обезщетения, които са отпуснати преди 1 юни 1992 г. от компетентните институции на държавите-членки съгласно Дял III от Регламент (ЕИО) № 1408/71, за които се прилага чл. 10 от последно споменатия регламент.

9. Прилагането на чл. 1 от Регламент (ЕИО) № 1247/92 не може да води до отхвърляне на молба за специално обезщетение, получено без вноски, което се отпуска като добавка към пенсия, която е подадена от заинтересовано лице, което преди 1 юни 1992 г. е отговаряло на условията за отпускане на това обезщетение, дори когато съответното лице пребивава на територията на държава-членка, различна от компетентната държава-членка, при условие, че молбата за обезщетението е подадена в срок от пет години, считано от 1 юни 1992 г.

10. Независимо от разпоредбите на параграф 1, всяко отпускано като добавка към пенсия специално обезщетение без вноски, което не е било отпуснато или е било спряно на основание постоянното пребиваване на заинтересованото лице на територията на държава-членка, различна от компетентната държава-членка, се отпуска или възобновява по молба на заинтересованото лице, считано от 1 юни 1992 г., в първия случай от датата на отпускане на обезщетението, а във втория случай от датата на спиране на обезщетението.

11. Когато през един и същи период и за едно и също лице могат да се отпускат посочените в чл. 4,

параграф 2а от Регламент (ЕИО) № 1408/71 специални обезщетения без вноски, съгласно чл. 10а от посочения регламент от компетентната институция на държавата-членка, на чиято територия пребивава въпросното лице и съгласно параграфи 1 до 10 на настоящия член от компетентната институция на друга държава-членка, съответното лице може да сумира тези обезщетения само до най-високия размер на специалното обезщетение, за което би могло да претендира съгласно едно от въпросните законодателства.

12. Подробните правила за прилагане на разпоредбите на параграф 11, и по-специално прилагането на предвидените от законодателството на една или повече държави-членки клаузи за намаляване, спиране или прекратяване на посочените в този параграф обезщетения и разпределението на различните допълнителни суми, се определят с решение на административната комисия за социална сигурност на работници мигранти и, по целесъобразност, по общо съгласие на заинтересованите държави-членки или техните компетентни органи.

#### **Чл. 96. Споразумения относно възстановяването на разходи между институциите**

Споразуменията съгласно чл. 36, параграф 3, чл. 63, параграф 3 и чл. 70, параграф 3, които са сключени преди 1 юли 1982 г. се прилагат по същия начин и

за лицата, които на тази дата са включени в приложното поле на настоящия регламент, освен в случай на възражение от страна на една от договарящите държави-членки по тези споразумения.

Това възражение се взема под внимание, ако компетентният орган на тази държава-членка писмено информира компетентния(те) орган(и) на другата(ите) заинтересована(и) държава(и)-членка(и) преди 1 октомври 1983 г. Копие от това съобщение се изпраща на административната комисия.

#### **Чл. 97. Уведомления съгласно някои разпоредби**

1. Уведомленията по чл. 1, алинея „й”, чл. 5 и чл. 8, параграф 2 се адресират до председателя на Съвета. В тях се посочва датата на влизане в сила на въпросните закони и схеми или, в случай на уведомленията по член 1, алинея „й”, датата, от която настоящият регламент се прилага за схемите, посочени в декларациите на държавите-членки.

2. Получените уведомления в съответствие с разпоредбите на параграф 1 се публикуват в *“Официален вестник” на Европейските общности*.

#### **Чл. 98. Регламент за прилагане**

Редът за прилагане на настоящия регламент се определя в допълнителен регламент.



## Чужд опит

# ПРОЕКТ “КАЧЕСТВЕНИ УСЛУГИ И ИНФОРМАЦИЯ ЗА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ НА ЛИЦАТА, КОИТО СЕ ДВИЖАТ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ”

Теодора Нончева,  
директор на дирекция “Международна дейност”

От ноември 2006 до май 2007 г. Националният осигурителен институт (НОИ) и Шведската осигурителна агенция реализираха туининг проект по програма ФАР, който осигури повишаване на административния капацитет на НОИ и Националната здравноосигурителна каса (НЗОК). Това са институциите, които след присъединяването трябва да прилагат т.нар. “правила за координация на социалноосигурителните схеми” – правни норми и процедури, свързани с придобиване и запазване на осигурителните права на работниците, които сменят местоживеенето и местоработата си в рамките на Европейския съюз. Сред тях се включват и процедурите по издаване на електронна здравноосигурителна карта, която удостоверява статуса на българските граждани при необходимост от лекарска помощ в други страни-членки.

Основната цел на проекта е да подпомогне свободното движение на хора в общността и в частност координирането на социалноосигурителните схеми като условие за свободното движение. Правилата за координиране са уредени с Регламент 1408/71, но като всеки закон, между него и правата на гражданите стоят административни институции. Ето защо, като специфични цели на проекта бяха поставени повишаването на квалификацията на пресонала и усъвършенстването на административната организация, така че клиентите да се обслужват бързо, да се дават точни отговори на въпросите им и да се информират за техните права.

За реализацията на тези цели бяха предвидени три основни дейности:

- Анализ на административния капацитет на българските институции и препоръки за усъвършенстване;
- Обучение и предоставяне на писмени учебни материали и документи;
- Подпомагане на контактите с гражданите и информирането им за новите права през първите месеци след присъединяването.

Проектът беше реализиран с финансов ресурс от 200 хил. евро по бюджета на програма ФАР и 20 хил. евро от Националния фонд за ко-финансиране към Министерство на финансите. Наред с НОИ, който беше основен бенефициент по проекта, бяха поканени и другите институции по отделни осигурителни рискове, като НЗОК, Агенцията по социално подпомагане (АСП) и Националната агенция по приходите (НАП). От страна на шведските туининг партньори основният изпълнител по договора беше Националната агенция по социално осигуряване. Общият брой на консултантите и лекторите, взели участие в проекта, е 15. Проектът беше проведен без постоянен консултант, но българските експерти поддържаха непрекъсната интерактивна връзка с консултантите. По този начин бяха получени отговори на десетки въпроси и практически казуси, възникнали в първите месеци след присъединяването към Европейския съюз, когато българските компетентни институции започнаха да прилагат правилата за координиране.

Обучението е ключова дейност за подобен вид проекти. Учебните сесии покриха всички

осигурителни рискове, регулирани от Регламент 1408/71 на ЕС – приложимо законодателство и командировани работници, пенсии, краткосрочни обезщетения за безработица, болест и майчинство и трудова злополука и професионално заболяване и обезщетения за болест и майчинство в натура. Шведските партньори проявиха максимално разбиране и гъвкавост и адаптираха учебната програма към потребностите на българските експерти и специфичните проблеми, възникващи при влизането в сила на европейските правни норми от 1 януари 2007 г.

За краткия шестмесечен период на изпълнение на проекта бяха проведени общо 17 учебни сесии и семинари с над 40 учебни часа. Броят на обучените експерти от НОИ, НЗОК, НАП и АСП е 350 души. Сред тях е и група от 15 служители от НОИ и НЗОК, които посетиха централния офис и регионалните структури за администриране на международните обезщетения в Швеция.

Като допълнителна услуга обучението включваше и предоставяне на писмени материали, презентации, методически указания и ръководства на шведската Агенция по социално осигуряване, преведени и адаптирани към българската нормативна уредба, описание на казуси и др. Общият брой на документите, които бяха разработени от шведските консултанти, е 56. Те са публикувани на електронния сайт на проекта, който беше разработен и поддържан от партньорите с цел интерактивна комуникация и популяризиране на информацията сред всички заинтересовани институции.

Консултантите предоставиха и специализиран софтуер за достъп до нормативни документи, свързани с правилата за координиране, на български и на английски език. Той е инсталиран в НОИ и НЗОК и служителите са обучени за използването му.

Докладите за административните практики на НОИ и НЗОК бяха обсъдени на две кръгли маси и бяха одобрени от българските институции. Накратко изводите от докладите могат да се систематизират в следните пет основни насоки:

### 1. Обща оценка на капацитета

И НОИ, и НЗОК са постигнали значителен напредък в подготовката си за прилагане на Регламенти 1408/71 и 574/72 на ЕС. Докато НОИ има на разположение системи, които изглеждат подходящи за обработване на международните казуси, то НЗОК има много по-ограничен опит при обработването на международните казуси. Въпреки това и двете институции са предпри-

ели доста конкретни стъпки за реструктуриране на съществуващите административни структури, за да могат да поемат новото работно натоварване, свързано с обработването на международните казуси. Всички изпълнителни дирекции са сформирани, за да се справят с тази нова дейност. Това е голяма стъпка в правилната посока и е изпълнена изключително прецизно и от двете институции. Сътрудничеството и подкрепата, която двете институции си оказват, са много окуражаващи. Също така предимство е и това, че двете институции са свързали информационните си системи и използват обща база данни. НОИ е организиран обработването на международните казуси на централно ниво с цел по-висока ефективност и подsigуряване на достатъчно компетенция и капацитет за справяне с тези въпроси.

### 2. Прогнози за бъдещото работно натоварване

Планирането на бъдещето, и то не само на настоящата система, е важна управленска задача. В българските институции има нужда от по-добро планиране и разпределение на ресурсите за координиране на схемите за социално осигуряване с ЕС. Броят на казусите със сигурност ще се увеличава и за това трябва да има наличен адекватен персонал, който да се справя с тези случаи. По време на предишния проект BG/2002/IB/SO/01/UE с холандското Министерство на заетостта и социалните дейности (*Предприемачески дейности в сферата на социалното осигуряване*), е извършено проучване на административния капацитет, при което холандските експерти са препоръчали създаването на работна група, която да включва всички заинтересовани институции, за да бъде извършено възможно най-добро преценяване на бъдещото работно натоварване, засягащо обработването на международните казуси и задачи. През 2006 г. в НОИ е създадена работна група с представители на Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Дирекция “Анализ, планиране и прогнози” на НОИ, Национален статистически институт, Министерство на външните работи и Министерство на вътрешните работи за разработване на методология за мониторинг на миграцията. В края на предходната година групата е направила препоръки за увеличаване броя на служителите в НОИ, които се занимават с международните обезщетения, а също така и за увеличаване на разходната част на бюджета за 2007 г.

### 3. Комуникация

Друга важна управленска задача е поддържане на контактите, комуникацията и мрежите за

ефективно сътрудничество между институциите. Служителите трябва да бъдат окуражавани да имат контакти и да изграждат мрежи извън организационните и институционалните граници. Единият начин е да се организират съвместни семинари или обучения по правилата и административните процедури на ЕС за служителите от различните заинтересовани институции. Това може да бъде и като продължение на работата от този туининг проект. Друго изключително полезно средство би било изграждането на вътрешна интернет страница или това, което е познато като *интранет*, във всяка една от институциите (НОИ и НЗОК). Това би бил много ефективен начин за вътрешна комуникация и за разпространяване на информация между служителите. Такъв пример е интернет страницата на този проект, която служи като много полезно помощно средство за всички участници в проекта. Няма по-добър начин за разпространяване и споделяне на вътрешна информация.

#### 4. Координиране на системите

Освен неформалните контакти и мрежи, много важно е да се организират редовни планирани срещи на Работната група, създадена в МТСП за координиране на всички заинтересовани институции по дейностите на Административната комисия и за изграждане на обща позиция за пред Комисията. Тази Работна група може да помогне в изграждането на по-голямо доверие между МТСП и останалите заинтересовани институции. Бъдещото сътрудничество между МТСП и различните институции може да се подобри посредством създаването на комисии и форуми за обмен на информация и съвместно взимане на решения.

#### 5. Работно натоварване и разпределение на задачите

Поделянето на отговорностите между МТСП и институциите трябва да бъде преразгледано. Например отговорността за подготовката на инструкции, свързани с попълването на Е-формулярите, би могла да бъде задача на заинтересованите институции, а не на МТСП. Въпросите за това как да се интерпретират регламентите се управлява от МТСП. Въпреки това, в отдела по координация има само двама служители, включително ръководителят на отдела, които се занимават с тази задача. Ръководителят на отдела също така е и член на Административната комисия и на Съвета, а също и ръководител на значителен двугодишен проект между България и Германия. Работното натоварване на този отдел изглежда изумително голямо и може би трябва да се направят промени, за да бъде то по-ефективно. Някои от задачите, които понастоящем се изпълняват от МТСП, могат да бъдат прехвърлени на НОИ и/или на НЗОК.

На заключителната среща на проекта, която се състоя на 15 май 2007 г., присъстваха ръководителите на двете партньорски институции – г-н Йордан Христосков, управител на НОИ, и г-н Курт Малмборг – генерален директор на шведската Агенция за социално осигуряване, посланикът на Швеция г-н Бертил Рот и г-н Фернандо Понс, ръководител на оперативен отдел по програма ФАР към Представителството на Европейската комисия за България. Проектът получи висока оценка от всички участници като пример за успешно партньорство и добра инвестиция на средствата, отпуснати от Европейската комисия.

Представяме ви

## ПОК „ДОВЕРИЕ” – 13 ГОДИНИ ЛОЯЛЕН ПАРТНЬОР

Ангелина Петрова,  
заместник-главен изпълнителен директор на ПОД “Доверие”

Само за **13 години** ПОК “Доверие” израсна като една от големите финансови институции в България. Създадена е през 1994 г. и е част от TWIN Financial Services Group N.V. Мажоритарен собственик е БЗП Груп, а останалите акционери на компанията са: ЗПАД “Булстрад”, КНСБ, 6 отраслови федерации на КНСБ, Българска пощенска банка, Български пощи ЕАД. От настоящата година в акционерния състав на Ти Би Ай се включи и един от водещите европейски застрахователи – Виена Иншуранс Груп (Винер Щетише).

Независимо от огромния си мащаб, Компанията реагира скоростно на новостите на пазара. Тя непрекъснато се развива, като въвежда в употреба модерни технологии, разширява своята клонова мрежа, поддържа динамична обратна връзка със своите клиенти. По този начин ние сме готови във всеки един момент да удовлетворим нарастващите изисквания към продуктите и обслужването, които предлагаме.

### **ПРЕДСТАВЯМЕ ВИ ПОК „ДОВЕРИЕ”:**

- Професионален мениджърски екип;
- Над 180 висококвалифицирани специалисти, работещи за ефективното управление на средствата на клиентите и за налагане на високи стандарти за тяхното обслужване;
- 61 собствени областни офиса и териториални представителства;
- Управлявани фондове:

*Универсален пенсионен фонд “Доверие”*

*Професионален пенсионен фонд “Доверие”*

*Доброволен пенсионен фонд “Доверие”*

### **БРОЙ ОСИГУРЕНИ ЛИЦА И УПРАВЛЯВАНИ АКТИВИ**

Към 31.03.2007 г. общият брой на осигурените лица в трите фонда достигна **1 215 926**. Пазарният дял, по данни на Комисията за финансов надзор ([www.fsc.bg](http://www.fsc.bg)), е **37,38%**.

**Активите на управляваните от ПОК “Доверие” фондове** за допълнително пенсионно осигуряване към 31.03.2007 г. са **544 344 хил. лв.**, което представлява **32,71%** пазарен дял (по данни на Комисията за финансов надзор).

**Брой на осигурените лица и управлявани активи във фондовете за допълнително пенсионно осигуряване към 31.03.2007 г., управлявани от ПОК “Доверие”**

	<b>УПФ</b>	<b>Пазарен дял</b>	<b>ППФ</b>	<b>Пазарен дял</b>	<b>ДПФ</b>	<b>Пазарен дял</b>
Членове	979 432	39,38	74 538	38,20	161 956	28,40
Активи	317 934	39,35	134 334	40,22	92 076	17,63

## ИНВЕСТИЦИОННА ПОЛИТИКА

### **Доброволен пенсионен фонд**

*Основна инвестиционна цел* – съхранение на средствата на осигурените лица и заедно с това същественото им реално увеличаване в дългосрочен план;

*Инвестиционна стратегия* – активна инвестиционна стратегия, базирана на пълноценното използване на възможностите на българските и международните финансови пазари;

*Допустимо ниво на риск* – умерено до умерено високо чрез комбиниране на сигурността на инвестициите в книжа с фиксиран доход с по-високата очаквана доходност от инвестиции в акции за постигане на възможно най-високи стойности на доходност.

### **Професионален пенсионен фонд**

*Основна инвестиционна цел* – съхранение на средствата на осигурените лица и умереното им номинално нарастване в средносрочен план, както и запазване и увеличаване на покупателната им стойност в дългосрочен план;

*Инвестиционна стратегия* – активна инвестиционна стратегия, базирана на пълноценното използване на възможностите на българските и международните финансови пазари;

*Допустимо ниво на риск* – ниско до умерено ниво.

### **Универсален пенсионен фонд**

*Основна инвестиционна цел* – съхранение на средствата на осигурените лица и заедно с това реално нарастване в дългосрочен план;

*Инвестиционна стратегия* – активна инвестиционна стратегия, базирана на пълноценното използване на възможностите на българските и международните финансови пазари;

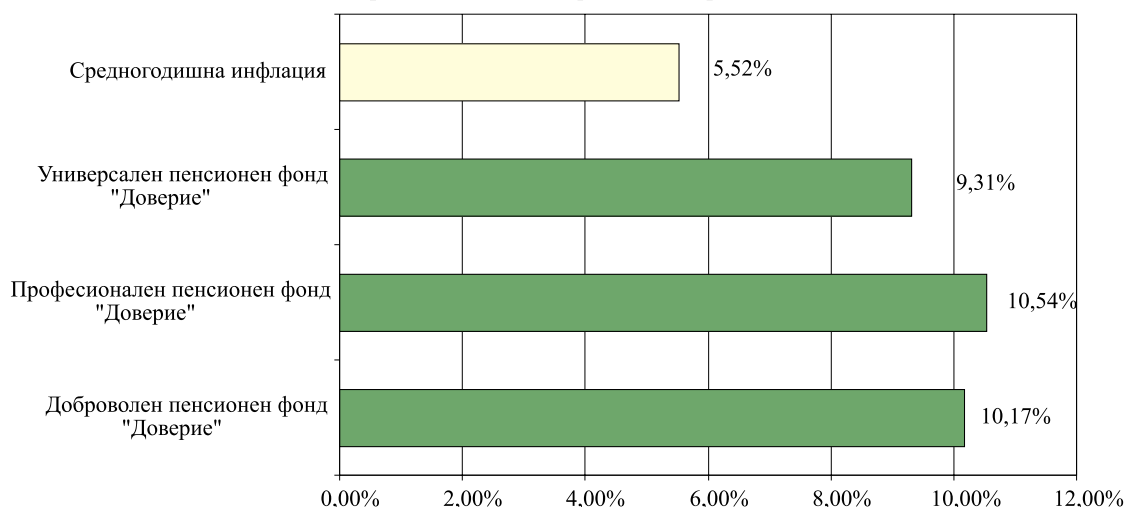
*Допустимо ниво на риск* – умерено.

## ЕТИЧНИ ПРАВИЛА ПРИ ИНВЕСТИРАНЕ НА СРЕДСТВА

*Не се инвестира в компании*, които нарушават конвенцията на ФДПО, на Обединените нации за човешки и трудови права, опазване на природата и антикорупция;

*Не се инвестира в компании*, за които съществува основателно съмнение, че източникът на средствата им е от незаконен произход.

Сравнение на доходността на ФДПО, управлявани от ПОК "ДОВЕРИЕ" АД със средногодишната инфлация за периода 01.01.2002 - 31.12.2006 г.



## ИЗПЛАЩАНИ ПЕНСИИ ОТ ПОК „ДОВЕРИЕ”

Към 31 март 2007 г. изплащаните пенсии от ДПФ „Доверие” са 1564, от които 1178 лични пенсии за старост, 30 лични пенсии за инвалидност и 356 наследствени пенсии на наследници на починали осигурени лица. Тази бройка съставлява 80% от всички изплащани пенсии в сферата на доброволното пенсионно осигуряване в страната.

## ПРОГРАМИ ЗА ОБСЛУЖВАНЕ НА КЛИЕНТИ

– Можете да ни се обадите на **денонощната телефонна линия 0900 32 100** и да получите информация или да се свържете с нашите консултанти. Ще научите всичко за състоянието на индивидуалната Ви партида и ще получите подробни отговори на всички въпроси, свързани с допълнителното задължително и допълнителното доброволно пенсионно осигуряване (0,18 лв./мин. без ДДС от цялата страна).

– Като клиенти на ПОК „Доверие” **само с един SMS на 190001 можете да проверите състоянието на индивидуалната си партида**. Това е най-лесният начин да разберете каква сума имате натрупана до момента в универсален, професионален или доброволен фонд „Доверие”. За да получите тази информация, изпратеният SMS трябва да съдържа Вашия осигурителен номер и парола. Тези данни се съдържат в извлеченията, които получавате от ПОК „Доверие”. Първо трябва да изпишете осигурителния си номер, след което да оставите интервал и да напишете паролата си. В случай, че се нуждаете от допълнителна информация, можете да я получите на 02/937 50 36 или в интернет на [www.poc-doverie.bg](http://www.poc-doverie.bg). Услугата е на цената на един SMS при стандартна тарифа и важи само за абонати на M-Tel.

– Вече можете да правите **вноски за доброволно пенсионно осигуряване и чрез банкоматите на ОББ**. Тази възможност е напълно безплатна за всички клиенти на „Доверие”, които искат да спестят време и усилия за превеждане на вноските по банков път или в брой. Единственото условие е да имате дебитна или кредитна карта Maestro или Борика.

### Как става плащането на доброволните вноски на банкомат?

- поставете картата си;
- изберете меню “Други услуги”;
- отидете на подменю “Финансови институции” и изберете “Вноски в ДПФ Доверие”;
- въведете своето ЕГН;
- напишете размера на вноската и ПИН кода на картата;
- операцията е завършена, когато получите извлечение на транзакцията.

### Информационният сайт на Компанията предлага:

- богата информация за Компанията и пенсионното осигуряване като цяло;
- бърза обратна връзка;
- лесна навигация;
- възможност за проверка на състоянието на индивидуалната партида;
- достъп до данните за служебно разпределение;
- пенсионен калкулатор;
- заявка за членство в пенсионен фонд, управляван от Компанията;
- възможност за задаване на въпрос чрез e-mail.

### ПОК „Доверие” е създала за клиентите си още:

– **Пенсионни консултанти** – пакет от мерки, насочени към повишаване пенсионноосигурителната култура и оптимизиране на пенсионните решения на клиенти, на които им предстои пенсиониране в близко бъдеще;

– **Активна грижа** – създава допълнителни предимства за нашите клиенти, като предоставя възможност за закупуване на стоки и услуги от над 340 фирми, наши партньори, на преференциални цени, в това число банкови услуги и продукти на преференциални цени от водещи банки.

ПОК „Доверие” отдава голямо значение на защита на интересите не само на настоящите си, но и на потенциалните си бъдещи клиенти. По тази причина неотдавна Компанията поръча на „Алфа рисърч” изследване сред младежите в страната за степента на познаване на трудовите им права. Обезпокояващите резултати, които демонстрираха, че те масово не ги познават, подтикнаха ПОК „Доверие” да инициира първата по рода си кампания за повишаването на трудовоправната култура у българските младежи, наречена „Професионален пътеводител”.

## НОВИНИ

Обновената сграда на бившия хотел „Балкан”, с разгъната площ 3000 кв.м, стана новият дом на Районно управление „Социално осигуряване” в Перник. Ремонтът е на стойност 990 хил. лв., а сградата, предишна собственост на „Кремиковци” АД, е придобита вследствие на

неизплатени задължения на дружеството към НОИ.

На откриването присъстваха управителят на НОИ Йордан Христосков, директорът на РУСО-Перник Станимир Стоянов, народните представители Ненко Темелков и Росица Янакиева, както и колежка-

та им от НДСВ Теодора Дренска. Зам.-областните управители и председателят на Общинския съвет Перник също уважиха мероприятиято.

\* \* \*

На 4 юни 2007 г. бе открита обновената сграда на филиала на Териториалното поделение на Националния осигурителен институт в Казанлък. Тя се намира на ул. „Сан Стефано” 3. Филиалът съществува от 1971 г., но след реконструкцията ще има по-големи удобства и възможности както за клиенти-

те, така и за работещите. Тук 15 служители обслужват жителите на общините Казанлък, Павел баня, Мъглиж, Гурково и Николаево. Извършват се следните дейности: заверка на осигурителни книжки на самоосигуряващи се, приемане на документи за изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност

и помощи по Закона за държавното обществено осигуряване, както и на обезщетения за безработица, документи за отпускане или актуализиране на пенсии и добавки към тях. Експертите дават консултации във връзка с осигурителните плащания и пенсионното осигуряване.

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

*Национален осигурителен институт*                      ***www.nssi.bg***

*Министерство на труда и  
социалната политика*    ***www.mlsp.government.bg***

*Комисия за финансов надзор*                                      ***www.fsc.bg***

*Проект “Пазар на труда”  
към Американската агенция за  
международно развитие*    ***www.pension.bg***

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

*1303 София, бул. “Ал. Стамболийски” № 62-64  
Тел: 02 926 1010; 02 926 1028  
Бюлетинът се разпространява безплатно.*