

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ



# ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XXII, Брой 3, 2022

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

## Съдържание

Над 340 хиляди пенсии на работещите пенсионери са преизчислени служебно през 2022 г., най-много в София.....	3
Преизчисляването на пенсиите от 1 октомври 2022 г. – механизъм и основни параметри при определянето на новите размери.....	6
Правото на отпуск и на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) синхронизира българското законодателство с европейските директиви.....	10
За три години териториалното поделение на НОИ в Плевен издава над 800 разпореждания за неоснователно получени обезщетения .....	12
За 28 месеца: близо 2 милиарда лева подкрепа за 13 700 работодатели.....	15
Управление на рисковете от безработица – как го правят в Азия.....	22

## Улеснение



**Над 340  
хиляди пенсии  
на работещите  
пенсионери са  
преизчислени  
служебно през 2022 г.,  
най-много в София**

За трета поредна година Националният осигурителен институт (НОИ) извърши служебно преизчисляване на пенсиите на работещите пенсионери, при което се зачита осигурителният стаж, положен от лицата след пенсионирането им.

Преизчисляването на пенсиите, свързани с трудова дейност, беше реализирано като служебно (без да е необходимо пенсионерите да подават заявление за това) за първи път през 2020 г. по инициатива на НОИ като противо-епидемична мярка. Несъмнен и вече траен е положителният ефект, който това улеснение предизвика в обществото, и редицата предимства, които бяха регистрирани, а именно – отпадане на необходимостта от изрично заявяване за преизчисляване, намаляване на броя на посещенията в офисите на института и трайно облекчаване на административната тежест за лицата. Така НОИ предложи и подкрепи нормативните промени от 2021 г. за въвеждане на служебното преизчисляване като постоянно действащ механизъм в социалноосигурителното законодателство.

Редът и начинът за извършване на служебно преизчисляване на пенсиите на работещите пенсионери, считано от 1 април на всяка календарна година, е регламентиран в разпоредбата на чл. 102 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Едновременно с това е съхранена и възможността за ежегодното преизчисляване на трудовата пенсия по еднократно подадено заявление от пенсионера, при което, освен допълнително положения от него осигурителен стаж, се взема предвид и осигурителният доход, придобит в периода след отпускането, съответно – след последното преизчисляване на пенсията му.

Служебното преизчисляване на пенсиите с допълнително придобития осигурителен стаж от лицата, считано от 1 април тази година, се извърши въз основа на данните, постъпили от осигурителите и самоосигуряващите се лица за времето до 31 декември 2021 г. и налични в информационната система и регистрите на НОИ към 1 март 2022 г. През тази кампания броят на преизчислените пенсии достигна 340 880, като значително надвиши котата от 294 065

пенсии, служебно преизчислени през 2021 г. Резултатите от тригодишното прилагане на служебното преизчисляване сочат трайна тенденция на нарастване на броя на работещите пенсионери, и то при условия на спад в общия брой на пенсионерите. Разпределението на служебно преизчислените пенсии по видове и съобразно териториалното поделение (ТП) на НОИ, които ги обслужват, е посочено в таблицата.

ТП на НОИ	Пенсии за осигурителен стаж и възраст	Пенсии за инвалидност поради общо заболяване	Пенсии за труд. злополука или професионална болест	ОБЩО
БЛАГОЕВГРАД	9 956	4 141	34	14 131
БУРГАС	13 676	3 919	42	17 637
ВАРНА	15 213	5 903	87	21 203
ВЕЛИКО ТЪРНОВО	7 960	3 146	55	11 161
ВИДИН	3 175	1 435	4	4 614
ВРАЦА	5 057	4 237	25	9 319
ГАБРОВО	5 362	3 033	41	8 436
КЪРДЖАЛИ	3 778	2 197	16	5 991
КЮСТЕНДИЛ	5 141	2 091	20	7 252
ЛОВЕЧ	4 925	2 285	27	7 237
МОНТАНА	3 602	1 984	16	5 602
ПАЗАРДЖИК	7 805	3 908	47	11 760
ПЕРНИК	5 027	2 427	52	7 506
ПЛЕВЕН	9 431	4 159	56	13 646
ПЛОВДИВ	21 527	8 263	69	29 859
РАЗГРАД	2 580	2 137	29	4 746
РУСЕ	7 479	2 759	33	10 271
СИЛИСТРА	2 558	2 698	15	5 271
СЛИВЕН	5 687	1 955	22	7 664
СМОЛЯН	3 754	1 438	22	5 214
СОФИЯ ГРАД	44 234	23 008	100	67 342
СОФИЯ ОБЛАСТ	8 440	4 021	64	12 525
СТАРА ЗАГОРА	12 402	3 762	62	16 226
ДОБРИЧ	5 976	2 350	26	8 352
ТЪРГОВИЩЕ	2 484	1 169	9	3 662
ХАСКОВО	7 663	2 937	28	10 628
ШУМЕН	4 835	2 177	28	7 040
ЯМБОЛ	5 177	1 256	14	6 447
ТУРЦИЯ	3	2	0	5
дирекция ЕРМД*	109	24	0	133
<b>Общо</b>	<b>235 016</b>	<b>104 821</b>	<b>1 043</b>	<b>340 880</b>

\* дирекция „Европейски регламенти и международни договори“ към Централно управление на НОИ

Най-голям е броят на служебно преизчислените пенсии в териториалното поделение на НОИ, обслужващо пенсионерите в София-град. В него се администрират пенсионните досиета на близо една четвърт от пенсионерите в страната, съответно - най-голям е и делът на работещите пенсионери. В столицата са обработени 67 342 пенсии или почти 23% от общия брой на преизчислените пенсии.

Очаквано, другите териториални поделения на НОИ, в които служебно са преизчислени поне 10 хиляди пенсии, се намират в най-големите градове в страната, където пенсионерите активно участват в пазара на труда - Пловдив, Варна, Бургас и Стара Загора. В тази група попадат още офисите на института в Благоевград, Плевен, София-област и др. Териториалните поделения на НОИ с малък брой служебно преизчислени пенсии са тези, които обслужват и сравнително малък брой пенсионери като териториалните поделения на НОИ в Търговище, Видин и Разград.

Запазва се високият дял на преизчислените пенсии за инвалидност поради общо заболяване – 104 821 или почти една трета от общия брой служебно преизчислени пенсии. Този висок дял на работещи пенсионери с инвалидни пенсии показва значителни нива на трудова заетост и сред хората с определен процент трайно намалена работоспособност.

Общият брой преизчислени пенсии за осигурителен стаж и възраст през 2022 г. (235 016) надвишава броя на пенсиите, служебно преизчислени през 2021 г. (197 675). Аналогични са показателите и при другите видове пенсии за трудова дейност. През 2022 г. служебно са преизчислени 104 821 пенсии за инвалидност поради общо заболяване, а през 2021 г. те са 82 569. Пенсиите за трудова злополука и професионална болест, преизчислени през 2022 г., са 1043, докато година по-рано са под 1000 (993).

Въз основа на обобщените данни от кампанията, могат да се направят следните констатации относно повишаването на размера на трудовите пенсии след тяхното преизчисляване от 1 април 2022 г.:

- Съобразно вида на пенсиите, се установява, че действителният месечен размер на преизчислените пенсии за осигурителен стаж и възраст се увеличава средно с 10,45 лв., докато този на пенсиите за инвалидност поради общо заболяване – с 11,06 лв. При пенсиите за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест нарастването е с 6,46 лв.

- В конкретика, според вида на преизчислените пенсии, най-голямо нарастване в абсолютна стойност се отчита при изплащания месечен размер на една от пенсиите за осигурителен стаж и възраст – 191,59 лв. При пенсиите за инвалидност поради общо заболяване най-голямото увеличение на месечния размер на една пенсия е със 131,40 лв., а при пенсиите за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест – със 185,76 лв.

Съобразно ръста на увеличението на действителния размер на получаваната пенсия може да се отбележи, че най-голям е броят на трудовите пенсии с нарастване на месечния размер между 5 и 10 лева – 53 418, следван от групата пенсионери, получили увеличение на месечния размер между 1 и 5 лева – 45 346. Пенсионерите, получили увеличение между 10 и 15 лв., са 41 777. Относително висок е броят (7188) на пенсиите, за които увеличението на месечния размер е между 1 и 10 лв., като причините могат да се търсят предимно в малкото количество допълнително зачетен осигурителен стаж на тези пенсионери – основната част от тях са преизчислени със стаж под 12 месеца, от които 32 424 пенсионери (9,5 на сто от общия брой) са със стаж под 1 месец.

Въпреки извършеното служебно преизчисляване и увеличаване на действителния размер на пенсията, изплащаният размер на някои пенсии не се е променил. При 110 338 от тях това е факт, тъй като действителният размер на пенсията е приравнен на минималния за съответния вид. Този висок брой на пенсиите с непроменен изплащан размер, приравнен на минималния размер за съответния вид, се дължи до голяма степен на изпреварващото нарастване на минималния размер на трудовите пенсии, спрямо останалите пенсии, вкл. при преизчисляването им от 25 декември 2021 г. Също така, при 9195 пенсии изплащаният размер не се е променил, тъй като действителният им размер е по-висок от максималния размер на пенсията и е ограничен на него.

Относно момента на отпускане на служебно преизчислените тази година пенсии, най-голям е броят на отпуснатите между 2015 г. и 2020 г. – 193 207. Точно 70 546 са пенсиите, отпуснати в периода 2010-2014 г., а едва 18 077 са тези, отпуснати преди 2000 г.

Лицата с пенсии, за които служебното преизчисляване през тази година представлява първо преизчисляване на пенсията им след отпускането ѝ, са 84 043. За сравнение, броят на пенсионерите, за които служебното преизчисляване през 2021 г. се явяваше първо по ред за тях, възлиза на 42 816.

Най-старата пенсия, която е попаднала в обхвата на служебно преизчислените пенсии от 1 април 2022 г., е отпусната с начална дата 8 юни 1966 г.

Със служебното преизчисляване на пенсиите се цели предоставянето на административните услуги на НОИ да бъде извършено по най-лесния и достъпен за лицата начин. Институтът отговаря на нуждите и очакванията на заинтересованите лица, като продължава да предлага адекватни услуги в полза на обществото, чрез ефективно използване на средства и ресурси в една непрекъснато променяща се икономическа и технологична среда. НОИ не се ограничава единствено с традиционните форми на обслужване, а системно прилага съвременни методи за подобряване на взаимоотношенията с клиентите си и развива предоставяните услуги.

**Материалът е подготвен от екип на дирекция „Пенсии“**



## Преизчисляването на пенсиите от 1 октомври 2022 г. – механизъм и основни параметри при определянето на новите размери

В преходните и заключителните разпоредби на Кодекса за социално осигуряване (ПЗР на КСО) е създадена нова разпоредба, с която е регламентирано преизчисляването на пенсиите за трудова дейност от 1 октомври 2022 г.

Съгласно разпоредбата на § 7з от ПЗР на КСО от 01.10.2022 г. се преизчисляват:

- Пенсиите, свързани с трудова дейност (пенсии за осигурителен стаж и възраст; пенсии за инвалидност поради общо заболяване; пенсии за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест), а също така и пенсиите за военна инвалидност и тези за гражданска инвалидност, ако размерът им (като по-благоприятен) е определен, като за пенсия за трудова злополука и професионална болест (лични и наследствени), както и вдовишки добавки от такъв вид пенсии;
- Пенсиите, свързани с трудова дейност, размерите на които са изчислени въз основа на брутното трудово възнаграждение/осигурителния доход на лицата и имат определен индивидуален коефициент;
- Пенсиите, свързани с трудова дейност, отпуснати с начална дата до 31 декември 2021 г. включително.

На преизчисляване от 1 октомври 2022 г. не подлежат пенсиите за трудова дейност, отпуснати с начална дата след 31 декември 2021 г., както и пенсиите, несвързани с трудова дейност (социални пенсии за старост, социални пенсии за инвалидност, персонални пенсии и др.).

Преизчисляването беше извършено служебно от Националния осигурителен институт (НОИ), без необходимост пенсионерите да подават заявления.

При преизчисляването на пенсиите за трудова дейност, считано от 1 октомври 2022 г. най-напред се определя размер на пенсията, относим към годината на отпускането ѝ (т.н. „базов размер“), след което той се увеличава за всяка календарна година, следваща годината на отпускането ѝ, с проценти, съгласно установеното в новоприетата преходна разпоредба на КСО. Нормата въвежда изключение за пенсиите, отпуснати с начална дата до 31 декември 2007 г., вкл., като за тях се определя размер, относим към 2008 г., който се осъвременява с установените проценти за всяка календарна година след 2007 г.

Пенсиите се преизчисляват при съответното прилагане на разпоредбите на чл. 70, чл. 75 и чл. 79 от КСО, отнасящи се до определянето на размерите на различните по вид пенсии за трудова дейност. Наследствените пенсии

и вдовишките добавки по чл. 84 от КСО се определят от преизчислените по този ред трудови пенсии.

#### Параметри, от които се определя базовият размер на пенсията

Определянето на базовия размер на пенсията за целите на преизчисляването се извършва въз основа на:

1. Средномесечния осигурителен доход за страната, с който е отпусната пенсията. За пенсиите, отпуснати с начална дата до 31 декември 2007 г., вкл., се взема предвид средномесечният осигурителен доход за страната за 2007 г. – 398,17 лв.;

2. Индивидуалния коефициент на лицето към 30 септември 2022 г.;

3. Продължителността на осигурителния стаж на лицето, зачетен към 30 септември 2022 г., съгласно последното постановено пенсионно разпореждане преди тази дата, умножена със съответния процент за годините и за месеците осигурителен стаж, който е определен съобразно действащото законодателство към датата на отпускане на пенсията. Това означава, че процентът, който се следва за всяка година осигурителен стаж и съответната пропорционална част от този процент за месеците осигурителен стаж, е същият, който е участвал във формулата за определяне на размера на пенсията при нейното първоначално отпускане.

Стойностите на процента за зачетените години осигурителен стаж, в зависимост от датата на отпускане на пенсията, са посочени в Таблица 1. Пропорционалните части от посочените проценти, отнасящи се за месеците осигурителен стаж, са определени в чл. 20, ал. 2 и 3 (вкл. в редакцията на ал. 2 до 01.04.2009 г.) от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

**Таблица 1:** Процент за зачетените години осигурителен стаж в зависимост от датата на отпускане на пенсията

Начална дата на пенсията	Процент за осигурителния стаж
до 31.03.2009 г. вкл.	1 на сто
от 01.04.2009 г. до 31.12.2016 г. вкл.	1,1 на сто
от 01.01.2017 г. до 31.12.2017 г. вкл.	1,126 на сто
от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г. вкл.	1,169 на сто
от 01.01.2019 г. до 24.12.2021 г. вкл.	1,2 на сто
от 25.12.2021 г. до 31.12.2021 г. вкл.	(1) 1,35 на сто за всяка година ОС без превръщане и (2) 1,2 на сто за ОС, представляващ разлика между общия ОС, зачетен на лицето, и стажа без превръщане

За всяка година действителен, календарен осигурителен стаж, положен след 31 декември 2006 г. от лица, които са придобили право на основната пенсия за осигурителен стаж и възраст, но са продължили да работят след датата на придобиване на правото, без да им е отпусната пенсия, а след 1 януари 2018 г. - без да им е отпусната лична пенсия, което представлява т. нар. „отложено пенсиониране“, също се прилага процент, какъвто е участвал във формулата за изчисляване на размера на пенсията при нейното първоначално отпускане (Таблица 2). Пропорционалните части от процентите, посочени в таблицата, отнасящи се за месеците осигурителен стаж, са определени в чл. 20, ал. 4 и ал. 5 (съответно в чл. 20, ал. 3 в редакцията на текста обн., ДВ, бр. 15 от 2007 г.) от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж.

**Таблица 2:** Проценти за зачетените години осигурителен стаж за отложено пенсиониране в зависимост от датата на отпускане на пенсията

Период, в който е положен осигурителен стаж като отложено пенсиониране	Процент за осигурителния стаж за отложено пенсиониране
от 01.01.2007 г. до 31.12.2007 г. вкл.	1,5 на сто
от 01.01.2008 г. до 31.12.2011 г. вкл.	3 на сто
от 01.01.2012 г. до 31.12.2021 г. вкл.	4 на сто

При определянето на размера на пенсиите за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест за целите на преизчисляването от 1 октомври 2022 г. се вземат предвид коефициентите по чл. 79 от КСО, определени в действащото законодателство към датата на отпускане на пенсията. За определяне на този коефициент за конкретния пенсионер се взема предвид процентът на трайно намалената работоспособност/вид и степен на увреждане (НТР/ВСУ), който му е определен в експертното решение на ТЕЛК/НЕЛК със срок на действие към 1 октомври 2022 г., съобразно действащата към момента нормативна уредба (Таблица 3).

**Таблица. 3: Коефициенти по чл. 79 от КСО, определени в действащото законодателство (по периоди)**

Начална дата на пенсията	ТНР/ВСУ	Коефициент по чл. 79 от КСО
до 31.12.2016 г. вкл.	над 90 на сто	0,4
	от 71 до 90 на сто	0,35
	от 50 до 70,99 на сто	0,3
от 01.01.2017 г. до 31.12.2017 г.	над 90 на сто	0,4096
	от 71 до 90 на сто	0,3584
	от 50 до 70,99 на сто	0,3072
от 01.01.2018 г. до 31.12.2018 г.	над 90 на сто	0,4252
	от 71 до 90 на сто	0,372
	от 50 до 70,99 на сто	0,3189
от 01.01.2019 г. до 24.12.2021 г. вкл.	над 90 на сто	0,4494
	от 71 до 90 на сто	0,3932
	от 50 до 70,99 на сто	0,3371
от 25.12.2021 г. до 31.12.2021 г. вкл.	над 90 на сто	0,5056
	от 71 до 90 на сто	0,4424
	от 50 до 70,99 на сто	0,3792

От 1 октомври 2000 г. пенсиите, отпуснати по отменения Закон за пенсиите и други отменени закони, се приравняват на пенсии от същия вид по КСО. Предвид посоченото, следващият се процент за осигурителен стаж и следващият се коефициент по чл. 79 от КСО за пенсиите, отпуснати преди 2000 г., е този, който е участвал във формулата за определяне на размера на пенсията от 1 януари 2000 г.

#### Увеличаване на определения базов размер на пенсията

Определеният за целите на преизчисляването, въз основа на посочените по-горе параметри, базов размер на съответния вид пенсия за трудова дейност, се увеличава за всяка календарна година, следваща годината на отпускане на пенсията, с процент, който е равен на по-високия от: процента на нарастване на средномесечния осигурителен доход за страната (СОД) или процента на нарастване на хармонизирания индекс на потребителските цени (ХИПЦ) през предходната календарна година. За пенсиите, отпуснати с начална дата до 31 декември 2007 г. вкл., размерът се увеличава с процентите за всяка календарна година след тази дата (Таблица 4).

**Таблица. 4: Проценти, с които се умножава определеният базов размер на пенсията (по години)**

Година	Процент за календарната година	Вид на показателя
2008	25,7	СОД
2009	10,8	СОД
2010	3	ХИПЦ
2011	4,2	СОД
2012	4	СОД
2013	5	СОД
2014	5,3	СОД
2015	6,3	СОД
2016	6	СОД
2017	6,7	СОД
2018	8,3	СОД
2019	10,9	СОД
2020	8,4	СОД
2021	9,3	СОД

**Важно! Когато преизчисленият размер на пенсията по описания по-горе начин и размерът ѝ към 30 септември 2022 г. не са равни, пенсията се определя в по-високия размер.**

За преизчисляването на всяка трудова пенсия и добавка от 1 октомври 2022 г. е постановено разпореждане от компетентния пенсионен орган, в което са посочени:

- изходните данни, въз основа на които се изчислява базовият размер на пенсията, съобразно нормативните изисквания;
- начина на изчисляване на базовия размер на пенсията;
- процентите, с които базовият размер на пенсията се увеличава за всяка календарна година, следваща годината на отпускане на пенсията (съответно – след 2007 г.);



• сравняването на преизчисления към 1 октомври 2022 г. размер на пенсията с размера ѝ към 30 септември 2022 г. и определянето на по-високия от тях.

Разпорежданията с преизчислените размери на пенсиите и добавките към тях се връчват при поискване от страна на лицата в приемните на териториалните поделения на НОИ и на дирекция „Европейски регламенти и международни договори“ към Централно управление на НОИ. Връчването може да се извърши и чрез лицензиран пощенски оператор с препоръчано писмо с обратна разписка или чрез Системата за сигурно електронно връчване на Министерство на електронното управление, съобразно заявеното от лицето.

В резултат от извършеното преизчисляване от 1 октомври 2022 г. увеличение получават повече от 892 000 пенсии и добавки, което засяга над 45% от пенсионерите. Преизчисляването постига в голяма степен своята основна цел, а именно да се компенсира „изоставането“ при осъвременяването на най-отдавна отпуснатите пенсии. При изплащаните пенсии и добавки, отпуснати с начална дата преди 2008 г., увеличение има при 69% от плащанията (557 830 бр.), като този процент плавно намалява при пенсиите и добавките, отпуснати в следващите години, както следва:

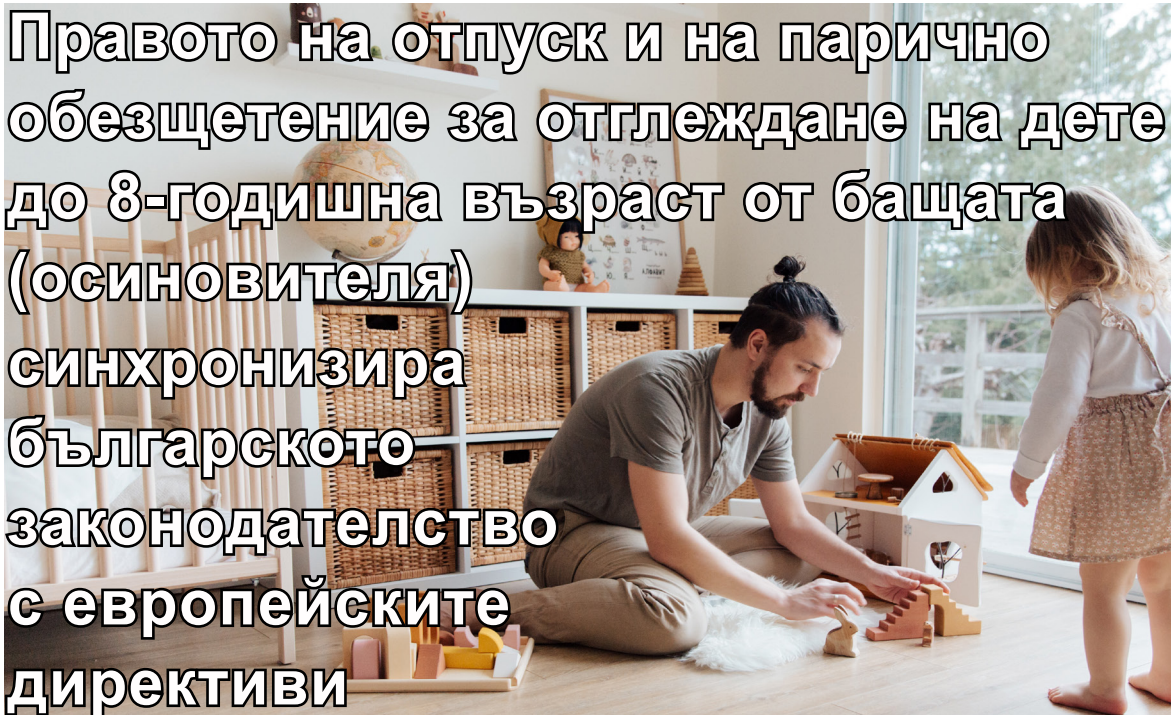
**Таблица. 5: Пенсии и добавки с увеличение като дял от общия брой пенсии (по години)**

Година на отпускане	Брой пенсии и добавки с увеличение	Дял от общия брой пенсии, отпуснати в годината
2008	32 242	65,20%
2009	37 491	60,50%
2010	48 862	55,30%
2011	40 239	53,40%
2012	26 865	46,40%
2013	25 102	42,20%
2014	36 814	40,70%
2015	34 239	35,90%
2016	17 386	20,40%
2017	9 450	11,20%
2018	6 931	7,30%
2019	6 988	7,80%
2020	6 087	6,70%
2021	5 842	5,90%

Действителните размери на още над 317 000 пенсии получават увеличение, но тъй като са твърде ниски и са под минималния размер за съответния вид пенсия, те остават приравнени и продължават да се изплащат без промяна, в същия минимален размер и след преизчисляването. Този ефект до голяма степен се дължи на по-големия, изпреварващ ръст в последните години на гарантираните минимални размери на пенсиите спрямо пенсиите със среден и висок размер. И от тази съвкупност от пенсии най-много са с увеличен размер тези, които са отпуснати с начална дата преди 2008 г. (65,1%), през 2008 г. (70,2%), през 2009 г. (54,4%), при спадащ процент през следващите години.

От гледна точка на размера на увеличението, което получават пенсионерите, най-голяма е групата с ръст на дохода от пенсия (съответно - пенсия и добавка) между 50 и 100 лв. – 236 813. Нарастване на размера на пенсионния доход между 100 и 200 лв. получават 224 485 лица, а 216 005 пенсионери имат увеличение от 10 до 50 лева. Броят на лицата с увеличение под 10 лв. е 54 356, от които 5011 са с ръст на получаваната пенсия под 1 лв. С над 200 лв. нараства дохода от пенсия и добавка за 162 590 пенсионери, като в тази категория попадат и лицата с пенсии, ограничени на максималния размер, т.нар. „таван“, който от 1 октомври 2022 г. е увеличен от 2000 на 3400 лв.

**Материалът е подготвен от екип на дирекция „Пенсии“**



Правото на отпуск и на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) синхронизира българското законодателство с европейските директиви

В Държавен вестник брой 62 от 05.08.2022 г., бе обнародван Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИДКТ), с който от 1 август 2022 г. се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда (КТ) и в Кодекса за социално осигуряване (КСО), свързани с правото на отпуск и обезщетение от държавното обществено осигуряване (ДОО) на бащите и осиновителите на деца до 8-годишна възраст. С измененията и допълненията се въвеждат изискванията на Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Европейския съвет от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и се осигурява индивидуално право на бащата (осиновителя) на отпуск за отглеждане на дете с гарантирано право на възнаграждение или обезщетение.

Съществуващите до момента отпуски за бременност и раждане, отглеждане на дете до 2-годишна възраст и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст са индивидуално право на майката (осиновителката), което тя може по нейно желание да прехвърли на бащата (осиновителя) след навършване на 6-месечна възраст на детето или след изтичане на 6 месеца от деня на предаване на детето за осиновяване. Отпускът поради бременност и раждане и за отглеждане на дете традиционно се възприема като право, което се гарантира на майката с оглед на връзката, която има между нея и малкото дете. Поради това, до момента правата на бащата на тези видове отпуск бяха изцяло в зависимост от волята на майката.

В чл. 167а от КТ е регламентирано индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст и за двамата родители (осиновители) на детето, като всеки от тях има право на 6 месеца, от които 5 месеца могат да бъдат прехвърляни на другия родител (осиновител). Този вид отпуск обаче е неплатен, като за периода на ползването му не се дължи възнаграждение или обезщетение от ДОО на работника или служителя.

Във връзка с изложеното дотук, преди 1 август 2022 г. правната уредба не осигуряваше индивидуално право на бащата (осиновителя) на отпуск за отглеждане на дете с гарантирано право на възнаграждение или обезщетение, каквото е споменатото вече изискване на Директива 2019/1158/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи. Тази директива задължава държавите-членки да осигурят индивидуално право на отпуск за полагане на грижи за дете на всеки един от родителите с продължителност от четири месеца, два от които не могат да бъдат прехвърляни на другия родител. За периода на този отпуск е задължително да се определи заплащане или обезщетение по начин, улесняващ ползването му от двамата родители. Поради това, се наложи промяна в действащото законодателство, която да регламентира индивидуалното право на бащата (осиновителя) на отпуск за отглеждане на дете с гарантирано право на обезщетение за периода на ползването.

По смисъла на новосъздадената в КТ разпоредба на чл.164в, бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер на 2 месеца. Правото се реализира, когато той не е ползвал отпуск при раждане на дете след навършване на 6-месечна възраст; за отглеждане на дете до 2-годишна възраст; при осиновяване на дете до 5-годишна възраст. Бащата или осиновителят има право да ползва тези видове отпуски със съгласието на майката/осиновителката, както и при смърт или тежко заболяване на майката/осиновителката. Ако е ползвал части от изброените видове отпуски, но не повече от 2 месеца общо, бащата (осиновителят) има право на отпуск за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст в размер на разликата между 2 месеца и ползваните отпуски.

Самостоятелното право на бащите (осиновителите) на нововъведения отпуск възниква след навършване на 2-годишна възраст на детето (съответно след изтичане на отпуска за осиновяване) до навършване на 8-годишната му възраст, тъй като титуляр на отпуските за раждане на дете и за отглеждане до 2-годишна възраст, както и при осиновяване, са майките (осиновителките) и само с изричното им съгласие могат да се ползват от бащите (осиновителите). В тази връзка бащата (осиновителят) може да се възползва от правото си на новия отпуск за отглеждане на дете във всеки удобен за него момент, при условие че са изтекли фиксираните във времето отпуски при раждане на дете, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст и детето не е навършило 8-годишна възраст. Отпускът може да се ползва наведнъж или на части, като лицето трябва да уведоми за това работодателя си най-малко 10 работни дни предварително.

Правото на обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащите (осиновителите), сроковете за представяне на необходимите документи и изплащането на обезщетението са уредени чрез създаването на нови разпоредби в КСО – чл. 53д, чл. 53е и чл. 53ж.

За придобиване право на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст е необходимо бащата (осиновителят) да е осигурен за общо заболяване и майчинство, да има 12 месеца осигурителен стаж като осигурен за този риск и да не му е изплащано обезщетение при раждане на дете след навършване на 6-месечна възраст, за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст (чл. 53д, ал. 1 от КСО). За определяне правото на лицата на новия вид обезщетение изплатените обезщетения от изброените видове следва общо да не надхвърлят 2 месеца като календарни периоди. Когато на бащата (осиновителя) е изплащано обезщетение сред гореизброените за по-малко от 2 месеца, той има право на обезщетението за отглеждане на дете до 8-годишна възраст в размер на разликата между 2 месеца и периода на изплащане на съответните обезщетения (чл. 53д, ал. 2 от КСО).

За отпускане на обезщетението за отглеждане на дете до 8-годишна възраст осигурените лица представят при осигурителите си заявление-декларация за изплащане на парично обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) на основание чл. 53ж от КСО. Срокът за представяне на документите и данните в НОИ за изплащане на обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст е регламентиран в чл. 53е от КСО. Осигурителите, техните клонове и подразделения и осигурителните каси представят в НОИ удостоверение относно правото на парично обезщетение на осигурено лице до 10-о число на месеца, следващ месеца, през който лицето е представило документите си пред осигурителя; самоосигуряващите се лица представят в НОИ удостоверение относно правото на парично обезщетение на самоосигуряващо се лице до 10-о число на месеца, следващ този, от който се иска изплащане на обезщетението, по реда на Наредбата за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване.

Паричното обезщетение за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащите (осиновителите) е еднакво за всички лица и е в размера на обезщетението за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, като ежегодно се определя със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (с актуализацията на бюджета за 2022 г. от 1 април 2022 г. – 710 лв. месечно).

**Материалът е подготвен от Теодосия Бояджиева, държавен експерт по осигуряването в отдел „Парични обезщетения“, дирекция „Осигуряване и краткосрочни плащания“**

## За три години териториалното поделение на НОИ в Плевен издава над 800 разпореждания за неоснователно получени обезщетения



Ефективното противодействие на опитите за злоупотреба със средствата на държавното обществено осигуряване (ДОО) в практиката на териториалното поделение на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) в Плевен напълно кореспондира с усилията и успехите в това национално отговорно начинание на всички регионални офиси на института. И тук стремежът на служителите е за адекватни превантивни действия срещу незаконсъобразния достъп от осигурителни права в трите основни направления - „Отпускане на пенсии“, „Парични обезщетения за безработица“ и „Парични обезщетения за временна неработоспособност“.

### **Пенсии: стаж като автомонтьор във фирма, където никога не е имало автомонтьори**

Да се предотвратява отпускането на пенсии в резултат на представени документи или данни за осигурителен стаж или осигурителен доход с невярно съдържание е вече рутинна дейност за опитните служителите в отдел „Пенсии“ при ТП на НОИ – Плевен. Най-често експертите се сблъскват с опити за измама от лица, желаещи да упражнят правото си на пенсия, без да са изпълнили условията за това, като представят фалшифициран осигурителен стаж, вписан върху бланка, която към посочената дата на издаване на документа все още не е била утвърдена. При появата на такива съмнения за достоверност на документите експертите прилагат разработената работна процедура за контрол на документи и данни за осигурителен стаж и доход в пенсионното производство. Това включва и съдействие за подаване на сигнали при дублиране на обезщетения и осигурителни периоди в друга държава (по договор или регламент) и при нарушен режим, определен от здравните органи, при изплащане на обезщетение за временна неработоспособност. В резултат на това за последните три години е предотвратено отпускането на пенсии въз основа на документи с невярно съдържание, както следва: през 2019 г. на 4 лица; през 2020 г. на 9 лица, а през 2021 г. на 16 лица.

Пример за твърде нескопосан опит да се подведат служителите на НОИ е казусът с лице, което представя трудова книжка с нанесен стаж на длъжност „автомонтьор“. Веднага личи, че заверката на документа не отговаря на изискванията на Наредбата за трудовата книжка. Направената проверка в Регистъра на осигурените лица пък показва липса на каквито и да са данни за лицето за съответния период. При извършената детайлна проверка е установено, че в съответното дружество не само не е работило това лице, но и никога не е съществувала вписаната в книжката длъжност „автомонтьор“.

Също толкова нелеп е и опитът за измама в случая, при който заявител за пенсия представя документ обр. УП-3, обр. УП-2, трудов договор и заповед за прекратяване на трудовия договор при двама осигурители. Данните в представените документи са вписани върху бланки, които все още не са били нормативно утвърдени към датата, на която е посочено, че са издадени. Положените подписи на всички документи са еднакви. В Регистъра на трудовите договори липсват данни, а данните в Регистъра на осигурените лица са подадени на една и съща дата. Извършената проверка при единия осигурител установява, че лицето не е работило в тази фирма и образците не са достоверни. Собственикът на другата фирма още преди това е декларирал, че всички документи при него са изгубени. Опитът да се подведе системата е обречен на неуспех.

### **Обезщетения за временна нетрудоспособност и за безработица**

В програмните продукти, с които в териториалните поделения на НОИ се извършва дейността по отпускането и изплащането на парични обезщетения и помощи, са заложили оптималните начини за осъществяване на предварителен контрол за законосъобразност и за недопускане на неправомерно изплащане на обезщетения. Според резултатите, след автоматичните проверки относно правото, размера и сроковете за изплащане на обезщетенията, задължително се извършва преглед и преценка на всеки отделен случай и анализ на съдържащите се в информационната система на НОИ данни.

Във всички случаи, когато след преглед и анализиране на данните от информационната система възникне необходимост от изясняване на фактите и обстоятелствата, свързани с преценка на правото на паричните обезщетения, или възникнат съмнения за извършването на неправомерни плащания от ДОО, контролните органи извършват съответните допълнителни проверки. За периода 2019-2021 г. са подадени 536 сигнала за започване на проверка. Основанието за тяхното стартиране в повечето случаи е подаване на данни за осигуряване за кратък период (до един месец) с оглед придобиване право на парично обезщетение за безработица, както и боледуване или скоростно излизане в майчинство на новоназначени служители след заработени сравнително кратки периоди във фирмата. За периода са издадените общо 690 разпореждания за възстановяване на неоснователно получени суми за осигурителни плащания на парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане и за отглеждане на дете до 2-годишна възраст за общо 189 769 лв. Издадените разпореждания за неоснователно получените средства за парични обезщетения за безработица са 146 за общо 105 088 лв.

Важен елемент при противодействието на опитите за злоупотреби с публични средства е системното наблюдение на осигурители, издали или от името на които са подавани неистински документи или неверни данни и информация за осигуряване, които се разглеждат като рискови. При всяка последваща обработка на документи и информация, издадена или подадена от такъв осигурител, детайлно се разглеждат всички факти и обстоятелства, свързани с конкретния случай. Ако има необходимост, се изпращат сигнали за извършване на действия по компетентност или искания за съдействие и предоставяне на информация към други институции.

Най-често служителите попадат на фиктивни назначения, без полагане на труд и последващо неправомерно ползване на осигурителни права за дълъг период. Много често бъдещите безработни или майки са „свършили“ цялата необходима работа по време на краткия си престой във фирмата и след тях длъжността, на която са били назначени, е премахната. Масови са и случаите, в които не се внасят или се внасят в по-малък размер осигурителни вноски за фондовете на ДОО, а чрез тях осигурените лица се опитват да черпят осигурителни права.

В последните години зачестяват случаите, в които фирми с преустановена дейност и натрупани задължения биват „прехвърлени“ на случайни граждани. След като дружествата се сдобият с нов „собственик“, измамниците им вдъхват фиктивно нов живот, като назначават работници, подават информация в Регистъра на осигурените лица на максималния осигурителен доход и представят редовно болнични листове с цел източване на фондовете на ДОО.

Един такъв крупен „бизнесмен“ е едноличен собственик и управител на около 100 дружества на територията на област Плевен и в други части на страната. От едно от дружествата в ТП на НОИ - Плевен са представяни болнични листове за доста продължителен период на едно и също лице. Прави впечатление, че по всички болнични е изплащано парично обезщетение с висок дневен размер, изчислен от максималния осигурителен доход. Липсват осигурителни вноски за ДОО. Дружеството е с предмет на дейност „Строително-ремонтна дейност и други довършителни строителни дейности“. Извършена е съвместна проверка на контролните органи на НОИ, НАП и Главна инспекция на труда. Установено е, че допреди няколко години фирмата е имала дейност, наети по трудов договор лица и са подавани годишни счетоводни отчети и данъчни декларации. От години в дружеството работи счетоводителка, на-

значена по трудов договор. Когато дружеството натрупва задължения и няма приходи от дейността на преден план излиза именно тази счетоводителка. Всички други работници са освободени, остава да „работи“ по трудов договор само тя. Тъй като няма средства за заплати, счетоводителката и управителят измислят начин за издръжка. Започва безкрайно представяне на болнични листове за различни заболявания на жената, но винаги при спазване на нормативно определените максимални срокове, за които могат да бъдат издадени болнични листове в рамките на една година. Както може да се очаква, към Регистъра на осигурените лица са подавани данни на максималния осигурителен доход, така на лицето са изплатени над 70 000 лв. парични обезщетения за временна неработоспособност.

След събраните доказателства за липса на стопанска дейност от дружеството на осигурителя са издадени задължителни предписания за заличаване на подадените с декларация данни. Предписанието не е изпълнено и данните са служебно заличени. Към момента тече съдебно производство по жалба на „осигуреното“ лице.

Тези незаконосъобразни действия са се превърнали в семеен бизнес, защото в друго дружество, собственост на същото лице, са назначени съпругът и синът на същата счетоводителка. Те са единствените наети по трудово правоотношение лица. И отново: подадените към НАП данни са на максималния осигурителен доход, без стотинка осигурителни вноски за ДОО и с куп продължителни болнични. Двамата общо са получили парични обезщетения за временна неработоспособност в общ размер също около 70 000 лв. След съвместната проверка на контролните органи в това дружество констатациите са аналогични, действията също - данните са служебно заличени, издадени са разпореждания за събиране на неправомерно получените суми. От страна на задружното семейство измамници следват две съдебни производства. По едното дело вече има излязло решение в полза на държавата и на НОИ и в момента се обжалва пред въззивния съд, по другото произнасянето на съда предстои. Върхът на наглостта при тези случаи е, че фиктивният собственик и управител на тези стотина дружества от няколко години живее в чужбина, но за него се подават регулярно данни за осигуряване в друго дружество – софийски осигурител, в което той по документи е съдружник.

#### **Полуграмотен управител има втора работа като общ работник**

Друг случай е с дружество, чиито собственик и управител е лице, което дори не знае, че е управител. „Управителят“ е полуграмотен, трудно пише и въпреки „високата“ позиция в собственото си дружество, работи на друго място по трудов договор като общ работник. Това не му пречи да подава по електронен път данните към НОИ за отпускане на парични обезщетения от ДОО. В неговото дружество са назначени по трудов договор 15 лица и са изплатени парични обезщетения за временна неработоспособност поради бременност и раждане и обезщетение за отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Поводът за извършената проверка в осигурителя е опит на едно от „наетите“ по трудов договор лица да получи парично обезщетение за безработица. В хода на проверката е установено, че дружеството няма и не е имало дейност и няма как „осигурените“ лица да полагат труд в недействащо предприятие. Осигурителните данни са служебно заличени и са издадени разпореждания за събиране на неправомерно получените суми.

В редица други случаи, установени от контролните органи, прозира трудно обяснима наивност. Лице не може да посочи къде е местонахождението на градина с плодни дръвчета, където е наето да бере праскови, като същевременно твърди, че пътува за тази работа с кола от друго населено място. Собственикът на градината от своя страна оправдава наемането му с факта, че живее в населеното място на трудовата дейност. Друг мъж е нает и твърди, че е работил като международен шофьор на ТИР, но не е наясно до кои държави е пътувал, а за камиона си не знае нищо друго, освен цвета. „Назначени“ в обекти на сменен режим при предаването на смяната изобщо не разпознават този, който е приел смяната. Притеснителното е, че в един от случаите става въпрос за медицинска сестра в лаборатория на ДКЦ.

Както при всички подобни случаи в цялата страна, осигурителите от посочените неуспешни опити да се измами системата са въведени в системата на НОИ като рискови, а главните герои на казусите - лицата, ползвали неправомерно парични обезщетения и пенсии, са поставени под наблюдение.

**Материалът е подготвен от екип на ТП на НОИ - Плевен**

**МЯРКА 60 НА 40**

**За 28 месеца: близо 2 милиарда лева  
подкрепа за 13 700 работодатели**

Настоящият анализ има за цел да представи статистически данни за изпълнението на т.нар. „мярка 60/40“. На този етап данните следва да се считат все пак за предварителни, доколкото има вероятност за извършване на малки по размер допълнителни плащания или последващо отчитане на възстановени суми, в т.ч. поради последващ контрол върху изпълнението на ангажиментите на получените подкрепа работодатели.

Важно е да се отбележи, че съдържащата се в анализа информация не представя изчерпателно дейността на институциите, ангажирани в прякото изпълнение на мярката, нито мнението на участващите работодатели и наети лица. По-скоро това е моментна снимка на непосредствените ѝ резултати, илюстрирани чрез статистически данни за работодателите, получили подкрепа, участващите в мярката работници и служители, както и за изплатените средства (Каре № 1).

В този смисъл материалът не следва да се счита за изчерпателен анализ на резултатите от мярката, в т.ч. за нейната ефективност и ефикасност, както и за нейното въздействие. Съдържащата се в материала информация е по-скоро изходна база за подготовката на подобни анализи.

\* \* \*

Т.нар. „мярка 60/40“ бе изпълнявана в периода от март 2020 г. до юни 2022 г., т.е. общо 28 месеца. Наименованието придоби гражданственост по повод на мерките за запазване на заетостта в условия на пандемия на коронавирус COVID-19, изпълнени на основание Постановление № 55 от 30 март 2020 г. за определяне на условията и реда за изплащане на компенсация на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите при извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ПМС № 55 от 2020 г.) и Постановление № 151 от 3 юли 2022 г. за определяне на условията и реда за изплащане на средства за запазване на заетостта на работници и служители след периода на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и извънредната епидемична обстановка, обявена с Решение № 325 и удължена с Решение № 378 на Министерския съвет от 2020 г. (ПМС № 151 от 2020 г.). В хода на изпълнението ѝ тя бе неколкократно удължавана, като ПМС № 151 от 2020 г. бе изменяно седем пъти.

Първоначално приетото ПМС № 55 от 2020 г. бе със срок на действие от март до юни 2020 г. Впоследствие бе прието ПМС № 151 от 2020 г. със срок на действие от юли до октомври 2020 г., като бе извършена и цялостна промяна в дизайна на мярката .

**Забележка:** Информация за текущото изпълнение на мярка 60/40 се съдържа в редица броеве на информационния бюлетин на НОИ, в т.ч. бр. 2 и 3 от 2020 г., бр. 1-3 от 2021 г., бр. 1 от 2022 г. Бюлетините са публикувани на интернет страницата на НОИ.

- ПМС № 55 от 2020 г. – от март до юни 2020 г.
- ПМС № 151 от 2020 г. – първоначално от юли до септември 2020 г., удължено с:
  - ПМС № 278 от 2020 г. – от октомври до декември 2020 г.
  - ПМС № 416 от 2020 г. – от януари до март 2021 г.
  - ПМС № 93 от 2021 г. – от април до май 2021 г.
  - ПМС № 213 от 2021 г. – от юни до юли 2021 г.
  - ПМС № 322 от 2021 г. – от юли до декември 2021 г.
  - ПМС № 482 от 2021 г. – от януари до февруари 2022 г.
  - ПМС № 40 от 2022 г. – от март до юни 2022 г.

Каре № 1: Институционална рамка за изпълнението на мярка 60/40

<p><b><u>Агенцията по заетостта :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организира и провежда процедурата по кандидатстване и отчитане.</li> <li>2. Одобрява работодателите, които да получат подкрепа.</li> <li>3. Изпраща на Националния осигурителен институт обобщена информация за одобрените работодатели и работниците и служителите, за които да се изплатят средства.</li> </ol>	<p><b><u>Национален осигурителен институт:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изчислява дължимите за всеки работник и служител средства.</li> <li>2. Превежда на работодателите дължимите средства.</li> <li>3. Поддържа публично достъпна база данни за работодателите, на които са изплатени средства (<a href="https://www.noi.bg/budjet-i-finansi/informaciq-za-covid-19/">https://www.noi.bg/budjet-i-finansi/informaciq-za-covid-19/</a>).</li> </ol>
<p><b><u>Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предоставя на Агенцията по заетостта информация, свързана с определяне допустимостта на работодателите, подали заявление за кандидатстване.</li> <li>2. Упражнява текущ и последващ контрол по повод изпълнението на задълженията на работодателите.</li> <li>3. Информира Националния осигурителен институт в случай на установени нарушения от страна на работодателите.</li> </ol>	<p><b><u>Национална агенция за приходите :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предоставя на Агенцията по заетостта информация, свързана с определяне допустимостта на работодателите, подали заявление за кандидатстване.</li> <li>2. Упражнява текущ и последващ контрол по повод изпълнението на задълженията на работодателите.</li> <li>3. Информира Националния осигурителен институт в случай на установени нарушения от страна на работодателите.</li> </ol>
<p><b><u>Работодател:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подава заявление за кандидатстване до Агенцията по заетостта.</li> <li>2. Изплаща на работника и служителя дължимото възнаграждение.</li> <li>3. Превежда дължимите осигурителни вноски и авансово удържани данъци.</li> <li>4. Изпълнява задълженията за запазване на заетостта на работниците и служителите, за които е получена подкрепа, по време и след края на участието си в</li> <li>5. Възстановява получени суми в случай на установено неизпълнение на задълженията си по запазване на заетостта на работниците и служителите, за които е получена подкрепа, по време и след края на участието си в мярката.</li> </ol>	



**Общи резултати.** Първото плащане по мярката е извършено на 15 април 2020 г., а последното плащане (поне що се отнася до момента на изготвяне на анализа) датира от 25 август 2022 г. За този период са извършени общо 242 плащания, което предполага извършване на плащане приблизително на всеки четири дни:

- Изплатени са общо 1 995 388,2 хил. лв.
- Подкрепени за поне един месец са близо 13 700 работодатели.
- В мярката за поне един месец са включени близо 342 000 работници и служители.

Резултатите, общо и по постановления, са представени в таблица № 1:

**Таблица. 1: Работодатели, работници и служители и изплатена сума по мярката 60/40**

№	Постановление №	Брой работодатели	Брой работници и служители	Изплатена сума (хил. лв.)		
				ОБЩО	Разходи	Трансфери към бюджетни организации
1	ПМС № 55 от 2020 г.	8 988	171 864	186 189,9	185 477,4	712,5
2	ПМС № 151 от 2020 г., в т.ч.	4 938	144 522	345 786,1	345 032,7	753,4
3	ПМС № 278 от 2020 г.	6 881	147 879	311 877,0	310 681,5	1 195,5
4	ПМС № 416 от 2020 г.	7 342	167 060	369 342,9	367 558,8	1 784,1
5	ПМС № 93 от 2021 г.	5 994	152 304	220 834,2	219 661,8	1 172,4
6	ПМС № 213 от 2021 г.	3 084	90 215	95 446,3	94 985,8	460,5
7	ПМС № 322 от 2021 г.	4 271	111 452	217 356,4	215 732,6	1 623,8
8	ПМС № 482 от 2021 г.	3 668	78 021	94 815,3	94 030,5	784,8
9	ПМС № 40 от 2022 г.	3 171	78 617	153 740,1	152 370,6	1 369,5
10	ОБЩО ПО ВСИЧКИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ (БЕЗ БРОЕНЕ ПОВЕЧЕ ОТ ВЕДНЪЖ ЗА ПЕРИОДА)	13 677	341 877	1 995 388,2	1 985 531,7	9 856,5

\* Данните за работодателите и работниците и служители са представени, като е елиминирано броенето повече от веднъж, ако те са участвали в мярката за повече от един месец.

**Разпределението на средния месечен брой работодатели по мярката за всички периоди от нейното изпълнение показва наличието на ясно изразена концентрация в определени сектори.** Близо 63% от средномесечния брой участвали работодатели са в три икономически дейности (хотелиерство и ресторантьорство, търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети, преработваща промишленост).

**Таблица. 2: Среден месечен брой работодатели по мярката 60/40 (по периоди) по икономическа дейност на регистрацията на работодателя\***

Икономическа дейност (код по КИД 2008)	2020 г.	2021 г.	2022 г.	ОБЩО
	март-декември	януари - декември	януари - юни	
I. Хотелиерство и ресторантьорство	1 404	1 012	747	1 095
G. Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети	1 427	796	411	939
C. Преработваща промишленост	1 058	824	454	828
M. Професионални дейности и научни изследвания	496	335	176	358
H. Транспорт, складиране и пощи	380	270	157	285
N. Административни и спомагателни дейности	327	229	150	247
F. Строителство	234	177	117	184
R. Култура, спорт и развлечения	232	115	58	145
S. Други дейности	194	133	77	143
J. Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения	185	127	81	138
L. Операции с недвижими имоти	101	67	31	72
P. Образование	56	38	21	41
Други, непосочени по-горе	57	35	15	39
<b>ОБЩО</b>	<b>6 150</b>	<b>4 159</b>	<b>2 494</b>	<b>4 513</b>

\* Икономическите сектори са подредени в низходящ ред според средномесечния брой участвали в мярката работодатели за целия период.

Концентрацията по икономически дейности на броя на работните места, за които е предоставена подкрепа от работодателите, е още по-ясно изразена. Близко 82% от работните места са в четири сектора, а именно преработваща промишленост (41%), хотелиерство и ресторантьорство (21%), транспорт, складиране и пощи (10%) и търговия и ремонт на автомобили и мотоциклети (9%).

**Таблица 3:** Среден месечен брой работни места, за които е предоставена подкрепа по мярката 60/40 (по периоди), по икономическа дейност на регистрацията на работодателя

Икономическа дейност (код по КИД 2008)	2020 г.	2021 г.	2022 г.	ОБЩО
	март-декември	януари - декември	януари - юни	
С. Преработваща промишленост	52 968	40 105	21 009	40 607
И. Хотелиерство и ресторантьорство	22 913	20 704	17 120	20 725
Н. Транспорт, складиране и пощи	12 280	10 781	4 901	10 056
Г. Търговия; Ремонт на автомобили и мотоциклети	14 498	7 947	2 785	9 180
Ф. Строителство	4 255	3 129	2 052	3 300
Н. Административни и спомагателни дейности	2 445	2 860	1 436	2 407
Р. Култура, спорт и развлечения	3 742	2 476	1 153	2 645
Ж. Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения	2 194	1 694	1 052	1 735
М. Професионални дейности и научни изследвания	2 878	1 887	1 020	2 055
В. Добивна промишленост	4 058	3 956	444	3 240
Л. Операции с недвижими имоти	1 136	858	419	863
С. Други дейности	761	531	310	565
Р. Образование	465	280	124	313
Е. Доставка на води; Канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване	434	188	55	247
Д. Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	113	87	35	85
Други, непосочени по-горе	132	139	60	119
<b>ОБЩО</b>	<b>125 270</b>	<b>97 621</b>	<b>53 974</b>	<b>98 143</b>

Близко 71% от работодателите и 74% от работните места, за които е предоставена подкрепа, са в осем области на страната. Измежду тях се отличава София (столица), където са регистрирани 32,6% от работодателите и те са получили подкрепа за 34,1% от запазените работни места. Останалите области са Пловдив, Варна, Бургас, Благоевград, Стара Загора, Русе и Софийска област. Това е логична последица от факта, че в тези области има сравнително по-голям брой работодатели и икономически активни лица в сравнение с останалите области на страната.

Таблица 4: Общ брой работодатели и работни места по мярката 60/40 по област на регистрация на работодателя

№	Област	Работодатели	Работни места
1	БЛАГОЕВГРАД	6,2%	3,6%
2	БУРГАС	6,8%	7,2%
3	ВАРНА	7,5%	8,2%
4	ВЕЛИКО ТЪРНОВО	2,3%	1,6%
5	ВИДИН	0,6%	0,3%
6	ВРАЦА	1,1%	0,6%
7	ГАБРОВО	2,0%	2,5%
8	КЪРДЖАЛИ	2,0%	1,7%
9	КЮСТЕНДИЛ	2,2%	1,1%
10	ЛОВЕЧ	1,1%	1,1%
11	МОНТАНА	0,8%	0,7%
12	ПАЗАРДЖИК	2,4%	1,8%
13	ПЕРНИК	1,1%	0,6%
14	ПЛЕВЕН	1,5%	2,0%
15	ПЛОВДИВ	8,7%	7,5%
16	РАЗГРАД	0,9%	0,6%
17	РУСЕ	3,6%	3,3%
18	СИЛИСТРА	0,7%	0,3%
19	СЛИВЕН	1,3%	1,3%
20	СМОЛЯН	2,5%	2,0%
21	СОФИЯ (СТОЛИЦА)	32,6%	34,1%
22	СОФИЯ	2,7%	2,4%
23	СТАРА ЗАГОРА	3,0%	7,2%
24	ДОБРИЧ	1,6%	2,2%
25	ТЪРГОВИЩЕ	0,7%	1,4%
26	ХАСКОВО	2,0%	2,0%
27	ШУМЕН	1,1%	1,1%
28	ЯМБОЛ	1,1%	1,6%
	<b>ОБЩО</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Следващият разрез, който заслужава внимание, е разпределението на работодателите, работните места и изплатената сума по големина на фирмата. Като показател за големина на фирмата се използва показателят „брой осигурени лица в месеца, за който се отнася подкрепата“.

Данните от таблица № 5 показват, че малко над 56% от всички работодатели, получили подкрепа, в месеца на подкрепа са осигурявали до 9 лица. Работодателите, осигурявали 250 и повече осигурени лица в месеца на подкрепа, са само 1,5% от всички работодатели, участвали по мярката, но те са получили 40% от изплатената сума.

Средният брой месеци на участие на работодателите в мярката е 9,24 месеца, а за работниците и служителите – 8,01 месеца. Най-голям е броят на работодателите, получили подкрепа за три месеца (16,1%) или 4 месеца (10,2%). При работниците и служителите също най-голям дял са тези, участвали в мярката за три месеца (12,0%), но е значителен броят на тези, участвали за два (11,7%) и един месец (10,4%).

**Таблица. 5:** Разпределение на средния месечен брой на работодателите и работните места и среден месечен размер на изплатената сума по мярката „60/40“ по брой осигурени лица от работодателя в месеца, за който се отнася получената подкрепа

Големина на фирмата	Работодатели	Работни места	Изплатена сума
До 9 вкл.	56,5%	7,5%	5,8%
От 10 до 24 вкл.	21,8%	11,1%	9,6%
От 25 до 49 вкл.	10,2%	11,5%	10,3%
От 50 до 99 вкл.	6,3%	15,2%	15,4%
От 100 до 249 вкл.	3,8%	19,1%	19,0%
250 и повече	1,5%	35,5%	40,0%
<b>ОБЩО</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Таблица. 6:** Разпределение на общия брой работодатели и работници и служители по мярката 60/40 по брой месеци на участие

Брой месеци	Работодатели	Работници и служители
<b>от 1 до 5, в т.ч.</b>	<b>43,0%</b>	<b>45,8%</b>
1	4,5%	10,4%
2	8,0%	11,7%
3	16,1%	12,0%
4	10,2%	6,0%
5	4,3%	5,7%
<b>от 6 до 10, в т.ч.</b>	<b>19,5%</b>	<b>22,4%</b>
6	5,0%	5,8%
7	3,2%	3,4%
8	4,3%	5,1%
9	4,0%	5,0%
10	3,0%	3,1%
<b>от 11 до 15, в т.ч.</b>	<b>18,0%</b>	<b>19,0%</b>
11	3,8%	5,3%
12	3,6%	4,6%
13	3,4%	3,3%
14	3,2%	2,9%
15	3,9%	2,9%
<b>от 16 до 20, в т.ч.</b>	<b>9,6%</b>	<b>6,8%</b>
16	2,1%	1,8%
17	1,9%	1,3%
18	2,1%	1,2%
19	1,8%	1,3%
20	1,8%	1,2%
<b>от 21 до 25, в т.ч.</b>	<b>7,4%</b>	<b>4,8%</b>
21	1,8%	1,5%
22	1,6%	1,2%
23	1,4%	0,7%
24	1,5%	0,9%
25	1,2%	0,5%
<b>над 25, в т.ч.</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,3%</b>
26	1,1%	0,5%
27	0,7%	0,4%
28	0,6%	0,4%
<b>ОБЩО</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

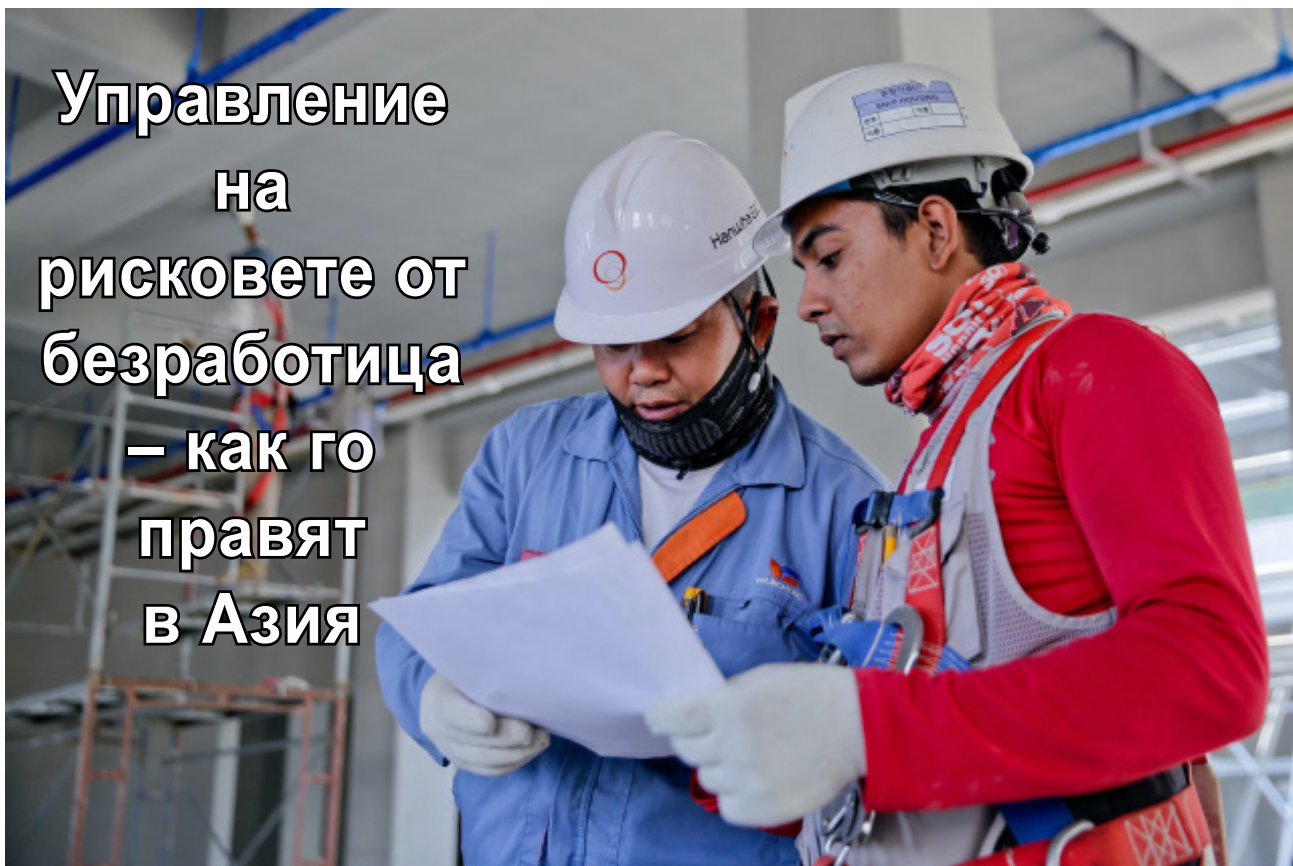
Броят на участниците в мярката мъже и жени е приблизително един и същ. Възрастовото разпределение на участниците показва, че над 40% от тях са били с навършена възраст между 40 и 54 г. в годината на участие в мярката. Голям е и броят на лицата между 55 и 64 г. (20,5%).

**Таблица. 7:** Разпределение на средния месечен брой работници и служители по мярката 60/40 по пол и възрастова група\*

Група	Структура (%)
<b>Пол</b>	
Жена	49,9%
Мъж	49,0%
Чужденец	1,2%
<b>Възраст</b>	
до 24 г.	5,8%
от 25 и 39 г.	28,1%
от 40 и 54 г.	40,5%
от 55 и 64 г.	20,5%
65 г. и повече	3,8%
Чужденец	1,2%

\* Не е налице информация за пола и възрастта на лицата, които нямат ЕГН, а личен номер на чужденец/ личен номер или служебен номер. Поради това те са обособени в отделна група.

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



## Управление на рисковете от безработица – как го правят в Азия

Схемите за защита при безработица са частично застъпени в Азия и в Тихоокеанския регион, но и там, както навсякъде по света, се реализират интересни подобрения за разширяване и подобряване на покритието, като някои от тях бяха ускорени от пандемията от COVID-19.

В световен мащаб защитата при безработица остава най-слабо прилаганият клон на социалното осигуряване. През 2020 г. правното му покритие е ограничено до 36,6% в Азия и Тихия океан, в сравнение с 64,2% в Америка и 82,0% в Европа и Централна Азия и само 11,6% в Африка. Ефективното покритие е дори по-ниско - само 14% от безработните в Азия и Тихоокеанския регион са получавали парични обезщетения през 2021 г., в сравнение с 16,4% в Америка, 51,3% в Европа и Централна Азия и 5,3% в Африка.

Структурата на пазара на труда в страните с ниски и средни доходи в Азия и Тихоокеанския регион представлява огромно предизвикателство за разширяване на защитата при безработица. Високите нива на неформална и непълна заетост, преобладаването на краткосрочна, сезонна заетост, заетост на непълно работно време и работа при много работодатели, както и на самостоятелна заетост, особено сред жените, възпрепятстват ефективната и устойчива защита при безработица. Ето защо е добре дошъл фактът, че вниманието към защитата в случай на безработица се е увеличило напоследък в региона, като 10 от 18-те схеми за защита са създадени през 2005 г. или след това. Тези нововъведения бяха отговор на конкретни регионални и глобални икономически сътресения, но те са съсредоточени главно в Югоизточна и Западна Азия, като социалното осигуряване доминира в повечето страни в региона с изключение на Австралия и Нова Зеландия (социално подпомагане) и Йордания (социално осигуряване и/или индивидуални партии). Пандемията от COVID-19 доведе до повишен интерес извън тези региони.

### Китай

Китайското министерство на човешките ресурси и социалното осигуряване въведе няколко инициативи за смекчаване на въздействието на кризата с COVID-19 върху предприятията, за поддържане на нивата на заетост и за защита на поминъка. На първо място, на микро, малките и средните предприятия, които съставляват 90% от общата заетост, бяха възстановявани внесените преди това осигурителни вноски за безработица, ако ограничат съкращенията до предварително определени нива, определени на базата на размера на фирмата, историята на вноските, продължителността на съществуване и т.н. Второ, вноските за сметка на работодателите за компаниите от тази група

бяха отменени, намалени и отложени на различни етапи от пандемията в продължение на две години. В допълнение към промените в съществуващите схеми, осигуряването за безработица беше разширено значително. Изплащането на обезщетенията за безработица бяха удължени до декември 2020 г. за тези, които са останали без работа, дори и периодът, в който имат право на обезщетение, да е изтекъл. Разграниченията между местните работници и работниците-мигранти (крайъгълен камък на китайската система за социално осигуряване) бяха временно разхлабени, тъй като домашните работници-мигранти получиха временни надбавки за издръжка въз основа на стандартите за издръжка в градовете, в които са плащали осигурителните си вноски.

### **Индонезия**

Индонезия въведе първата по рода си програма за обезщетения за безработица в страната през 2021 г. Програмата обхваща само тези работници, които вече са регистрирани в двете обществени програми за социално осигуряване: Социално осигуряване за здраве към Административния орган за социално осигуряване за здравния сектор и Социално осигуряване на работниците към Националния социалноосигурителен орган по заетостта. Институцията управлява изплащането на парични обезщетения, докато за обученията и достъпа до информация за пазара на труда отговаря Министерството на работната сила.

Като допълнение към кариерното консултиране и онлайн и офлайн обученията отговарящите на условията работници могат също така да получават парични обезщетения за период до шест месеца, представляващи 45% от месечната заплата за първите три месеца и 25% за следващите три. Работодателите, които не успеят да регистрират служителите си, ще трябва да им изплатят парични компенсации като еднократна сума в допълнение към осигуряването на професионално обучение.

Програмата се финансира от общия размер на вноските в рамките на 0,46% от месечната заплата, от които 0,22% се внасят от правителството, а останалите 0,24% от работодателя. Важно е да се отбележи, че вноската за сметка на работодателя в осигуряването за безработица се взема от преформатирането на компонента за застраховка живот и за трудови компенсации в рамките на пенсионната програма без това да води до допълнителна финансова тежест за работодателите. През 2022 г. се очаква общият брой на бенефициентите по програмата за обезщетения за безработица да достигне 629 000 души.

### **Йордания**

Правителството на Йордания стартира програма с бюджет от 200 млн. йордански динара за защита на работниците по време на пандемията. При разработването на навременни и ефективни мерки в отговор на безпрецедентното нарастване на безработицата Корпорацията за социално осигуряване (КСС) се ръководи от Насоките на МАСО за събиране на вноски и съответствие и Насоките на МАСО за качество на услугата. Програмата е предназначена за работниците от две групи фирми от декември 2020 г. до декември 2021 г. Първо, на работниците, наети в предприятия, на които не е разрешено да работят поради пандемичните ограничения, бяха изплатени 50% от техните нетни заплати. Осигурителните вноски за работниците също бяха направени за сметка на програмата при спазване на определен таван. Второ, на работниците в сектори и фирми, които са най-силно засегнати от пандемията, бяха изплатени 75% от техните нетни заплати, съвместно финансирани от правителството и работодателя. Освен това, КСС подкрепи работодателите при управлението на въздействието на пандемията върху ликвидността, като намали общите вноски за социално осигуряване от 21,75% на 5,25% от март до май 2020 г., и като им позволи да отложат плащането на вноските за тези месеци за по-късна дата.

### **Саудитска Арабия**

Кралство Саудитска Арабия прие Закон за осигуряване при безработица (SANED) през 2014 г., за да осигури временна подкрепа за доходите на безработни работници от частния сектор. Понастоящем всички служители и работодатели са задължени да внасят по 0,75% от заплатите в създадения с закона фонд. Дизайнът на обезщетенията е с плъзгаща се структура, за да се стимулира по-бързия преход към повторна заетост: Обезщетението за безработица се изплаща в размер на 60% от средната месечна заплата за първите три месеца, последвана от 50% от тази стойност за следващите месеци, като максимумът е 12 месеца. Освен това, Генералната организация за социално осигуряване (GOSI), институцията, отговаряща за изпълнението на закона, работи в тясно сътрудничество с Министерството на труда и социалното развитие и Фонда за развитие на човешките ресурси, за да осигури обучение и помощ за професионално развитие на безработните. Ключовата иновация при SANED е, че влизането и излизането от системата на подпомагането се управляват автоматично чрез директен обмен на данни между съответните институции.

SANED изигра ролята на инструмент за смекчаване на въздействието на кризата с COVID-19, особено върху

малките и средните предприятия. Програмата беше временно променена, за да осигури подкрепа за 100% от заплатите за три месеца на всички компании с по-малко от 5 работници и 70% за по-големите. Програмата SANED похарчи около 6,2 млрд. саудитски риала за подкрепа на 478 077 работници в 84 377 предприятия. Основната цел беше да се поддържа нивото на безработица около 12%, като същевременно се минимизират измамите. Усилията за разширяване на програмата бяха значителни. GOSI преработи дизайна на програмата и на работните процеси, създаде нови комуникационни канали и разработи нови модели за борба на измамите. Броят на служителите за обслужване на клиенти беше увеличен със 700%.

### **Република Корея**

Схемата за осигуряване за заетост е основният инструмент в Република Корея, който защитава безработните. Подкрепена от Закона за осигуряване за заетост от 1993 г., тя беше въведена през 1995 г. Министерството на заетостта и труда осигурява общ надзор, изплаща обезщетения и администрира програмата. Корейската служба за обезщетения и социални грижи за работниците (COMWEL) определя размера на вноските, а Националната здравноосигурителна служба (NHIS) събира осигуровките. Въпреки че първоначално схемата беше ограничена до служителите от формалния сектор, тя постепенно беше разширена по време на пандемията в опит да се разшири защитата при безработица на всички работници и особено на самостоятелно заетите лица, които сами се осигуряват и са зависими в работата си от друг икономически субект. Обхватът на осигуряването за заетост беше разширен до артисти и различни категории независими изпълнители чрез законови изменения през декември 2020 г. и юли 2021 г. През 2020 г. 14,1 млн. души са били осигурени и близо 1,8 милиона са получавали обезщетения за безработица.

### **Критични фактори за успех**

Координирането на схемите за осигуряване при безработица чрез активни мерки на пазара на труда е от ключово значение за максимизиране на тяхната ефективност, тъй като те помагат за допълнителна защита на уязвимите сегменти от населението, които са в бедност и неформална заетост или са изложени на риск от попадане в тях. В Саудитска Арабия GOSI работи в тясно сътрудничество с други държавни агенции, за да допълни финансовата помощ с психологическа подкрепа и подкрепа за обучение, за да стимулира по-бързото връщане на работа.

### **Предоставянето на цялостна подкрепа при безработица изисква висок капацитет.**

Финансовият, технически и административен капацитет, необходим за предоставяне на ефективна информация за пазара на труда и услуги за намиране на работа, често липсва, особено в страните с ниски и средни доходи. В Република Корея правителството въведе концепция за всеобща заетост. В допълнение към изплащането на обезщетения за безработица чрез своите 133 центрове за заетост и социална грижа в цялата страна, през декември 2020 г. Министерството на заетостта и труда създаде пътна карта, целяща постепенно разширяване на осигурителното покритие за заетост върху всички работници до 2025 г., и предостави трудова подкрепа на съществуващите програми за „всички, търсещи работа“ през януари 2021 г.

Институционалната готовност и гъвкавост са от решаващо значение за разширяване обхвата на осигуряването при безработица по време на кризи. Реакцията на китайското социално осигуряване беше улеснена от единната социалноосигурителна платформа, стартирала през 2019 г. Чрез подобряване на достъпността до електронните услуги на тази платформа, обслужването „на гише“ беше значително намалено. Процесите на кандидатстване бяха опростени и критериите за допустимост бяха минимизирани, за да се достигне до ускорено кандидатстване. Например, онлайн заявления за обезщетения за безработица се приемаха в 297 града, което временно замени редовната задължителна практика безработните да се регистрират в агенции за обществени услуги и да доказват своята необходимост от намиране на работа.

Докато много институции успешно разшириха осигуряването за безработица в отговор на пандемията, финансовата устойчивост остава открит въпрос. Успешният отговор в Йордания получи значителна допълнителна подкрепа от правителството, като беше допълнен от излишъка от осигурителни средства в Корпорацията за социална сигурност. В Китай натрупаните средства в осигурителните фондове срещу безработица в някои региони са изхарчени непропорционално, което в крайна сметка ще повлияе на способността им да финансират бъдещи кризи на заетостта. Все още се взимат политически мерки за финансовото възстановяване и заобикаляне на възможни бъдещи дефицити.

### **Заклучение**

Почти половината от всички работници или повече от 900 милиона души са засегнати от кризата със заетост в региона, като процентите варират от 31% в Източна Азия до 72% в Южна Азия. И все пак в региона на Азия и Тихия океан се намират по-малко от 20% от схемите за защита при безработица в света. Повечето програми ня-



мат предимства за лицата, търсеци работа за първи път и изключват хората в нестандартни форми на заетост. Икономическите спадове обикновено засягат по-голяма степен нивата на заетост сред по-младите работници, отколкото по-възрастните, и затова защитата на по-младите работници е идентифицирана от МАСО като един от 10-те най-важни приоритета за социална сигурност в региона.

Окуражително е, че все повече страни се готвят да въведат схеми за осигуряване при безработица в региона. Във Филипините, например, законопроектът за разширяване на осигуряването при безработица беше приет от Камарата на представителите в началото на юни 2021 г. и очаква одобрение от Сената.

В опит да помогне на институциите, които членуват в нея, да отговорят на новите предизвикателства и постоянно да се адаптират към промените и трансформациите на пазара на труда, МАСО публикува през 2016 г. Насоки за насърчаване на устойчивата заетост. Актуализирана версия на тези насоки ще бъде представена на предстоящия през октомври 2022 г. Световен форум за социално осигуряване, който ще се проведе в Мароко. Тези насоки на МАСО имат за цел да подпомогнат институциите-членки при вземането на информирано стратегическо решение при проектирането и лансирането на програми и услуги, предназначени да помогнат на хората да си намерят нова работа или да останат на сегашната си, да подобрят пригодността си за заетост чрез постоянен достъп до учене през целия живот или да улеснят на връщането си на работа.



*\*Материалът е публикуван със значителни съкращения и със заглавие от редакционния екип на бюлетина. Оригиналният източник: <https://ww1.issa.int/analysis/managing-unemployment-risks-asia-and-pacific>*