

СЪДЪРЖАНИЕ

Весела Караиванова - Отговорностите пред екипа на Националния осигурителен институт	3
Пенсии	
Ваня Никова - Закупуване на осигурителен стаж (изменение на §9 от ПЗР на КСО)	4
Валентина Иванова - Тенденции при изменение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите през периода 1998-2005 г.	7
Експерт	
Зоя Славова - Да отговорим на изискванията на съвремието - “Майчинство” или “Родителски отпуск”	12
Евроинтеграция	
България по пътя към Европа	15
Чужд опит	
Осигурителната система в Люксембург	21
Представяме ви	
Димитър Щерев - Районно управление “Социално осигуряване” - Стара Загора ..	25
Минало	
Валентина Минчева - Из историята на социалното осигуряване	30

Бюлетин на Националния
осигурителен институт

Година V, брой 2, 2006

Редакционна колегия:

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

Редактор:

Валентина Минчева

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

Адрес на редакцията

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

ОТГОВОРНОСТИТЕ ПРЕД ЕКИПА НА НАЦИОНАЛНИЯ ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ

Няколко дни след Великден си мисля, че НОИ е институцията, която е най-близо до хората, през която буквално преминава, по един или друг начин, съдбата на всеки човек - когато се ражда, когато работи, когато остане без работа, когато се пенсионира, когато му се случи злополука, когато умира. Всъщност, двата най-големи християнски празника, с които отбелязваме Раждането и Възкресението на Христос ме карат да се замисля освен за моята лична равностойност и за това какво сме успели да направим като институция, какво още не сме и какво ни предстои. Законодателните промени, приети от Парламента през последните месеци и свързани основно с предстоящото ни членство в Европейския съюз, коригират, в някои насоки по-съществено, в други – не чак толкова, основните задачи и дейности на НОИ.

Част от дейностите, извършвани от нашия институт от началото на тази година, преминаха към Националната агенция за приходите, а с последните промени в Кодекса за социално осигуряване на НОИ се вмениха нови дейности, като например – правата и задълженията на страните по Закона за гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, промените в пенсионното осигуряване и новите възможности за закупуване на стаж, организацията за приемане и съхраняване на разплащателните ведомости на прекратени осигурители без правоприменик.

В условията на предстоящото приемане на страната ни в Европейския съюз се задълбочи подготовката на кадрите и институцията ни при организиране на дейностите по изпълнението на регламентите на съюза. Организирах се методологията и документооборотът при свободния пренос на всички плащания от системата за социална сигурност, съгласно Регламент 1408/71. Успешно приключи проектът с холандските специалисти, което чувствително подобри професионалната квалификация на експертите от съответните дирекции.

Всичко изброено дотук наложи промени в структурата и функционалните задължения на дирекциите в НОИ, които подобриха координацията и управлението на възложените нови дейности. Разработена беше и наредба за разпространение на платени информационни продукти и услуги от НОИ. Създаваме и нов ред при осъществяването на последващ контрол върху разходите на ДОО. Доста често нашите експерти със своята и професионална подготовка участват в международни сравнения, анализи, в подготовката и организирането на конференции и със своите знания подпомагат работата на Народното събрание, Министерския съвет и почти всички учреждения на Държавната администрация.

Може би е редно и да си припомним, че много по-лесно е човек да определи задачите си и да направи план как да ги изпълни, по-трудната част е да изпълним плануваното и то безупречно. Затова, няколко дни след Великден, си мисля, че трябва да възприемаме работата си и задълженията си не просто като ангажимент, който трябва да изпълним, но като мисия към всички хора от нашата страна, да бъдем съпричастни към тях и да им помагаме. Само така можем да свършим своята работа наистина добре.

**Весела Караиванова,
подуправител на НОИ**

ЗАКУПУВАНЕ НА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ (ИЗМЕНЕНИЕ НА §9 ОТ ПЗР НА КСО)

Ваня Никова,
главен експерт в Главна дирекция “Пенсии”

Със Закона за изменение на Кодекса за социално осигуряване (КСО), обнародван в “Държавен вестник”, бр. 102 от 20.12.2005 г., бе приета нова редакция на §9 от Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на КСО. Законът влиза в сила от датата на обнародване – 20.12.2005 г.

От цялата разпоредба не е изменена само алинея 1, съгласно която се признава за осигурителен стаж по този кодекс времето, което се зачита за трудов стаж и за трудов стаж при пенсиониране, положен до 31 декември 1999 г., съгласно действащите дотогава разпоредби.

В останалата си част §9 от ПЗР на КСО урежда двете възможности за закупуване на осигурителен стаж, които могат да бъдат упражнени до 31 декември 2015 г., като лицата внасят за своя сметка осигурителни вноски. Те се отнасят за:

1. завършилите висше или полувисше образование – за времето на обучение;
2. навършилите възрастта за пенсиониране по чл. 68, ал. 1 и 2 от кодекса – за времето, което не им достига за придобиване право на пенсия, но не повече от 5 години.

Още от 2000 г., с приемането на кодекса, при пенсиониране се зачита за осигурителен стаж времето на обучение, за което лицата, завършили висше или полувисше образование, са внесли осигурителни вноски. Новото е, че вноските се изчисляват върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ДОО) към датата на внасянето на вноските, а не върху минималната работна заплата за страната, както беше до изменението. Запазва се условието, че за осигурителен стаж се зачита времето, за което са внесени вноските, но за не повече от срока на обучение, предвиден по учебния план за завършената специалност.

От 20.12.2005 г., съгласно §9, ал. 3 от ПЗР на КСО, за осигурителен стаж при пенсиониране се зачита и времето, за което лицата, навършили възрастта по чл. 68, ал. 1 и 2, на които не им достигат до 5 години осигурителен стаж за придобиване право на пенсия, внасят осигурителни вноски, изчислени върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, определен със закона за бюджета на ДОО към датата на внасянето на вноските. Разпоредбата се прилага, само ако това време не се зачита за осигурителен стаж на друго основание по кодекса.

Това право не може да се упражни при внасяне на осигурителни вноски за целия период на обучение за завършено висше или полувисше образование. Няма законодателна пречка, когато са внесени осигурителни вноски само за част от периода на обучение, лицето да внесе и осигурителни вноски за разликата до 5 години от недостигащия му осигурителен стаж.

Управителят на Националния осигурителен институт (НОИ) утвърди удостоверение образец УП-16, с което се удостоверява продължителността на осигурителния стаж, за който са внесени осигурителни вноски по реда на §9, ал. 2 и 3 от ПЗР на КСО. То се издава от финансов ревизор от отдел “Краткосрочни плащания и контрол” към териториално поделение (ТП) на НОИ въз основа на платежен документ за внесената по банков път сума на осигурителните вноски за времето на обучение за завършеното образование, платежен документ за внесената по банков път сума на осигурителните вноски за недостигащия му осигурителен стаж за придобиване право на пенсия, документ за периода на обучение, уведомително писмо за недостигащия осигурителен стаж, когато има такава. Удостоверение обр. УП-16 служи за доказване на осигурителен стаж само при пенсиониране, поради което след ка-

то послужи на отдел “Пенсии”, се прилага задължително към пенсионното досие на лицето.

Стажът, за който са внесени осигурителни вноски по реда на §9 от ПЗР на КСО, е от трета категория. Осигурителният доход, върху който са изчислени осигурителните вноски за това време, не се включва при определяне на индивидуалния коефициент.

Разпоредбата на §9, ал. 3 от ПЗР на КСО може да се ползва само от лицата, които са навършили възрастта за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст по общия ред на чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО. Тя не се прилага, когато на лицата не им достигат повече от 5 години осигурителен стаж. Правото по тази разпоредба е лично и не служи за придобиване право на наследствена пенсия.

Доброволно внесените осигурителни вноски за времето, необходимо за придобиване право на пенсия, се считат за основателно внесени и не подлежат на възстановяване.

За неоснователно внесени се считат осигурителните вноски за период по-голям от необходимия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, тъй като за осигурителен стаж се зачита само времето, което не достига за необходимия сбор от продължителността на осигурителния стаж и възрастта. Неоснователно внесени са и вноските, направени от наследници на лице, на което не са достигали до 5 години стаж за придобиване право на пенсия. Възстановяването на неоснователно внесените осигурителни вноски се извършва по писмено искане от лицето до компетентната териториална дирекция на Националната агенция за приходите по реда на чл. 129 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс. Към искането се прилага разпореждане за отпускането на пенсията, в което задължително се посочва времето, за което неоснователно са внесени осигурителни вноски, и не се зачита за осигурителен стаж.

Искането за ползване на възможността за пенсиониране чрез закупуване на недостигащ осигурителен стаж се вписва в заявлението за пенсиониране (обр. УП-1). Към заявлението се прилагат необходимите оригинални документи, включително и документ за прекратяване на осигуряването.

Внасянето на сумата на осигурителните вноски за недостигащия стаж може да се извърши по два начина: по банков път или чрез ежемесечни удържки от отпуснатата пенсия, определени в план за разсрочено плащане за период, не по-голям от 5 години, който се утвърждава с разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване.

Стандартната процедура предвижда в 3-дневен срок от постъпване на заявлението на лицето да се изпраща с обратна разписка уведомително писмо, което съдържа информация за общия и по категории осигурителен стаж, за недостигащия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, сумата на дължимите осигурителни вноски за недостигащия стаж. В 7-дневен срок от уведомяването е нужно лицето да предприеме действия и да уведоми ТП на НОИ за внасянето на необходимата сума по банков път или да декларира желанието си за разсрочването. Тези кратки срокове са приети, тъй като пенсията се отпуска от датата на внасянето на осигурителните вноски или датата на утвърждаване на плана за разсроченото им плащане. След приемането на съответни промени в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС), споменатите срокове ще станат задължителни. Лицето е заинтересовано в препоръчания срок:

- или да представи удостоверение обр. УП-16 за продължителността на осигурителния стаж, за който е внесло осигурителни вноски по банков път;
- или да декларира, че желае разсрочено плащане на осигурителните вноски за недостигащия му стаж. В този случай служител от отдел “Пенсии” в ТП на НОИ съставя погасителен план за разсрочване плащането на сумата на осигурителните вноски чрез ежемесечни удържки от отпуснатата пенсия, който се и утвърждава с разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване. Удържането на вноските започва от датата на отпускане на пенсията.

Началната дата на отпускане на пенсията е датата на внасянето на осигурителните вноски или датата на утвърждаване на плана за разсроченото им плащане.

Част от сумата на осигурителните вноски за недостигащия стаж може да се внесе по банков път, а погасителният план да се състави за разсрочване на останалата сума. В този случай пенсията за осигурителен стаж и възраст ще се отпусне от датата на утвърждаване на погасителния план.

На лицата, които са получили уведомително писмо, но не са представили в ТП на НОИ в 7-дневен срок удостоверение обр. УП-16 или декларация за разсрочване на дължимите осигурителни вноски, се постановява разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване, с което исканата пенсия се отказва.

В случаите, когато документите за осигурителния стаж са нередовни или липсват някои от тях, се пристъпва към прилагане реда по чл. 1, ал. 5 от НПОС. Лицето се уведомява и се изчаква в 3-месечен срок да отстрани нередностите и/или да представи липсващите документи. Осигурителният стаж се изчислява въз основа на наличните редовни документи към датата на представянето им или към датата на изтичане на 3-месечния срок. Ако недостигащият осигурителен стаж е до 5 години, в 3-дневен срок се изпраща уведомително писмо и се прилага гореописаната процедура. Когато недостигащият осигурителен стаж е повече от 5 години, се постановява разпореждане на длъжностното лице, на което е възложено ръководството на пенсионното осигуряване, с което пенсията за осигурителен стаж и възраст се отказва.

В случай че осигурителните вноски за недостигащ до 5 години осигурителен стаж са внесени по банков път преди подаването на заявлението за пенсиониране, правото на пенсия пак се поражда от датата на внасянето на сумата по банков път. За осигурителен стаж обаче се зачита само толкова, колкото не достига за придобиване правото на пенсия, независимо че може да са внесени осигурителни вноски за по-голям период. При положение че към тази дата всички останали условия са налице и ако заявлението е подадено в 6-месечен срок от датата на внасяне на осигурителните вноски, пенсията се отпуска от тази дата. Когато заявлението е подадено след 6-месечния срок от датата на внасяне на осигурителните вноски, пенсията се отпуска от датата на заявлението.

Когато уведомителното писмо е съставено в края на календарната година, но поради липса на технологично време сумата за вноските не е внесена по банков път или не е утвърден погасителен план за разсрочването ѝ до края на годината, раз-

мерът на дължимата сума на осигурителните вноски за недостигащ осигурителен стаж се преизчислява върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица и процента на осигурителните вноски за фонд "Пенсии", приети със Закона за бюджета на ДОО за следващата година.

В случаите, когато жените са навършили изискуемата възраст за съответната година и са подали заявлението за пенсия до края на същата, но през следващата година се внесе сумата на осигурителните вноски за недостигащ стаж по банков път (в рамките на 7-дневния срок) или се утвърди погасителен план за разсрочването им, не се прави нова преценка на правото на пенсия по новите условия за възраст и необходим сбор от продължителността на осигурителния стаж и възрастта.

При отпускане на наследствена пенсия от наследодател, който е получавал пенсия за осигурителен стаж и възраст при разсрочено плащане на осигурителните вноски чрез ежемесечни удържки, но все още не е погасил пълната сума на вноските, за осигурителен стаж се зачита само времето от недостигащия стаж, за което са внесени осигурителни вноски. Общият осигурителен стаж на наследодателя се намалява с недостигащия осигурителен стаж, за който не са внесени осигурителни вноски и размерът на личната му пенсия се изменя съобразно времето, за което са внесени осигурителни вноски по утвърдения план за разсрочено плащане. Не се прави нова преценка на правото на лична пенсия на наследодателя. При определяне размера на наследствената пенсия се взема предвид средномесечният осигурителен доход за страната, при който е отпусната личната пенсия на наследодателя. По същия начин се постъпва и при отпускане на добавка 20 на сто от пенсията на починалият съпруг/а, когато е получавал/а лична пенсия с утвърден план за разсрочено плащане на осигурителните вноски.

ТЕНДЕНЦИИ ПРИ ИЗМЕНЕНИЕ НА СРЕДНИТЕ ИНДИВИДУАЛНИ КОЕФИЦИЕНТИ НА ПЕНСИОНЕРИТЕ ПРЕЗ ПЕРИОДА 1998–2005 Г.

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

Индивидуалните коефициенти са важен показател, характеризиращ размера на пенсията на всеки пенсионер. Индивидуалният коефициент беше въведен през 1996 г. с цел осъвременяване на пенсиите, изчислени от трудово възнаграждение или от осигурителен доход (ДВ, бр. 22 от 1996 г., изм. бр. 46 от 1997 г.). Индивидуалният коефициент се изчислява от дохода на лицето, върху който са внесени осигурителните вноски за периода от три последователни от последните 15 години осигурителен стаж до 1 януари 1997 г. по избор на лицето и от дохода за периода след тази дата.

С влизането в сила на КСО, индивидуалният коефициент е включен във формулата за изчисляване размера на пенсията. Той е пряко свързан с дохода, върху който се внасят осигурителни вноски на осигурените лица. Колкото по-висок е осигурителният доход на лицата, толкова по-голям ще бъде индивидуалният коефициент.

Нека да проследим тенденцията на изменение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с пенсии за трудова дейност – Осигурителен стаж и възраст (ОСВ), Инвалидност поради общо заболяване (ИОЗ) и Инвалидност поради трудова злополука и професионална болест (ИТЗ) за периода 1998–2005 г.

Тенденцията на изменение на средните индивидуални коефициенти на споменатите видове пенсии беше изследвана за периода 1998–2003 г. (виж Бюлетин на НОИ, бр. 4/2004 г.). Интерес представлява въпросът дали е настъпила промяна в проявените за този период тенденции през последните две години.

Среден индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за трудова дейност по видове пенсии и пол за периода 1998–2005 г. (състояние към 31 декември на съответната година)

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за ОСВ (чл. 68 от КСО) нараства непрекъснато от 1,193 през 1998 до 1,267 през 2005 г., т.е. с 0,074. За целия период средният индивидуален коефициент при пенсионерите мъже е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличи от 1,442 през 1998 до 1,555 през 2005 г., т.е. с 0,113, а при жените от 1,007 през 1998 до 1,073 през 2005 г., т.е. с 0,066.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични първи пенсии за ИОЗ (за трудова дейност) е сравнително нисък, по-малък от единица, но нараства непрекъснато от 0,774 през 1998 до 0,960 през 2005 г., т.е. с 0,186.

За целия период средният индивидуален коефициент за ИОЗ (за трудова дейност) при мъжете е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличава от 0,874 през 1998 до 1,097 през 2005 г., т.е. с 0,223, а при жените от 0,677 през 1998 до 0,855 през 2005 г., т.е. с 0,178.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични пенсии за ИТЗ (за трудова дейност) е сравнително по-висок от единица за пенсионерите мъже и общо, като се наблюдава една колеблива тенденция на изменение по години.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с лични пенсии за ИТЗ (трудова дейност) общо нараства от 1,098 през 1998 до 1,156 през 2005 г., т.е. с 0,058. За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-висок от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете се увеличава от 1,195 през 1998 до 1,247 през 2005 г., т.е. с 0,052, а при жените от 0,817 през 1998 г. до 0,931 през 2005 г., т.е. с 0,114 (виж табл. 1).

Таблица 1. Средни индивидуални коефициенти на пенсионерите с пенсии за трудова дейност по видове пенсии и пол за периода 1998-2005 г.

/състояние към 31.12. на съответната година/

	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ВЪЗРАСТ								
ОБЩО	1,193	1,207	1,218	1,234	1,243	1,252	1,261	1,267
МЪЖЕ	1,442	1,466	1,485	1,508	1,521	1,532	1,546	1,555
ЖЕНИ	1,007	1,018	1,027	1,040	1,049	1,058	1,066	1,073
ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ИНВАЛИДНОСТ ОБЩО ЗАБОЛЯВАНЕ								
ОБЩО	0,774	0,768	0,786	0,828	0,858	0,895	0,936	0,960
МЪЖЕ	0,874	0,867	0,886	0,944	0,979	1,020	1,070	1,097
ЖЕНИ	0,677	0,673	0,691	0,720	0,750	0,789	0,831	0,855
ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ИНВАЛИДНОСТ ТРУДОВА ЗЛОПОЛУКА								
ОБЩО	1,098	1,099	1,123	1,132	1,138	1,141	1,148	1,156
МЪЖЕ	1,195	1,198	1,216	1,228	1,234	1,236	1,242	1,247
ЖЕНИ	0,817	0,815	0,886	0,894	0,905	0,911	0,921	0,931

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ОСВ (чл. 68 от КСО) общо намалява от 1,485 през 2000 до 1,359 през 2005 г., т.е. с 0,126. За целия период средният индивидуален коефициент при мъжете е по-голям от този при жените. Средният индивидуален коефициент при мъжете намалява от 1,643 през 2000 до 1,511 през 2005 г., т.е. с 0,132, а при жените – от 1,243 през 2000 до 1,162 през 2005 г., т.е. с 0,081.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ИОЗ (чл. 74 от КСО от трудова дейност) се характеризира с ниски размери, по-малки от единица до 2003 г. и колеблива тенденция на изменение, като общо нараства от 0,917 през 2000 до 1,068 през 2005 г., т.е. с 0,151. За целия период средният индивидуален

коефициент при мъжете е по-голям от този при жените. При мъжете се увеличава от 1,021 през 2000 до 1,195 през 2005 г., т.е. с 0,174, а при жените – от 0,786 през 2000 до 0,945 през 2005 г., т.е. с 0,159.

Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за ИТЗ (трудова дейност) общо за периода се характеризира с тенденция на колебание като общо нараства от 1,127 през 2000 до 1,156 през 2005 г., т.е. с 0,029. За средния индивидуален коефициент при мъжете се наблюдава слабо изразена тенденция на намаление през 2002 спрямо 2001 г., общо за периода нараства до 1,149 през 2005 г. За средния индивидуален коефициент при жените се наблюдава колеблива тенденция на изменение по години, но общо за периода нараства от 0,882 през 2000 до 1,188 през 2005 г., т.е. с 0,306 (виж табл. 2).

Таблица 2. Средни индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии по видове пенсии от трудова дейност и пол за периода 2000-2005 г.

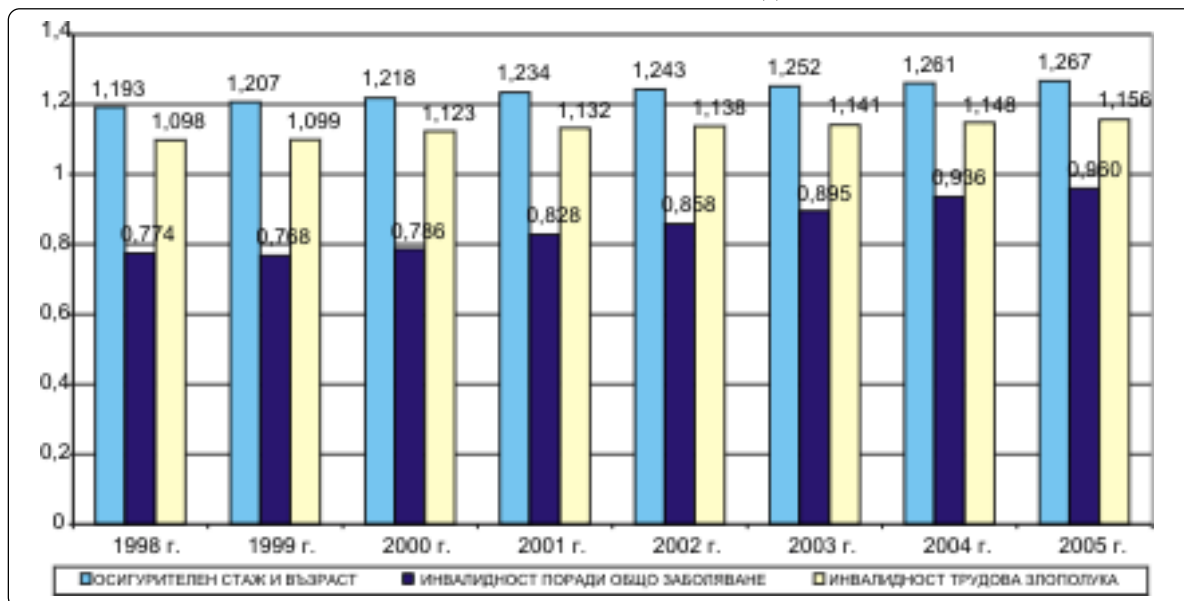
	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
НОВООТПУСНАТИ ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ВЪЗРАСТ						
ОБЩО	1,485	1,443	1,404	1,354	1,383	1,359
МЪЖЕ	1,643	1,600	1,588	1,532	1,580	1,511
ЖЕНИ	1,243	1,223	1,197	1,158	1,177	1,162
НОВООТПУСНАТИ ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ИНВАЛИДНОСТ ПОРАДИ ОБЩО ЗАБОЛЯВАНЕ						
ОБЩО	0,917	1,015	0,988	1,015	1,045	1,068
МЪЖЕ	1,021	1,141	1,110	1,138	1,187	1,195
ЖЕНИ	0,786	0,877	0,863	0,890	0,908	0,945
НОВООТПУСНАТИ ЛИЧНИ ПЪРВИ ПЕНСИИ ЗА ИНВАЛИДНОСТ ПОРАДИ ТРУДОВА ЗЛОПОЛУКА						
ОБЩО	1,127	1,172	1,143	1,191	1,262	1,156
МЪЖЕ	1,227	1,222	1,209	1,226	1,337	1,149
ЖЕНИ	0,882	1,010	0,967	1,095	0,931	1,188

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

1. Наблюдава се една обща тенденция на нарастване на средния индивидуален коефициент по видове пенсии и пол за периода 1998-2005 г. Общата тенденция на нарастване е резултат от промените в КСО през този период, оказали положително влияние на увеличението на индивидуалните коефициенти на пенсионерите. Предостави се възможност на пенсионерите да променят своята база до 1997 г. с цел увеличаване на индивидуалния си коефициент – виж чл. 21 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (ДВ, бр. 19/2003

г.). Индивидуалният коефициент може да се променя и след пенсиониране, ако лицето работи и се осигурява на по-висок осигурителен доход (виж чл. 102 от КСО). За периода 1997–1999 г. беше дадена възможност за преизчисляване на индивидуалните коефициенти на пенсионерите, като се използва средният осигурителен доход вместо средната работна заплата. За тези години по месеци средната работна заплата беше по-висока от средния осигурителен доход общо за страната, което естествено води до увеличение на индивидуалните коефициенти на пенсионерите. Преизчисляването беше извършено служебно през юли 2001 г.

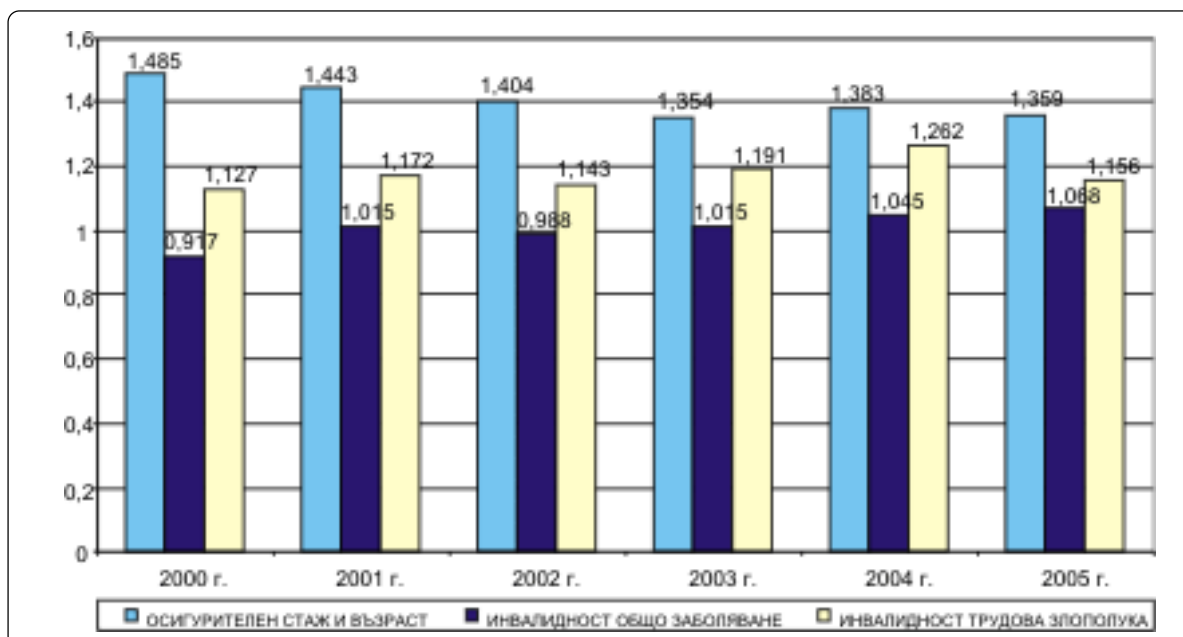
**Средни индивидуални коефициенти по видове пенсии
към 31.12. на съответната година**



1. Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за осигурителен стаж и възраст (ОСВ) се характеризира с тенденция на намаление за периода 1998–2003, след което за 2004 г. нараства спрямо 2003 г., но през 2005 г. отново намалява. Може да се предположи за в бъдеще едно задържане на равнището на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с ОСВ. Като размери средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии са по-високи от тези на пенсионерите с пенсии към 31 декември на съответната година. По-високото равнище на размера на средните индивидуални коефициенти може да се обяс-

ни с увеличението на обхвата на осигурителния доход (той включва всички възнаграждения от трудова дейност), въведоха се минимални осигурителни прагове по видове дейности и професии. Тенденцията на намаление може да се обясни с включването на осигурителния доход, върху който се осигурявало лицето за целия период след 31.12.1996 г. Средният индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати лични пенсии за инвалидност поради общо заболяване и инвалидност поради трудова злополука и професионална болест са със сравнително ниски размери, но макар и колебливо се характеризират с тенденция на нарастване през 2005 спрямо 2000 г.

Средни индивидуални коефициенти по видове новоотпуснати пенсии



1. Сравнителният анализ на равнището на размерите на средните индивидуални коефициенти по видове пенсии показва, че размерите на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с пенсии за осигурителен стаж и възраст са най-високи, следвани от тези на пенсионерите с пенсии за инвалидност поради трудова злополука и на пенсионерите с пенсии за инвалидност поради общо заболяване.

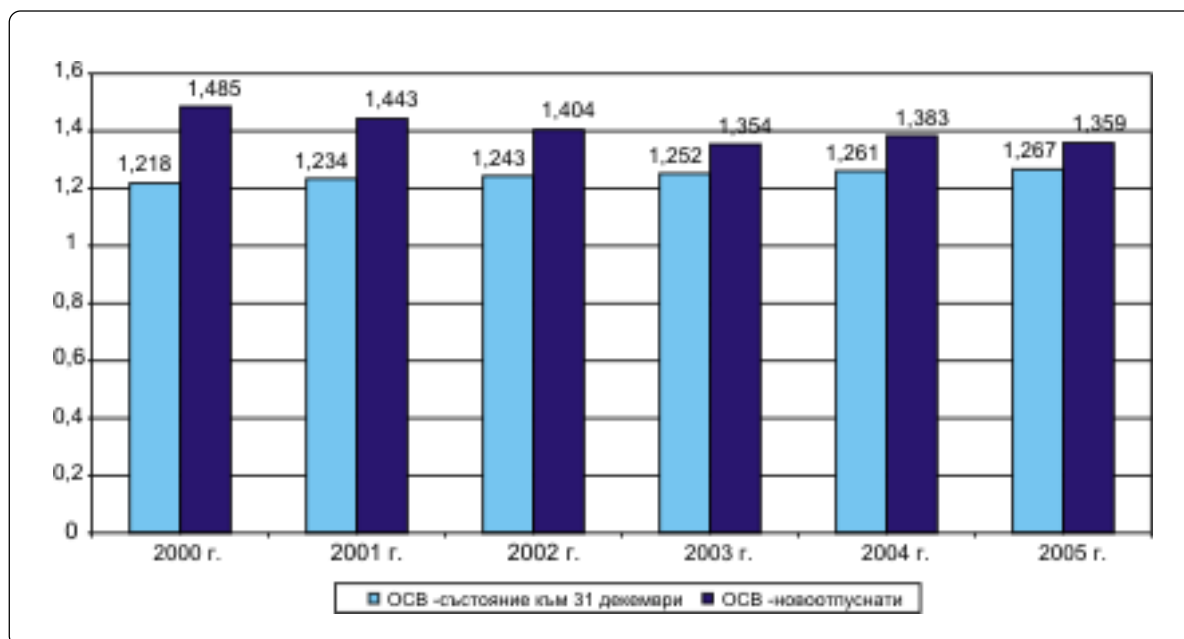
2. Сравнителният анализ на равнището на размерите на средните индивидуални коефициенти по пол показва, че средните индивидуални коефициенти на пенсионерите мъже са по-високи от тези на пенсионерите жени, независимо от вида на пенсията (ОСВ, ИОЗ и ИТЗ).

3. Наблюдаваната тенденция на намаление на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати пенсии за ОСВ продължава, също така продължава и увеличението на средните им индивидуални коефициенти към 31 декември на съответната година. Прави впечатление, че разликата между средните индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати пенсии за ОСВ и състоянието към 31 декември на съответна година намалява. Изключение прави уве-

личението на средния индивидуален коефициент на пенсионерите с новоотпуснати пенсии през 2004 спрямо 2003 г., но през 2005 спрямо 2004 г. продължава тенденцията на намаление.

Тенденцията на увеличение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите към 31 декември на съответната година е незначителна, но постоянна. По обстояния анализ на средните индивидуални коефициенти по групи възраст показва, че над средното равнище са средните индивидуалните коефициенти на пенсионерите на възраст между 45–69 г., които може би работят и чрез допълнителния трудов стаж увеличават своите индивидуални коефициенти. Пенсионерите на възраст над 75 г. имат средни индивидуални коефициенти чувствително под средното равнище с около 10%. Може да предположим, че те напускат системата с по-голяма вероятност и са с по-ниски индивидуални коефициенти, докато включващите се в системата са пенсионерите с новоотпуснати пенсии, чийто средни индивидуални коефициенти са по-високи, в резултат на което се формира тенденция на увеличение на средните индивидуални коефициенти на пенсионерите към 31 декември на съответната година.

Средни индивидуални коефициенти на пенсионерите с новоотпуснати пенсии и състояние към 31.12. на съответната година за осигурителен стаж и възраст



ДА ОТГОВОРИМ НА ИЗИСКВАНИЯТА НА СЪВРЕМИЕТО - “МАЙЧИНСТВО” ИЛИ “РОДИТЕЛСКИ ОТПУСК”

Зоя Славова,
началник-отдел “Анализ и стратегия на системата
за обществено осигуряване” в НОИ

Международна конференция “Бащи и родителски отпуск”

На 16 и 17 ноември 2005 г. по проект и спонсорство на Европейската комисия, и отчасти на фондация “Отворено общество”, в Литва – гр. Вилнюс, като част от един по-обширен проект, се проведе международна конференция на тема “Бащи и родителски отпуск: Мъжете го правят!”. Темата е в контекста за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете, залегнала в Пекинската декларация и платформа за действие за равнопоставеност на половете (1995 г.) и за постигане на една от Целите на хилядолетието за развитие (2000 г.) – два актуални документа на ООН.

Родителският отпуск и ползването му от мъжете беше дискутиран от 98 участници от 23 страни по време на конференцията. Бяха изнесени няколко презентации, представящи опита на различни европейски страни относно поощряване ролята на мъжа в отглеждането на малките деца, развитието на законодателството в тази област, събирането на статистическа информация за мъжете, вземащи родителски отпуск, и др. В презентациите си експертите бяха включили филмови материали, които отразяваха примери от опита на бащи в родителски отпуск в техните страни. Различните аспекти при разглеждане на темата за родителския отпуск наблягат на това колко важно е за мъжете да бъдат способни да съчетаят (да помирят) техния семеен и професионален живот.

* По своята същност *джендър* е социална категория, включваща изградените в процеса на общественото развитие социални роли, отношения, отговорности, възможности и поведение на жените и мъжете, детерминирани в/от пространството и времето. В този смисъл *джендър* е социален феномен, който за разлика от биологичния пол не е вроден, а се придобива в определена социо-културна среда с възприети обществени стереотипи на възпитание и поведение. (Социално-икономическа инфраструктура и гаранции за равнопоставеност на жените в България – Капка Стоянова, Алла Кирова, 2004 г.).

Проектът “Съвременните мъже в разширена Европа: Развиване на новаторски стратегии за джендър* равенство” има за цел да подхрани постоянна промяна в джендър-равнопоставеност за насърчаване мъжете да поемат нова и съвременна роля, като превъзможат мъжката хегемония. По такъв начин проектът съдейства за осъществяване амбицията на Рамковата стратегия за джендър-равенство на Европейската общност. Проектът се разгръща около ползването на родителския отпуск като начин за противопоставяне срещу стереотипите, както и за създаване на нов имидж на мъжете като отдаващи родителски грижи. Четирите участващи страни – Литва, Дания, Исландия и Малта, показват различни ситуации, но споделят общ опит, че мъжете, заели се с новата роля, допринасят полза за семействата, за икономиката и обществото изобщо. С фокус върху мъжете в родителски отпуск проектът цели да установи и развие обширни, изчерпателни стратегии и инструментариум, да проучи, събере, поощри и разпространи добрите практики, да окуражи новото мъжко представяне в медиите и повиши осъзнаването по този въпрос както от четирите ключови участници, така и от другите европейски страни. За установяване на тези социални стратегии се определят различни форми на препятствия и се фокусира върху това как мъжете действат за преодоляването им. Очаква се да се види, че пречките са свързани с културни и религиозни джендър роли и стереотипи, със сферата на пазара на труда, а някои – закотвени в икономически аргументи.

Проектът се стреми също да засили международното сътрудничество в политики за джендър-равенство и да пренесе познания и добри практики на европейско ниво по най-ефективния начин. Използваните методи са транснационални дейности под формата на размяна и разпространение на опит и добри практики чрез изследвания, публикации, контакти с медиите, интернет срещи, семинари, поддържане на “уебсайтове”, информационни кампании, седмични акции, международни конференции.

Провокиране на нови решения

В светлината на заложеното в документите на ООН и на Европейската комисия да се насърчава равнопоставеността на жените и мъжете, по повод европейската инициатива за окуражаване ползването на родителски отпуск не само от жените, но и от мъжете, в изпълнение на Националния план за действие за насърчаване равнопоставеността на жените и мъжете за 2006 г. (т. 2.1. предвижда осигуряване на съответствие с принципите за равно третиране на жените и мъжете в законовите и подзаконовите актове), поради необходимостта от нови мерки за подобряване на демографската политика и от преглед на осигурителното обезщетение за отглеждане на малко дете, назрява необходимостта от промени в осигурителното законодателство в унисон с новите тенденции. При дискусията за избора на най-подходящия вариант на решение би могло да се вземе предвид следното:

Първо: 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, т.е. жената. Но 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 название “Болест и родителски отпуск”. В такъв случай понятието майчинство ще се отнася за 135-те дни за бременност и раждане,

а останалото време, в което осигуреното лице полага грижи по отглеждане на малкото дете, ще приеме название *родителски отпуск*.

Второ: В Кодекса на труда, в Кодекса за социално осигуряване, както и в съпътстващите подзаконови актове, може да се въведе понятието **родителски отпуск**, вместо настоящото “допълнителен отпуск” за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, който всъщност след отпуска за бременност и раждане е “допълнителен” само за майката. На практика на този отпуск има право и бащата, когато отговаря на осигурителните условия, но за него той не е допълнителен. Понастоящем “допълнителният отпуск” се свързва с майчинството. Майчинството е много важна институция, изиграла своята прогресивна социална роля през миналия век. В светлината на новите европейски и световни насоки за развитие, при новата тенденция за прилагане на джендър-мейнстрийминг обаче ударието се поставя върху задължението и правото двамата родители/осиновители да се чувстват отговорни и ангажирани с отглеждането и възпитанието на децата. А след като отглеждането на малките деца е грижа, задължение и право с еднаква тежест и отговорност на двамата, и след като правото е законово уредено, изборът кой да се възползва остава на двойката, с преценка във всеки конкретен случай. Работодателите, наели жени и мъже, на които предстои да станат родители, би следвало да се отнасят равнопоставено към двата пола, когато се касае за родителските ангажименти. В такъв случай след време положително биха се променили резултатите, показващи, че жените, поради функцията си на майки и основно отдаващи грижи за малките деца, са в по-неблагоприятна позиция спрямо мъжете на пазара на труда, развитието на кариера, участие в обществения и политическия живот и пр. Впрочем, за да се насърчава съвместяването на семейните с професионалните ангажименти, пътят минава през равнопоставеност на жената и мъжа в семейството, включително по отношение грижите за децата. За помиряване в конфликта на интереси в семейството и на работното място, в семейното поприще и на пазара на труда, нужна е законодателно гарантирана равнопоставеност на двата пола.

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. Или след като и двамата имат право на този родителски отпуск, но никой от тях не го ползва, обезщетението за неизползване да се изплаща на този от тях, който е прекратил ползването му, ако другият родител също не го ползва. Само в случай, че след изтичане на 135-ия ден от отпуска за бременност и раждане нито единият от двамата родители не ползва родителски отпуск за отглеждане на детето до 2-годишна възраст, обезщетението за неизползването му да се изплаща на майката.

* * *

Предвид изложеното и по повод дискутираното наскоро в публичното пространство намерение за търсене на по-добро решение за обезщетенията по майчинство може би е време вместо за осигурителен риск “майчинство”, присъщ на майката, да започнем да говорим за осигурителен риск “родителски отпуск” или “родителски грижи”, или “отглеждане на дете”. Название, което да подсказва ангажимент за осигуряване и осигурителни права както за майката, така и за бащата; родителски грижи и отговорности както от единия, така и от другия родител/осиновител. Ако се тръгне към реализация на идеята за сепариране на осигуровката за болест и осигуровката за майчинство в отделни фондове, сега е моментът вместо терминът *майчинство* да се въведе по-широко понятие, включващо майчинството, но и бащинството. Майчинството (обезщетение за бременност и раждане) се заключава в 135-те дни, от които 45 преди ражда-

нето. Допълнителният отпуск за отглеждане на малко дете е допълнителен за майката след тези 135 дни, но той е право и възможност и за осигурения баща, за него не е допълнителен. Не е майчинство, ако се ползва от бащата, а бащинство. С един термин, включващ и двете страни, ще се насърчи равнопоставеността. Също ще се насърчи осигуряването не само на жените, но и на мъжете в този фонд. Ако обезщетението за отглеждане на малкото дете се изчислява от осигурителния доход на родителя/осиновителя с по-висок доход, или още по-радикално – от сбора на двамата (както се изчисляват сирашките пенсии на деца, загубили двамата си родители) при наличие на финансов ресурс, по-големият размер на обезщетението при отглеждане на малко дете би бил един от комплекса фактори за насърчаване на раждаемостта.

Министерската конференция за джендър-равенство (Люксембург, 4 февруари 2005 г.) е излязла с декларация на министрите на 25-те страни-членки на Европейския съюз, отговорни за политиката за джендър-равенство. В Министерската декларация, наред с други, се съдържа и следната договореност: “Да фокусираме усилията върху: политики, позволяващи на жените и мъжете да съчетават професионалния с личния живот и семейните задължения; Реформираме данъчната система и системата на помощите, където е уместно, за осигуряване на финансови стимули за жените да започнат работа, да останат на пазара на труда и да се върнат на работа и насърчаване на мъжете да споделят отговорностите по семейните задължения.”

БЪЛГАРИЯ ПО ПЪТЯ КЪМ ЕВРОПА

РЕГЛАМЕНТ НА СЪВЕТА (ЕИО) № 1408/71 Г.

(продължение от бр. 1/2006 г.)

Чл. 2. Лица, включени в приложното поле

1. Настоящият регламент се прилага за работещи, които са или са били субекти на законодателството на една или повече държави-членки, и които са граждани на една от държавите-членки, или които са лица без гражданство или бежанци, които постоянно пребивават на територията на една от държавите-членки, както и за членовете на техните семейства и наследниците им.

2. В допълнение, настоящият регламент се прилага за наследниците на работещи, които са били субекти на законодателството на една или повече държави-членки, независимо от националността на въпросните работещи, когато наследниците им са граждани на една от държавите-членки или са лица без гражданство, или бежанци, които постоянно пребивават на територията на една от държавите-членки.

3. Настоящият регламент се прилага за държавни служители и за приравнени на тях лица съгласно приложимото законодателство, когато те са или са били субекти на законодателството на държава-членка, за която се прилага настоящият регламент.

Чл. 3. Еднакво третиране

1. Съобразно особените разпоредби на настоящия регламент, лицата, които постоянно пребивават на територията на една от държавите-членки, за които се прилага настоящият регламент, подлежат на същите задължения и се ползват със същите обезщетения съгласно законодателството на която и да е държава-членка, както гражданите на съответната държава.

2. Разпоредбите на параграф 1 важат за правото на избор на членове на органите на социално-

осигурителни институции или на участие в тяхното номиниране, но не засягат законодателните разпоредби на която и да е държава-членка за избираемост или методите за номиниране.

3. Ако в Приложение II не е предвидено друго, разпоредбите на конвенциите за социално осигуряване, които остават в сила съгласно чл. 7, параграф 2, буква "в" и разпоредбите на сключените конвенции съгласно чл. 8, параграф 1 се прилагат за всички лица, за които се прилага настоящият регламент.

Чл. 4. Уредени въпроси

1. Настоящият регламент се прилага за цялото законодателство, което касае следните клонове на социално осигуряване:

(а) обезщетения за болест и майчинство;

(б) обезщетения за инвалидност, включително обезщетенията за поддържане или подобряване на способността за печалба на доходи;

(в) обезщетения за старост;

(г) обезщетения заради загуба на източника на средства за издръжка;

(д) обезщетения за трудови злополуки и професионална болест;

(е) помощи при смърт;

(ж) обезщетения за безработица;

(з) семейни обезщетения.

2. Настоящият регламент се прилага за всички общи и специални схеми на социално осигурява-

не, независимо дали с или без плащане на лични вноски, и за схеми, които касаят отговорността на работодател или корабособственик за обезщетенията, посочени в параграф 1.

3. Въпреки това, разпоредбите на Дял III от настоящия регламент не засягат законодателните разпоредби на никоя държава-членка относно отговорността на корабособствениците.

4. Настоящият регламент не се прилага за социално и здравно подпомагане, за схеми на обезщетения за пострадали от войни или последици от тях, или за специални схеми за държавни служители и приравнени на тях лица.

Чл. 5. Декларации от държавите-членки за приложното поле на настоящия регламент

Държавите-членки посочват законодателството и схемите по чл. 4, параграф 1 и 2, минималните обезщетения по чл. 50 и обезщетенията по чл. 77 и 78 в декларации, които подлежат на уведомяване и публикуване в съответствие с чл. 96.

Чл. 6. Конвенции за социално осигуряване, които се заменят с настоящия регламент

Съобразно разпоредбите на чл. 7, 8 и 46, параграф 4, настоящият регламент заменя, по отношение на уредените от него лица и въпроси, разпоредбите на всяка конвенция за социално осигуряване, която обвързва:

(а) изключително две или повече държави-членки, или

(б) най-малко две държави-членки и една или повече други държави, когато в уреждането на съответните случаи не участва институция на една от последно споменатите държави.

Чл. 7. Международни разпоредби, които не се засягат от разпоредбите на настоящия регламент

1. Настоящият регламент не засяга задълженията, произтичащи от:

(а) влязла в сила конвенция, след ратификация от една или повече държави-членки, която е приета от Международната конференция по труда;

(б) Европейските временни споразумения за социално осигуряване от 11 декември 1953 г., сключени между държавите-членки и Съвета на Европа.

2. Независимо от разпоредбите на член 6, продължават да се прилагат:

(а) Споразумението от 27 юли 1950 г. за социално осигуряване на лицата, осигуряващи превоз по р. Рейн, преразгледано на 13 февруари 1961 г.;

(б) Европейската конвенция от 9 юли 1956 г. за социално осигуряване за работещите в международния транспорт;

(в) изброените в Приложение II конвенции за социално осигуряване.

Чл. 8. Сключване на конвенции между държави-членки

1. При възникване на необходимост, две или повече държави-членки могат да сключват помежду си конвенции въз основа на принципите и в духа на настоящия регламент.

2. Всяка държава-членка изпраща уведомление в съответствие с разпоредбите на чл. 96, параграф 1 за всяка сключена конвенция с друга държава-членка съгласно разпоредбите на параграф 1.

Чл. 9. Придобиване на право на доброволно или незадължително продължено осигуряване

1. Разпоредбите на законодателството на която и да е държава-членка, съгласно които придобиването на правото на доброволно или незадължително продължено осигуряване зависи от постоянното пребиваване на територията на тази държава, не се прилагат за постоянно пребиваващи лица на територията на друга държава-членка при условие, че в определен период от предишната им трудова кариера са били субекти на законодателството на първата държава.

2. Когато съгласно законодателството на дадена държава-членка придобиването на право на доброволно или незадължително продължено осигуряване зависи от завършването на осигурителни периоди, всички завършени такива периоди съгласно законодателството на друга държава-членка се вземат предвид, доколкото е необходимо, като за-

вършени съгласно законодателството на първата държава.

Чл. 10. Отмяна на клаузите за постоянно пребиваване – Ефект на задължителното осигуряване върху възстановяването на вноски

1. Ако в настоящия регламент не е предвидено друго, придобитите съгласно законодателството на една или повече държави-членки парични обезщетения за инвалидност, старост или заради загуба на източника на средства за издръжка, пенсия за трудова злополука или професионална болест и помощи при смърт не подлежат на никакво намаление, изменение, спиране, отнемане или конфискация, заради факта, че получателят постоянно пребивава на територията на държава-членка, различна от тази, в която се намира институцията, която отговаря за изплащането на обезщетенията.

Разпоредбите на предходната алинея важат и за отпускните еднократни обезщетения при повторна женитба на преживял съпруг, който е имал право на наследствена пенсия.

2. Когато съгласно законодателството на държава-членка възстановяването на вноски зависи от това съответното лице да е престанало да подлежи на задължително осигуряване, това условие не се счита за изпълнено, ако съответното лице подлежи на задължително осигуряване като работещ съгласно законодателството на друга държава-членка.

Чл. 11. Преоценка на обезщетения

За дължимите обезщетения съгласно законодателството на дадена държава-членка се прилагат предвидените от това законодателство правила за преоценка, съгласно разпоредбите на настоящия регламент.

Чл. 12. Предотвратяване на натрупване на обезщетения

1. Настоящият регламент не може нито да предоставя, нито да запазва правото на няколко обезщетения от един и същи вид за един и същи период на задължително осигуряване. Въпреки това, тази разпоредба не важи за обезщетения за инвалидност, старост, смърт (пенсии) или професионална болест, които се отпускат от институциите на две или повече държави-членки в съответствие

с разпоредбите на чл. 41, 43, параграф 2 и 3, чл. 46, 50 и 51 или чл. 60, параграф 1, буква “б”.

2. Позоваване на законодателните разпоредби на държава-членка за намаляване, спиране или отнемане на обезщетения в случаи на натрупване на други социалноосигурителни обезщетения или други доходи може да се извършва, дори и когато такива обезщетения са придобити съгласно законодателството на друга държава-членка или когато такъв доход възниква на територията на друга държава-членка. Въпреки това, тази разпоредба не се прилага, когато съответното лице получава обезщетения от един и същи вид за инвалидност, старост, смърт (пенсии) или професионална болест, които са отпуснати от институциите на две или повече държави-членки в съответствие с разпоредбите на чл. 46, 50, 51 или 60, параграф 1, буква “б”.

3. В случай на лице, което получава обезщетения за инвалидност или предварителни обезщетения за старост и което упражнява професионална или търговска дейност, срещу това лице може да се извършва позоваване на законодателните разпоредби на дадена държава-членка за намаляване, спиране или отнемане на обезщетения, дори и когато лицето упражнява дейността си на територията на друга държава-членка.

4. Платима съгласно холандското законодателство пенсия за инвалидност, когато съгласно чл. 57, параграф 3, буква “в” или чл. 60, параграф 2, буква “а” холандската институция е длъжна да участва и в разноските за отпуснати съгласно законодателството на друга държава-членка обезщетения за професионална болест, може да се намалява с дължимата сума спрямо институцията на другата държава-членка, която отговаря за отпускането на обезщетенията за професионална болест.

ДЯЛ II. ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ПРИЛОЖИМОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Чл. 13. Общи правила

1. Работещ, за когото се прилага настоящият регламент, е субект на законодателството на само една държава-членка. Това законодателство се определя в съответствие с разпоредбите на настоящия дял.

2. Съобразно разпоредбите на чл. 14 до 17:

(а) работещ, който е нает на работа на територията на една държава-членка, е субект на законодателството на тази държава, дори и ако постоянно пребивава на територията на друга държава-членка или ако седалището, или мястото на стопанска дейност на предприятието, или лицето, което го е наело на работа, се намира на територията на друга държава-членка;

(б) работещ, който е нает на работа на борда на плавателен съд, плаващ под флага на държава-членка, е субект на законодателството на тази държава;

(в) държавните служители и приравнените на тях лица са субекти на законодателството на държавата-членка, на което се подчинява учреждението, в което работят;

(г) работещ, който е мобилизиран или повторно мобилизиран на служба в армията или на цивилна служба от дадена държава-членка, е субект на законодателството на тази държава; ако съгласно това законодателство правото на обезщетение зависи от завършването на осигурителни периоди преди постъпване или след освобождаване от такава военна или цивилна служба, завършените осигурителни периоди съгласно законодателството на която и да е друга държава-членка се взема предвид, доколкото е необходимо, като завършени осигурителни периоди съгласно законодателството на първата държава.

Чл. 14. Особени правила

1. Разпоредбите на чл. 13, параграф 2, буква "а" се прилагат при съблюдаване на следните изключения и обстоятелства:

(а) (i) Работещ, който е нает на работа на територията на държава-членка от предприятие, в което обичайно работи, който е командирован от това предприятие на територията на друга държава-членка да извършва работа там за въпросното предприятие, продължава да бъде субект на законодателството на първата държава-членка при условие, че очакваната продължителност на въпросната работа не превишава дванадесет месеца, и че лицето не е изпратено да замести друг работещ, чийто срок на командироване е изтекъл;

(ii) Ако поради непредвидими обстоятелства продължителността на работата, която трябва да се извърши превишава първоначално очакваната продължителност и превишава 12 месеца, законодателството на първата държава-членка продължава да се прилага до завършването на въпросната работа при условие, че е налице съгласие от страна на компетентния орган на държавата-членка, на чиято територия е командировано съответното лице или от страна на определената от този орган институция; такова съгласие трябва да се поиска преди края на първоначалния дванадесетмесечен срок. Въпреки това, такова съгласие не може да се дава за срок по-голям от дванадесет месеца.

(б) Работещ, който е нает на работа като член на екипажа на предприятие, което за своя или за чужда сметка извършва услуги по международен железопътен, автомобилен, въздушен или речен превоз на пътници или стоки, и чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на държава-членка, е субект на законодателството на последно споменатата държава при следните ограничения:

(i) когато посоченото предприятие има клон или постоянно представителство на територията на друга държава-членка, различна от тази, в която се намира седалището или мястото му на стопанска дейност, работещ, който е нает на работа в такъв клон или представителство, е субект на законодателството на държавата-членка, на чиято територия се намира съответният клон или постоянно представителство;

(ii) когато работещ е нает на работа предимно на територията на държавата-членка, в която постоянно пребивава, той е субект на законодателството на тази държава, дори и ако предприятието, за което работи няма седалище, място на стопанска дейност, клон или постоянно представителство на тази територия;

(в) Работещ, различен от такъв, който е нает на работа в сферата на международния транспорт, който обичайно упражнява дейността си на територията на две или повече държави-членки, е субект на:

(i) законодателството на държавата-членка, в която постоянно пребивава, ако отчасти упражнява дейността си на тази територия, или ако работи за ня-

колко предприятия или няколко работодатели, чиито седалища или места на стопанска дейност се намират на територията на различни държави-членки;

(ii) законодателството на държавата-членка, на чието територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на наелото го на работа предприятие или физическо лице, ако работещият не пребивава постоянно на територията на нито една от държавите-членки, в които упражнява дейността си;

(г) Работещ, който е нает на работа на територията на една държава-членка от предприятието, чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на друга държава-членка, и който прекосява общата граница между тези държави, е субект на законодателството на държавата-членка, на чието територия се намира седалището или мястото на стопанска дейност на предприятието.

2. Разпоредбите на чл. 13, параграф 2, буква “б” се прилагат при съблюдаване на следните изключения и обстоятелства:

(а) Работещ, който е нает на работа от предприятие, в което обичайно работи, или на територията на държава-членка, или на борда на плавателен съд, плаващ под флага на държава-членка, който е командирован от това предприятие на борда на плавателен съд, плаващ под флага на друга държава-членка, за да извършва работа там за това предприятие, съобразно условията, предвидени в параграф 1, буква “а”, продължава да бъде субект на законодателството на първата държава-членка;

(б) Работещ, който без да е обичайно нает на работа по море, извършва работа в териториалните води или в пристанище на държава-членка на борда на плавателен съд, плаващ под флага на друга държава-членка, но не е член на екипажа на плавателния съд, е субект на законодателството на първата държава;

(в) Работещ, който е нает на работа на борда на плавателен съд, плаващ под флага на държава-членка, и който получава възнаграждение за тази работа от предприятие или лице, чието седалище или място на стопанска дейност се намира на територията на друга държава-членка, е субект на законодателството на последно споменатата държава, ако въпросният работещ постоянно пребивава

на територията на тази държава; предприятието или лицето, което изплаща възнаграждението се счита за работодател по смисъла на споменатото законодателство.

3. Законодателните разпоредби на държава-членка, съгласно които пенсионер, който упражнява професионална или търговска дейност, не подлежи на задължително осигуряване за тази дейност, се прилагат и за пенсионер, чиято пенсия е придобита съгласно законодателството на друга държава-членка.

Чл. 15. Правила за доброволно осигуряване или незадължително продължено осигуряване

1. Разпоредбите на чл. 13 и 14 не се прилагат за доброволно осигуряване или незадължително продължено осигуряване.

2. Когато прилагането на законодателството на две или повече държави-членки води до натрупване на осигуровки:

– съгласно схема за задължително осигуряване и една или повече схеми за доброволно или незадължително продължено осигуряване, съответното лице подлежи само на схемата за задължително осигуряване;

– съгласно две или повече схеми за доброволно или незадължително продължено осигуряване, съответното лице да се включи само в избраната от него схема за доброволно или незадължително продължено осигуряване.

3. Въпреки това, по отношение на (пенсии за) инвалидност, старост и смърт, съответното лице може да се включи в схемата за доброволно или незадължително продължено осигуряване на дадена държава-членка, дори и ако лицето задължително подлежи на законодателството на друга държава-членка до изрично или косвено допустимата от първата държава-членка степен.

Съответното лице, което подава заявление за включване в схема за доброволно или незадължително продължено осигуряване в държава-членка, чието законодателство в допълнение към такова осигуряване предвижда и допълнително осигуряване по избор, може да се включи само в последно посочената осигурителна схема.

Чл. 16. Особени правила за лица, които са наети на работа в дипломатически мисии и консулски служби, и за служители от помощния персонал на Европейските общности

1. Разпоредбите на чл. 13, параграф 2, буква "а" се прилагат за лицата, които са наети на работа в дипломатически мисии и консулски служби, както и за личния домакински персонал на представителите на такива мисии и служби.

2. Въпреки това, работещите по параграф 1, които са граждани на акредитиращата или на изпращащата държава-членка могат да изберат да бъдат субекти на законодателството на тази държава. Това право на избор може да се подновява в края на всяка календарна година и няма обратна сила.

3. По отношение на другите разпоредби, освен тези, които се отнасят за семейните помощи, чието от-

* Следва продължение в следващия брой.

пускане се урежда от приложимите условия за наемане на работа на служители от помощния персонал на Европейските общности, тези служители могат да изберат да бъдат субекти на законодателството на държавата-членка, на чиято територия са наети на работа, на законодателството на държавата-членка, чийто субект последно са били или на законодателството на държавата-членка, чиито граждани са. Това право на избор, което може да се упражнява само веднъж, влиза в сила от деня на постъпване на работа.

Чл. 17. Изключения от разпоредбите на чл. 13 до 16

Две или повече държави-членки или компетентните органи на тези държави могат по общо споразумение да предвиждат изключения от разпоредбите на чл. 13 до 16 в интерес на определени работещи или категории работещи лица.*

Новини

На 22.03.2006 г. Народното събрание на Република България ратифицира спогодби за социална сигурност с Република Унгария и Република Румъния. Със спогодбите се гарантират правата на гражданите на всяка една от държавите, пребиваващи в другата страна, като им се осигурява равностоен

достъп до системите за социална сигурност. В спогодбите са отразени спецификите на законодателствата на страните. От българска страна в двете спогодби са включени паричните обезщетения за временна неработоспособност и майчинство, пенсиите за осигурителен стаж и възраст, за инвалидност

поради общо заболяване, трудова злополука или професионална болест, наследствени пенсии и парични обезщетения за безработица.

Спогодбата с Република Румъния е подписана на 21.10.2005 г., а с Република Унгария – на 30.11.2005 г.

Чужд опит

ОСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА В ЛЮКСЕМБУРГ*

Във Великото херцогство Люксембург рисковете, на които са изложени възрастните хора, се покриват най-вече чрез държавни схеми, по-конкретно общото задължително пенсионно осигуряване за щатните работници и хората със свободни професии, при които се събират вноски от личния доход, както и съществуващите по-специфични изисквания за държавните служители и хората с подобен статут.

Въвеждат се закони, за да се осигурят средства в случаите, когато е прекъснат трудовият стаж. Тогава се прилагат разнообразни мерки като плащане с обратна сила на вноски за вече изминали периоди, доброволно осигуряване и изплащане на осигуровки от страна на държавата за родители, които са прекъснали или ограничили трудовата си заетост след раждане на дете.

Законът от 8 юни 1999 г. предоставя юридическа база за допълнителни пенсионни схеми, организирани от предприятията. Този закон постановява права в случай на преобразуване или неплатежоспособност на предприятието. Той гарантира равнопоставеност на жените и мъжете, както и при работа в една или друга страна от Европейския съюз.

I. Основни принципи на пенсионноосигурителната система

1. Обща пенсионноосигурителна схема

Тук е задължително осигуряването за напреднала възраст, инвалидност и злополука при всички щатни работници и хора със свободни професии или когато могат да се удостоверят периоди с подобна професионална заетост.

За задължителното пенсионно осигуряване се зачитат и периоди:

- през които се изплащат средства като заместител на основния доход и от тях се удържат вноски за пенсионно осигуряване (парични помощи при болест, майчинство, трудова злополука, помо-

щи при ранно пенсиониране);

- на практическо обучение, което е във връзка с отпускните средства за професионално усъвършенстване след навършени 15 години;

- допълнително осигурени от брачния партньор и в земеделието – от родителите и преки родственици или по съребрена линия до трето коляно, навършили 18 години и предоставящи на временно наетия работник заетост, която може да се приеме за основна трудова дейност;

- при подадено заявление за 24 месеца от единия или двамата родители с цел отглеждане на дете, ако са плащали задължителни осигурителни вноски в продължение на 12 месеца през 36-те месеца, предшестващи раждането или осиновяването на детето. Този период може да достигне 48 месеца, ако в момента на раждането или осиновяването родителят отглежда в дома си най-малко две други деца или ако детето е с някакъв недъг. Отрязъкът от 24 или 48 месеца може да се поделити между родителите;

- периоди на работа в развиваща се страна с цел да се подпомогне напредъкът ѝ;

- през които членове на религиозни сдружения и сходни организации работят в помощ на бедни и социалнослаби или в интерес на обществото;

- време на война;

- на задължителна военна служба в армията на Люксембург;

- на участие в мироопазващи операции под ръководството на международни организации.

Освен тези осигурителни периоди съществуват още:

- периоди на доброволна служба в люксембургската армия (в сила от 1997 г.);

- при грижа за дете – през цялото денонощие или само денем (в сила от 1998 г.);

- при доброволно включване в някаква общественополезна дейност (в сила от 1999 г.);

- в случаите на отпуск по майчинство (за отг-

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

леждане на дете), за което осигуряваният получава парични помощи (в сила от 1999 г.).

2. Допълнителни пенсионни схеми

В Люксембург допълнителните схеми се развиват главно в чуждестранните фирми или в много големите индустриални и търговски компании, както и в банковия сектор. Законът от 8 юни 1999 г. осигурява правна основа за съществуващата практика с цел да се гарантират правата на щатните работници и да се уеднакви данъчното облагане при различните режими за допълнителна пенсия, по конкретно вътрешно финансиране чрез баланса на предприятието и външно финансиране под формата на пенсионен фонд или групова застраховка.

Законът се отнася за всички допълнителни пенсионни схеми, въведени след влизането му в сила, както и за вече съществуващите, което води до повишаване на общата годишна сума на пенсиите. Освен това законът е приложим само за допълнителни пенсионни схеми, въведени от дадено предприятие за всичките му щатни работници или за някои категории от тях, като се изключат индивидуалните споразумения.

3. Частно осигуряване

За да се насърчи развитието на индивидуалните пенсионни схеми, допълнителните суми, изплащани при такова осигуряване от страна на отделен човек, се приспадат от общия доход, преди да бъде обложен с данъци, като за това съществува фиксиран таван, зависещ от големината на домакинството (1200 евро за сам човек).

II. Финансиране на пенсионноосигурителната система

Общият пенсионноосигурителен режим в Люксембург се финансира чрез система за разпределение на цените през период от седем години, за които са изплащани вноски, като се въвежда компенсационен резерв, равен на поне 1,5 пъти годишния размер на плащанията. След радикалната реформа през 1984 г., когато държавата се задължава да плаща една трета от вноските за пенсионно осигуряване, вместо да гарантира за изисквания от закона резерв, няма непосредствена необходимост от нови промени.

Основен източник на постъпления са вноските, удържани от професионалните приходи на осигуряващите се, като сумата се разделя на равни части между работодателя, работника и държавата (хо-

рата със свободни професии плащат дела и на работодателя, и на работника). Общото равнище на осигуровките е 24%. Освен това държавата плаща и много други вноски, например дължимите по време на едногодишния отпуск по майчинство, както и при осигуряваните хора в селскостопанския сектор. Делът на вноските в настоящите постъпления е повече от 90%, останалото се допълва от държавата и от извънбюджетни приходи.

III. Условия за получаване на пенсия

При изчисляването на пенсиите се взимат предвид два вида периоди:

Първа категория: периоди, през които са изплащани осигуровки. Те са за периода, през който се изчаква отпускането на пенсията и при изчисляването на размера ѝ.

Втора категория: други периоди. През тях не са плащани осигуровки и те се вземат предвид само за допълване на периода на изчакване, нужен при ранното пенсиониране (след 60 години), и при отпускане на минимална пенсия, както и когато пенсията се повишава като фиксирана сума. Тези периоди са:

- а) време, през което е изплащана пенсия за инвалидност;
- б) периоди на учене или професионално обучение, когато не са компенсирани, като курсове за усъвършенстване, при условие че човек е на възраст между 18 и 27 години.

Тези периоди се вземат предвид, когато става дума за:

- курс по общо или професионално обучение в Люксембург или в друга страна, в държавно или частно учебно заведение за средно, полувисше или висше образование;
- вечерни курсове за завършване на средно или техническо образование;
- учебна програма за професионално усъвършенстване, в края на която се взема диплома;

Осигуряването при този вид обучение включва:

- периодите на годишни отпуски, включително ваканциите по време на учебната година;
- прекъсванията на обучението във връзка със здравни проблеми;
- периодите между края на едната учебна година и началото на следващата;
- в) времето, през което безработните младежи все още нямат право да получават помощи при без-

работица;

г) периоди, през които единият родител отглежда в Люксембург едно или повече деца за не по-малко от шест години.

Когато се вземат предвид такива периоди, се приема, че майката отглежда детето. Бащата може да поиска това право, ако:

- грижите за детето са поверени на него;
- майката е заета професионално, докато той – не;
- бащата живее сам с детето;
- и двамата съпрузи работят. Тогава се приема, че за детето се грижи родителят с по-нисък професионален доход.

Тези периоди не трябва да са по-малко от 8 години за раждането на две деца, нито по-малко от 10 години за раждането на три деца. Ако детето страда от физическо или психическо заболяване, периодът вече е 18 години, освен ако с неговото отглеждане и образование не е натоварена специална институция. Министерството на социалното осигуряване не държи на изискването детето да е отглеждано в Люксембург.

д) осигурителни периоди, съответстващи на самостоятелна професионална дейност, освободена от изискването да се изплащат вноски, преди 1 януари 1993 г.;

е) 15-годишни периоди на трудова заетост в Люксембург, преди да влезе в сила пенсионната схема, изискваща предварително плащане на вноски, или при освобождаване от задължително осигуряване по силата на правни норми, приложими към тези режими, тъй като въпросните периоди не могат да допринесат за повишаване на крайната сума на пенсията;

ж) периоди от 1 януари 1990 до 31 декември 1998 г., когато човек се е грижил за друг, който получава социална помощ, или му е била отпусната помощ при инвалидност или тежко заболяване, както и ако е получавал помощ при злополука или допълнение към минималния гарантиран доход;

з) периоди на трудова заетост, подлежащи на осигуряване по законите в родината на човек, получил политическо убежище, преди да стане гражданин на Люксембург, изискването е този човек да не получава помощ от някаква международна организация или чужда страна.

Условия за придобиване право на пенсия

Пенсия за прослужено време при навършени 65 години получават всички осигурявали се хора, ко-

ито могат да удостоверят, че поне 120 месеца са плащали вноски по задължителна, доброволна или удължена осигурителна схема или че са платили допълнително вноски за вече изминал период.

Право на пенсия при навършени 60 годни има всеки, който се е осигурявал и може да докаже, че най-малко през 480 месеца е плащал вноски по една от двете категории схеми, като тук се включват поне 120 месеца задължително осигуряване.

Право на пенсия при навършени 57 години има всеки, който е плащал вноски и може да докаже, че най-малко през 480 месеца е участвал в задължителното осигуряване.

При ранното пенсиониране хората имат право да продължат работа, но само при незначително или непостоянно заплащане, т. е. да им носи приходи, които като се разпределят през календарната година, да не надхвърлят една трета от месечната стойност на минималната работна заплата. Ако осигуряваният се човек имал някаква нещатана работа, различна от освободените от задължителни вноски, преди да навърши 65 години, той няма право на ранна пенсия.

Но законът позволява да се получават едновременно заплата и половин пенсия. Ако приходът от заплатата надхвърля споменатия таван от една трета стойност на минималната работна заплата, пенсията автоматично се намалява наполовина. Когато се налага, законът, който регулира съчетанието на пенсия за инвалидност със заплата, позволява човекът да получи и остатъкът от пенсията си.

Пенсионирането може да се отложи до 68 години, при условие че на 65 са изпълнени изискванията за нормална пенсия за прослужено време. При подобно отлагане стойността на пенсията се увеличава с определен статистически коефициент, свързан с възрастта на човека в момента на получаването на пенсията.

IV. Размер на пенсиите

Стойността на пенсията зависи от броя на годините, през които са плащани вноски, и от сумата на всички заплати, получавани по време на трудовия стаж. Броят на годините определя частта, която е фиксирана сума (10 086 люксембургски франка месечно при 40 години стаж), а тя се намалява пропорционално според продължителността на кариерата.

През последните години не са правени радикални промени както по отношение на елементите, така и на методите за изчисляването ѝ, а също

– в начина на индексация. Но автоматичното индексване според ръста на цените и редовното привеждане в съответствие с тенденциите в заплатите оказва своето въздействие.

Пенсиите се основават на изплащаните вноски. Нужни са минимум 10 периода на изплатени осигуровки за получаването на каквато и да било пенсия.

Семейното положение не се взема предвид, когато се изчислява размерът на пенсията.

1. База за изчисляване

Годишната пенсия за прослужено време се състои от следните елементи:

- Пропорционални повишения, равняващи се на 1,78% от сумата на заплатите, надниците или други доходи, които се вземат предвид, на осигуряваните. За да се постигне тази сума, заплатите, надниците или другите доходи се редуцират до стойността на жизнен индекс 100 въз основа на средните месечни жизненни индекси. След това те се съобразяват с жизнения минимум за базовата година (1984). За тази цел се умножават по определен коефициент, който изразява съотношението между средната стойност на заплатите за базовата година и стойността им през годината, когато са изплащани вноските.

- Повишения на фиксираната сума, съответстващи на 22% от т. нар. препоръчителен размер след осигурителен период от 40 години за задължителни, доброволни и допълнително изплатени или допълнително съкратени периоди. Фиксираната сума се увеличава с една четиридесета за всяка завършена или започната година, но броят на годините, взети предвид, не бива да надхвърля 40.

Препоръчителният размер е параметър, който се използва за определяне на някои прагове при изчисляването на пенсиите. Той е фиксиран на 100 от размера на жизнения индекс на 1 януари 1984 г. – на 80 250 франка.

Годишната пенсия не може да бъде по-малко от 90 % от препоръчителния размер, когато осигуряваният човек е завършил поне един етап от 40-те години, през които е плащал задължителни вноски, или разполага с документи за някакви други периоди. Това означава месечна сума от 41 261 франка (1023 евро). Ако човекът не е успял да завърши такъв етап, но може да докаже 20 години на изплащани осигуровки от същите периоди, минималната пенсия се намалява с 1/40 за всяка липсваща година.

Никоя пенсия не може да надхвърля 5/6 от петкратната стойност на препоръчителния размер.

2. Индексация на пенсиите

Пенсиите се изчисляват с помощта на жизнения индекс 100, като за основа се използва размерът през 1984 г., който се съобразява с тенденциите в реалните заплати и се приспособява към стойността на конкретния жизнен индекс.

Съобразяване с равнището на заплатите (регулиране): при пенсиите, изчислени за базова година 1984 г., се използва жизнен индекс 100 и регулиращ фактор от 1219. Освен основното осъвременяване на пенсиите през 1991 г. средното им равнище е нараснало с 21,9% от 1984 г. по тази причина. Този фактор се преразглежда всяка година и се променя със специален закон, приложим не само към вече наличните пенсии, но и към тези, които предстои да се отпуснат.

Регулиращият фактор се определя въз основа на заплатите преди последната година, предшестваща преразглеждането му, и на заплатите и надниците през базовата година. Вземат се предвид заплатите и надниците на цялото работещо население.

Съобразяване с жизнения минимум (индексация): пенсиите, изчислени според жизнения индекс 100 и осъвременени с регулиращия фактор, автоматично се съобразяват с жизнения минимум. Ако той се повиши с 2,5%, през следващия месец пенсиите се увеличават също с 2,5%.

V. Демографските промени и пенсионната система

Проблемите, свързани с демографското старене, не се отразяват така силно в Люксембург, както в другите страни, тъй като пенсиите се финансират главно от работещото население. То не се състои само от местни хора и включва повече от една трета приходящи работници, чийто брой расте в съответствие с развитието на люксембургската икономика. Въздействието на демографските промени засега се компенсира до голяма степен от неочаквания икономически ръст (през 1999 г. щатните работници се увеличават с 5,3%), който привлича нови млади кадри от другите страни. Проблемите, с които вече се сблъскват съседните държави, ще засегнат и Люксембург, но в по-слаба степен. Затова на този етап не се налагат бързи реформи, преди правителството да обсъди възможните стъпки.

Представяме ви

РАЙОННО УПРАВЛЕНИЕ “СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ” – СТАРА ЗАГОРА

Димитър Щерев,
директор на РУСО – Стара Загора

Районното управление “Социално осигуряване” в гр. Стара Загора провежда държавната политика в областта на социалното осигуряване на територията на област Стара Загора под организацията и методическото ръководство на Националния осигурителен институт.

За по-ефективно изпълнение на функциите си в управлението са обособени три отдела:

- отдел “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване” (ОВКО);
- отдел “Пенсии”;
- отдел “Финансово-счетоводна дейност” (ФСД).

Сформирани са два самостоятелни сектора:

- сектор “Човешки ресурси и управление на собствеността” (ЧРУС) и
- сектор “Информационни системи” (ИС).

Отдел “Осигурителни вноски и краткосрочно осигуряване” се състои от три сектора:

- сектор “Контролно-ревизионна дейност” (КРД);
- сектор “Регистрация и осъществяване дейността по ДОО” (РОД по ДОО);
- сектор “Парични обезщетения при безработица” (ПОБ).

Отдел “Пенсии” се състои от два сектора:

- сектор “Отпускане на пенсии” (ОП) и
- сектор “Изплащане на пенсии” (ИП).

В РУСО–Стара Загора има обособен сектор “Пенсионно обслужване” (ПО).

През 2005 г. дейността в Районното управление “Социално осигуряване” в Стара Загора се изпълнява от 168 служители.

Разпределението на персонала по образование е следното:

- с висше образование – 108 служители;

- с полувисше – 1 служител;
- със средно специално – 48 служители;
- със средно образование – 10 служители.

Образователната структура на персонала показва, че в преобладаващата си част, а именно – 64,2%, са служители с висше образование.

Разпределението на персонала на управлението по възраст е както следва:

- до 30 години – 9 служители;
- от 30 до 40 години – 46 служители;
- от 40 до 50 години – 69 служители;
- над 50 години – 43 служители.

Данните показват, че най-многобройна е групата от 40 до 50 години.

Разпределението на персонала на управлението по пол е следното: 35 мъже и 132 жени.

Цифрите показват, че преобладават жените, които представляват 79,04 % от целия персонал.

Възrastовата структура се намира в пряка зависимост и с натрупания стаж в системата на социалното осигуряване, като по този показател разпределението е следното:

- до 5 години – 61 служители;
- от 5 до 10 години – 34 служители;
- от 10 до 15 години – 37 служители;
- от 15 до 20 години – 18 служители;
- над 20 години – 17 служители.

Районното управление “Социално осигуряване” - Стара Загора, има разкрит филиал в гр. Казанлък.

За сектор “ПОБ” има изнесени работни места в градовете Казанлък, Чирпан, Раднево и Гълъбово.

През 2005 г. РУСО–Стара Загора се обслужва от двама юриконсулти, които чрез добро взаимодействие и правилно разпределение на работата успяваха да обхванат голям обем от дейността на управлението.

Прякото им участие при издаването на адми-

нистративните актове способства за постигането на отлични резултати при осъществяване на административната и административно-наказателната дейност на управлението.

Те създадоха добър контакт с останалите кадри в управлението при решаването на въпроси, засягащи граждани, юридически лица и осигурителната система. В много случаи бяха инициатори на промени в осигурителното законодателство, като поставяха на вниманието на НОИ констатираните проблеми. Съгласно показателите, отчитащи степента на натовареност на юрисконсултите в системата на НОИ, за юрисконсултите на РУСО–Стара Загора те са:

- дела – 229 бр.
- наказателни постановления – 358 бр.
- решения на директора – 737 бр.
- изпратени преписки – 550 бр.
- установени свързани лица, молби за вписвания, неотложни плащания – 475 бр.
- процедури по обществени поръчки – 19 бр.
- отговори, заповеди, кореспонденции и консултации – 620 бр.

През януари 2005 г. бе създадена и започна своята работа медицинската комисия. Поради големия брой Експертни решения, по които трябваше да се произнесе с решение МК, се наложи създаването на втора МК. Медицинските комисии при РУСО–Стара Загора се произнасят с Решения по ЕР на ТЕЛК/НЕЛК, както и по ЕР за общи заболявания, за водещи психични, белодробни и очни заболявания. МК към РУСО–Стара Загора вземат решения и по ЕР на СТЕЛК за района на РУСО в градовете Кърджали и Хасково.

През ноември 2005 г. в Стара Загора бе разкрит СТЕЛК по очни болести, който обслужва лица от Старозагорска, Сливенска, Ямболска и Хасковска област.

В Стара Загора има разкрити три състава на ТЕЛК за общи заболявания и три състава на СТЕЛК, съответно за белодробни, психични и очни болести.

Във всички ТЕЛК и СТЕЛК има лекари – представители на ТП на НОИ в Стара Загора.

През 2005 г. МК при РУСО–Стара Загора са постановили 5700 решения, въз основа на които са отпуснати пенсии за инвалидност и добавки за чужда помощ.

В РУСО–Стара Загора отчитането на приходите, разходите и трансферите е организирано в съответствие с утвърдената от НОИ счетоводна политика. Създадени са процедури за своевременно осигуряване на надеждна финансова и управленска информация.

За периода 1.01–31.12.2005 г. изпълнението на приходите и разходите е както следва:

Фонд “Пенсии”:

- Приходи – 124 980 430, 55 лв.
- Разходи – 178 517 913, 96 лв.

Фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност”:

- Разходи – 6 694 340, 89 лв.

Фонд “Трудови злополуки и професионално заболяване”:

- Приходи – 3 009 440, 15 лв.
- Разходи – 1 572 152,75 лв.

Фонд “Общо заболяване и майчинство”:

- Приходи – 11 684 852,97 лв.
- Разходи – 16 510 381,47 лв.

Фонд “Безработица”:

- Приходи – 13 359 086,26 лв.
- Разходи – 3 796 993, 98 лв.

За 2005 г. общото изпълнение на плана за приходите по ДОО е 153 520 742, 16 лв. (100, 02%).

Събраните средства по ревизионни актове за начет през 2005 г. са в размер на 2 538 478,13 лв., при план 1 697 960, 49 лв. (изпълнение 149, 50%).

За периода 1.01–31.12.2005 г. са изплатени пенсии в размер 178 519 049, 35 лв. Изразходваните средства са с 4 191 308, 35 лв. повече спрямо 2004 г.

През 2005 г. по дейността за профилактика и рехабилитация са изразходвани 823 141,77 лв., по издадени 2794 удостоверения.

Въведената от 1.01.2004 г. система за финансово управление и контрол гарантира осъществяване на още по-добър предварителен контрол, укрепване на финансовата и бюджетна дисциплина и вземане на точни и ефикасни управленски решения.

Основната дейност на отдел “ОВКО” до края на 2005 г. беше свързана с първоначалното регистриране на осигурителите и самоосигуряващите се лица, събиране на данни за осигурените и самоосигуряващите се лица, регистриране на трудовите договори, извършване на контролно-ревизионна дейност, експертиза на работоспособността, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и професионалните заболявания, отпускане и изплащане на парични обезщетения за безработица.

В отдела работеха общо 71 служители, в т.ч. в сектор “Контролно-ревизионна дейност” – 41; сектор “Регистрация и осъществяване дейността по ДОО” – 15; сектор “Парични обезщетения за безработица” – 15.

За по-добро обслужване на гражданите и длъжностните лица от осигурителите на територията на гр. Казанлък е разкрит филиал на РУСО, в който работят 10 служители от отдела.

Към края на 2005 г. в РУСО са регистрирани 40 668 осигурители, като най-голям е относителният дял на едноличните търговци – 25 575, или 62,9%, самоосигуряващи се на основание предварителна регистрация и други юридически лица – 7259, или 17,8%; лица, упражняващи свободна професия и земеделски производители – 3396, към 8,4%, и други – 4438, или 10,9%.

През 2005 г. са подадени и съответно обработени 115 120 уведомления по чл. 62, ал. 4 от КТ, от които 53 649 за регистрирани трудови договори, 15 096 за изменени и 46 375 за прекратени трудови договори.

Приемането на уведомленията се извършваше както в РУСО–Стара Загора, така и в изнесените работни места на сектор ПОБ в градовете Казанлък, Чирпан, Раднево и Гълъбово.

Обработени са 31650 справки към годишните данъчни декларации по чл. 41 от ЗОДФЛ за определяне окончателния размер на осигурителния доход на самоосигуряващите се лица.

Контролно-ревизионната дейност се осъществяваше от един ръководител-сектор, един ръководител на филиал и 37 финансови ревизори, от които четирима във филиала в гр. Казанлък. През 2005 г. са извършени общо 2361 финансови ревизии по приходите и разходите на ДОО, по приходите на НЗОК, ДЗПО, фонд “ГВРС”. Съставени са 1632 ревизионни акта за начет, като общият размер на установения начет е 4 515 452 лв., в т.ч. за:

- ДОО – 3 401 299 лв.
- НЗОК – 952 406 лв.
- ДЗПО – 158 816 лв.
- Ф-д “ГВРС” – 2931 лв.

През последните няколко години се очертава трайна тенденция за увеличаване относителния дял на ревизиите, приключили с ревизионен акт за начет, а именно: през 2003 г. – 52,2% ; през 2004 г. – 53,4%; през 2005 г. – 69,1%. Това отчасти се дължи и на правилния подбор на подконтролните обекти, като в плана за ревизии се включват тези, които имат най-голяма нужда от контрол.

За установени нарушения на разпоредбите на КСО и ЗЗО през 2005 г. са издадени 318 наказателни постановления на виновни длъжностни лица, като са наложени глоби в общ размер на 256 794 лв.

Усилията на служителите от сектор “КРД” основно бяха насочени към максималното събиране на дължимите осигурителни вноски чрез спазване осигурителните задължения от длъжностните

лица в подконтролните обекти и събиране на сумите по ревизионни актове за начет.

Събраните приходи от осигурителни вноски са в размер на 153 520 742 лв., като утвърденият годишен план от НОИ е изпълнен на 100,02%. Събраните суми по ревизионни актове за начет са в размер на 2 538 478 лв. и утвърденият годишен план е изпълнен на 149,5%.

На осигурителите, които доброволно не погасяват задълженията си по влезли в сила разпореждания, се налагат запори по разплащателните им сметки. През 2005 г. са изпратени 194 запорни съобщения до банки на осигурители-длъжници. Броят на осигурителите, погасяващи задълженията по този ред, е 113 за 388 019 лв., което представлява 15,3% от общо събраните суми по ревизионни актове за начет.

Наложени са обезпечителни мерки по чл. 146 от ДПК на 20 осигурители и са изпратени 74 преписки за принудително събиране от АДВ, като осигурителите, погасили задълженията си по този ред, са 121 за 1 363 212 лв.

Освен основната ревизионна дейност финансовите ревизори през предшестващата година извършваха и друга контролна дейност:

- Извършени са проверки и съответно съставени 1545 констативни протокола за прехвърляне на суми от една сметка по друга сметка на съответните фондове или връщане на надвнесени суми;

- Издадени са 4221 удостоверения за липса или наличие на задължения след предварителна проверка в информационната система на НОИ. На осигурителите или самоосигуряващите се лица, които не са внесли осигурителни вноски, не са подали информация за Персоналния регистър или няма равнение за ДЗПО между банковата информация и Персоналния регистър е отказвано издаването на удостоверение до отстраняване на нередностите. Тази мярка действаше възпитателно и допринасяше за спазване осигурителните задължения на длъжностните лица;

- Извършени са 28 проверки по експертната на временната неработоспособност, осем от които съвместно с регионалния съвет към регионалния център по здравеопазване. Обжалвани са 394 болнични листа, като 132 от тях са отменени; Съставени са 24 ревизионни акта за начет на лекари за неправомерно издадени и съответно изплатени болнични листа за временна неработоспособност.

През 2005 г. са декларираны 299 трудови злополуки и са подадени 15 бързи известия за професионални заболявания. От общия брой декларираны трудови злополуки, след проверка на предс-

тавените документи, за такива са признати 297, от които 273 по чл. 55, ал. 1 и 24 по чл. 55, ал. 2 от КСО. Девет от злополуките са със смъртен изход, а четири са довели до инвалидност на пострадащите лица.

Териториалната експертна лекарска комисия е разгледала 7 преписки и от тях за 6 случая е потвърдила професионалния характер на заболяването.

През последните три години се очертава тенденция към намаляване броя на злополуките и професионалните заболявания.

През 2005 г. са издадени 2794 удостоверения за настаняване на правоимащи лица в заведения за профилактика и рехабилитация. Изплатени са общо 823 142 лв., от които 373,360 лв. за нощувки, 306 659 лв. за лечебни медицински процедури и 143 123 лв. за храна. С всяка изминала година програмата става по-популярна и се увеличава броят на осигурените лица, които ползват правото на парична помощ за профилактика и рехабилитация.

Дейността по обезщетение и изплащане на паричните обезщетения за безработица (ПОБ) се извършва от 15 служители. В пет общини от областта има разкрити постоянни работни места, а в други четири общини е организирано обслужване на безработните лица с право на обезщетения по предварително утвърден график.

През 2005 г. са приети общо 5735 заявления за отпускане и изплащане на ПОБ и са изплатени обезщетения за безработица в размер на 3 573 499 лв. Издадени са 11 906 разпореждания. Създадена е организация за проверка съответствието на данните в Персоналния регистър и тези, вписани в справките-декларации, издадени от длъжностните лица на работодателите. В случаите, когато няма съответствие, сме изпратили 67 писма до осигурителите за отстраняване на несъответствието.

Издадени са 128 разпореждания за възстановяване на парични обезщетения за безработица в размер на 25 071 лв., от които 115 разпореждания са за недобросъвестно получени ПОБ по вина на осигурените лица и 13 разпореждания са за възстановяване на добросъвестно получени обезщетения от лица, чието уволнение е отменено като незаконно.

По издадените разпореждания 111 лица изцяло са погасили задълженията си, като са възстановили 17 793 лв.

В изпълнение на чл. 17, ал. 2 от Наредбата за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безработица служители от отдел “ФСД”, съв-

местно с ТП “Български пощи”, извършиха 123 проверки на всички пощенски станции за правилното прилагане на наредбата. Не са установени неправомерни плащания. Дадени са предписания за правилното оформяне и вписване на задължителните реквизити в изплащателните ведомости.

Дейността по пенсионното осигуряване на гражданите в Стара Загора, свързана с отпускане, изменение, спиране, възобновяване, прекратяване и изплащане на пенсиите и добавките към тях, се извършва от отдел “Пенсии”. В отдела работят 63 служители, разпределени в три сектора – “Отпускане на пенсии”, “Изплащане на пенсии” и “Пенсионно обслужване”.

Обслужването на гражданите по въпросите на пенсионното осигуряване се извършва чрез приемната на отдел “Пенсии” в сградата на ТП на НОИ в Стара Загора и в постоянно действаща приемна във филиала в гр. Казанлък, чиято дейност е организирана по начин, който позволява това да става възможно най-бързо и ефективно. Правят се справки по отпускането и изплащането на пенсиите, приемат се, завеждат се и се разпределят постъпващите заявления и документи, издават се удостоверения за размера на пенсиите.

Консултации по пенсионни въпроси и справки по нерешени случаи се извършват и от началник-отдела и ръководител-секторите.

За 2005 г. средномесечният брой на пенсионерите е бил 111 342, а изплатените пенсии за годината са 186 519 049 лв., в това число:

- от фонд “Пенсии” – 178 475 892 лв.;
- от фонд “Пенсии, несвързани с трудовата дейност” – 6 694 341 лв.;
- от фонд “Трудова злополука и професионална болест” – 1 348 816 лв.

За периода 1.01–31.12.2005 г. във входящия електронен дневник на отдел “Пенсии” са регистрирани 33 670 документа, от които 18 241 заявления за отпускане и изменение на пенсии и други документи, изискващи постановяване на разпореждане по реда на чл. 98 от КСО.

Постъпилите заявления за нови пенсии са 7939, като 3066 са за социална пенсия за инвалидност, а 10 302 са за изменение. 10 773 са заявленията за смяна на адрес, име, ЕГН, за прехвърляне изплащането на пенсията от други РУСО и за превод на пенсиите по сметки в банки, а 3296 са постъпилите документи за наследствена маса и уверения за учащи.

Обработката на заявленията за отпускане и изменение на пенсиите и добавките се извършва, ка-

то се съблюдават сроковете, предвидени в КСО и НПОС.

С оглед прецизиране на работата в отдел „Пенсии” се налага непрекъсната писмена кореспонденция. През 2005 г. са изпратени 5638 писма до граждани, институции и осигурители. При обработката на всяко заявление за отпускане или изменение на пенсия, за които се изисква наличие на осигурителен стаж и доход, се извършва задължителна проверка за съответствие на данните между документите, представени по пенсионната преписка, и данните в Персонален регистър. За изясняване на констатираните различия се изпращат писма до осигурителите или се сигнализира отдел “ОВКО”.

За периода 1.01–31.12.2005 г. са установени 35 467,41 лв. надвзети суми по пенсии, вследствие на новопредставени документи за осигурителен доход и стаж. Над 90% от проверките са предизвикани по инициатива на отдел “Пенсии”.

Непрекъснато се търсят и предприемат мерки за подобряване на организацията на работа, възможностите за постоянен контрол и анализ на процесите, за да може качествено и срочно да се изпълняват дейностите по отпускане и изплащане на пенсиите. За целта се обновяват съществуващите и се създават нови регистри, с по-широк набор от реквизити, позволяващи систематизиране, анализиране на информацията и предприемане на съответните мерки.

Така например за преодоляване на грешки при зачитане на осигурителен стаж е разработена и внедрена електронна форма за зачитане на осигурителен стаж.

От 2004 г. е въведен и регистър “Грешки”, в който се записват допуснатите грешки при постановяване на разпореденията за отпускане и изменение на пенсии. Създадените към тях рекапитулации по видове и причини дават възможност за анализи и предприемане на мерки за минимизирането им.

Създадена е много добра организация за обслужване на гражданите по изпълнение на програмата „Помощ за пенсиониране”, в която основен ангажимент имат специалистите от сектор „Отпускане на пенсии”. За 2005 г. са регистрирани 223 заявления по програмата и са издадени 150 удостоверения. Регистрацията на постъпилите документи се извършва чрез програмен продукт и удостоверенията се издават в рамките на един работен ден.

Във връзка с разпоредбата на чл. 98, ал. 4, 5, 6 и 7 от КСО в РУСО–Стара Загора е създадена медицинска комисия, а от май 2005 г. медицинските ко-

мисии са две. С цел оптимизиране на взаимоотношенията между отдел “Пенсии” и МК е разработена вътрешна инструкция за работа. За осигуряване на контрол върху процеса на обмен на документи и информация между двете звена е разработен програмен продукт за проследяване на експертните решения на различни етапи от обработката. За периода 1.01–31.12.2005 г. на председателите на медицинските комисии са предадени 5464 експертни решения на лица, подали заявления за отпускане на пенсии за инвалидност или добавка за чужда помощ. Медицинската комисия е потвърдила 5164 от експертните решения на ТЕЛК.

През годината са издадени 66 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на пенсионерите. Най-честите причини за възникване на задълженията са: укрит осигурителен стаж и доход след 1.01.1997 г.; вдовица под 50 години, която работи; студент, прекъснал обучение и др. Общият размер на задълженията за 2005 г. възлиза на 15 280,59 лв.

Изплащането на пенсиите е организирано в 131 пощенски станции и 25 банкови клона. Изплащат се пенсии и в 8 социални дома и в затвор.

В изпълнение на изискванията на НПОС ежесечно се изготвят графици и се извършват проверки в пощенските станции. За 2004 и 2005 г. е извършена проверка по график на всички пощенски станции и социални домове. При констатиране на пропуски се предприемат мерки за тяхното отстраняване, като се дават съответните препоръки и се съставят актове за констатации.

Интересът на възрастните хора към изплащането на пенсиите от банковите клонове е голям. Свързан е с възможността да се получава пенсията на дебитна карта или разплащателна сметка. Това се потвърждава от факта, че 38 860 пенсионери получават пенсиите си чрез банка.

След законодателните промени в осигурителната система пред ръководството и колектива на РУСО–Стара Загора през 2006 г. предстоят за решаване задачите, свързани с:

- изграждане на архивното стопанство за приемане на разплащателни ведомости и други документи, удостоверяващи осигурителен стаж и доход от осигурители, прекратили дейността си и предоставяне информация на осигурените лица и други ведомства;
- създаване на организация и поемане на изплащането на обезщетения за временна нетрудоспособност при болест, бременност и раждане и отглеждане на малко дете.

ИЗ ИСТОРИЯТА НА СОЦИАЛНОТО ОСИГУРЯВАНЕ

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

През 1905 г. правителството на Народнолибералната партия, начело с ген. Рачо Петров, подготвя, а XIII Обикновено народно събрание приема два много важни социални закона:

1. Закон за женския и детския труд в индустриалните предприятия (ДВ, № 66, 26 март 1905 г.).

Законопроектът с мотивите към този закон са внесени от група народни представители още през юни 1902 г., но е приет едва през 1905 г. Законът съдържа 19 члена и регламентира използването на женски и детски труд в предприятията. Интерес представлява чл. 2, който гласи: “Всеки собственик, директор или управител на фабрично заведение, занаятчийска работилница, мина, кариера или друго индустриално предприятие, в което работят жени, от каквато и да било възраст, и деца, по-малки от 15-годишна възраст, е длъжен всяка година да подава декларация за това...”

За разлика от предложената в законопроекта 15-годишна минимална възраст за приемане на работа, приетият закон обаче допуска “по изключение да се наемат на работа деца, навършили 10 години, но само в заведения, специално определени с указ, издаден след предварително взето мнение на Медицинския съвет...” (чл. 3).

Чл. 4 на същия закон забранява да се наемат на работа “в опасни за здравето и живота предприятия” лица, ненавършили 18-годишна възраст. “Нощната работа във всички индустриални заведения се забранява за момчета, ненавършили 15 години и за момичета и жени от каквато и да било възраст (чл. 7).

2. Закон за спомогателната каса на работниците по обществените предприятия и за привилегиите на надниците им (1905 г.).

По силата на този закон от всички изпращани на работниците суми се удържал по 1%, с които средства се посрещали разходите за лекуването

на заболели и ранени работници и се давали помощи на вдовици и сираци в случай на смърт. Остатъкът от неизползваната част от тези суми се внасял в БНБ за образуване на **Работническа спестовна каса**. Този фонд през 1914 г. е изплатил 1 500 000 лв.

3. На 7 март 2006 г. се навършиха 100 години от влизането в сила на **Закон за подпомагане на държавните работници в случай на инвалидност и заболяване** (ДВ, № 52, 7 март 1906 г.). Законът е подготвен от правителството на Народнолибералната партия, начело с ген. Рачо Петров, и е приет от XIII Обикновено народно събрание. Според чл. 1 на този закон “всяко лице, наето от държавата да извършва каквато и да било работа, почва да се ползва от правата и облагите на настоящия закон от деня на наемането му и се нарича *държавен работник* без разлика дали получава възнаграждението си на ден, на час или на парче”.

С този закон се отпуска инвалидна пенсия “само на оня държавен работник, който във време на държавна работа или вследствие на нея стане не по собствена вина неспособен по-нататък за работата, която е изпълнявал...” (чл. 2).

Пенсията ставала наследствена, когато: “а) пенсионираният работник почине и б) когато работникът умре било поради нещастие във време на работа, било вследствие на придобитата при изпълнение на служебните му обязанности болест. За наследници се считат вдовицата и децата на работника. Когато той не е оставил такива, пенсията се отпуска на родителите и децата им, ако те са поддържани само от него...” (чл. 5).

Размерът на пенсията е бил:

а) 3/4 от годишната заплата, ако работникът е останал съвсем неспособен за никаква работа и е имал нужда от прислужване;

б) 1/2 от същата заплата, ако е станал неспособен за никаква работа, но няма нужда от прислужване;

в) 1/3 от годишната заплата, ако е останал полуспособен за работа.

Първата инвалидна работническа пенсия в нашата история датира от 1907 г., отпусната по силата на закона за подпомагане на държавните работници на наследниците на Заре Велкович, заболял като държавен работник в мина Перник и впоследствие починал.

По силата на същия закон – в случай на заболяване на работника, се давала медицинска и парична помощ. Медицинската помощ се давала както на заболелия работник, така и на членовете на семейството му. Когато заболее работникът, през всичкото време на боледуването вместо изгубената надница, имал право на парична помощ. В случай на заболяване не във време на работа или вследствие на нея, парична помощ се давала само за определен

срок, не по-дълъг от 3 месеца, начинаей от четвъртия ден на заболяването. Размерът на паричната помощ е бил равен на дневната заплата (чл. 11).

Средствата за издръжка на такива работници се събирали от удръжки:

а) 1% от заплата на всеки работник и от удръжки при повишаване на заплата за първия месец;

б) от предвижданите всяка година на всяко учреждение суми за тези нужди и

в) от подаръци и завещания.

По силата на този закон при всяко ведомство, което имало държавни работници, са образувани “фондове за инвалидни пенсии и парични помощи”. Такива фондове през 1914 г. е имало 10 на брой, с обща наличност от 1 000 000 лв.

Едва през 1918 г. излиза Закон за осигуряване на работниците и служителите в случай на злополука и болест, с който закрилата на труда се разширява върху всички категории работници и служители.

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

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

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

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

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

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

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