



НАЦИОНАЛЕН
ОСИГУРИТЕЛЕН
ИНСТИТУТ

ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН

ГОДИНА XII, БРОЙ 3, 2013

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ:

Председател Весела Караиванова
Членове Антоанета Ганчева
Елина Чалъкова
Даниела Асенова
Теодора Нончева
Марин Калчев
Снежана Малакова

Редактор Петър Иванов
Коректор Маргарита Чешмеджиева
Предпечат Весела Петрова
ISSN 1311 9656

Адрес на редакцията: 1303 София, бул. "Ал. Стамболийски" № 62-64

Тел: 02 926 12 34

web: www.nssi.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

Електронни услуги на НОИ за пенсионери..... 3

Анализи

Пенка Танева, Гургана Пеева, Гинка Връбчева - Обвързване на критериите за достъп до пенсия с очакваната продължителност на предстоящия живот 5

На фокус

Ирина Папазова - Териториалното поделение на НОИ в гр. Варна – организация на дейността и постигнати резултати за първото шестмесечие на 2013 г. 8

Международни договори

Иван Йорданов - Възстановяване на изплатените в друга държава-членка на Европейския съюз парични обезщетения за безработица 14

Евроинтеграция

Акценти в социалната политика на Европа 17

Чужд опит

Награди за добри практики на Международната асоциация по социално осигуряване 22

ЕЛЕКТРОННИ УСЛУГИ НА НОИ ЗА ПЕНСИОНЕРИ

С цел спестяване на време и средства за посещения в подразделенията на Националния осигурителен институт (НОИ) за подаване на заявления към 1 юли 2013 г. НОИ предлага четири административни електронни услуги за ползване от пенсионерите:

- “Подаване на заявление за издаване на удостоверение **обр. УП-7 за месечен размер** на получаваната сума от пенсия/и и добавка/и”;
- “Подаване на заявление за издаване на удостоверение **обр. УП-8 за получен доход** от пенсия/и и добавка/и **за избран период**”;
- “Подаване на **документ за учащ от лицето**”;
- “Подаване на информация за **учащ от учебното заведение**”.

Електронните услуги са достъпни чрез интернет страницата на НОИ (www.nssi.bg) в рубриката “Е-услуги” (“Административни услуги”). На сайта са публикувани техни подробни описания, както и инструкции за попълване и подаване на заявленията, заплащане и получаване на документите.

Заявленията за ползване на услугите се подават по електронен път до съответните териториални подразделения на НОИ (ТП на НОИ), като за изпращането им се изисква електронен подпис или ЕГН и ПИК (персонален идентификационен код), издаден от НОИ.

Когато лицето няма ПИК, заявлението за неговото издаване се подава лично в съответното ТП на НОИ или в негов филиал срещу представяне на лична карта. Издаването на ПИК чрез упълномощено лице се извършва при представяне на изрично, нотариално заверено пълномощно. Копие от пълномощното се съпоставя с оригиналния документ и остава на съхранение в ТП на НОИ. Изпратени по пощата документи и искания за издаване на ПИК не се обработват.

Постъпилите по електронен път искания за издаване на удостоверение обр. УП-7 за месечен размер на получаваната сума от пенсия/и и добавка/и или удостоверение обр. УП-8 за получен доход от пенсия/и и добавка/и за избран период се регистрират автоматично в деловодната система на съответното ТП на НОИ. На посочения от лицето електронен адрес се изпраща писмо, съдържащо информация за потвърждение на искането - входящият номер (уникален регистрационен индекс) на заявлението, както и код за достъп за проследяване хода на работата по искането. При неуспешна регистрация се получава отказ. След регистриране на заявленията, същите се насочват към длъжностните лица, оторизирани за обработката им.

В случай че заявлението е подадено към териториално подразделения на НОИ, което не е компетентно да издава посочения документ, същото (при необходимост) го препраща на компетентното такова.

Основание за издаване на удостоверенията е чл. 89 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС), съгласно който “когато е необходимо да се документират видът, размерът и срокът на получаваната пенсия и добавките към нея, както и направените удържки, териториалното подразделения на НОИ издава удостоверение”.

Таксата за издаване на един брой удостоверение е:

- удостоверение обр. **УП-7 за месечен размер** на получаваната сума от пенсия/и и добавка/и – **2,40 лв. с ДДС**;
- удостоверение обр. **УП-8 за получен доход от пенсия/и и добавка/и за период до 12 месеца** включително – **2,40 лв. с ДДС**;
- удостоверение обр. **УП-8 за получен доход** от пенсия/и и добавка/и **за повече от 12 месеца** – **4,80 лв. с ДДС**.

Такса за издаване на удостоверение обр. УП-7 и/или обр. УП-8 не се заплаща:

- по искания за удостоверения за доходите на учащи се лица до 26-годишна възраст и на родители на учащи се във връзка с получаване на стипендия или настаняване в общежитие на висше учебно заведение;
- по искания за настаняване в социални домове, независимо от това дали са държавни, общински или частни;
 - спрямо социалните домове и службите/звената за социален патронаж към общините за поискана от тях и предоставена им информация за размера на доходи и добавки на настанени при тях пенсионери;
- по издаването на удостоверения на пенсионери за размера на получаваната пенсия с цел получаване на карта за градския транспорт;
- по искания за размера на пенсията и добавките към нея на бивши служители от системата на Националния осигурителен институт;
- по писмени искания от съдебни изпълнители за представяне на сведения по дела за издръжка, когато това изрично е посочено в искането.

Издаденото удостоверение може да бъде получено в приемната (на гише) на избраното ТП на НОИ, по електронната поща, подписано с квалифициран електронен подпис (КЕП) или чрез пощенски куриерски служби на предварително посочен адрес. При получаване чрез пощенските куриерски служби се заплаща съответната такса по Тарифата на НОИ за издаденото удостоверение и такса на куриера за доставката.

Удостоверение, издавано като безплатна услуга, както и това, за издаването на което се дължи такса съгласно Тарифата на НОИ и лицето е избрало начин на заплащане на услугата “На гише” или “При получаване с наложен платеж” се издава в срок до края на следващия работен ден след получаване на заявлението в ТП на НОИ.

Удостоверение, за издаването на което се дължи такса съгласно Тарифата на НОИ и лицето е избрало за начин на заплащане на услугата “По банков път”, се издава в срок до края на следващия работен ден след постъпване в ТП на НОИ на сумата, представляваща такса за извършване на услугата.

Удостоверение обр. УП-7 и/или обр. УП-8 не се издава когато:

- услугата е платена, но не е заплатена такса съгласно Тарифата на НОИ;
- не са попълнени всички задължителни реквизити на заявлението.

В случаите, в които лицето не отговаря на условията за издаване на удостоверение обр. УП-7 и/или обр. УП-8, процедурата по издаването им се приключва с изпращане на писмо, съдържащо мотивите за отказ или за констатираните нередности. След отстраняване на посочените пропуски, лицето може да подаде ново заявление.

Основание за предлаганите електронни услуги “Подаване на документ за учащ от лицето” и “Подаване на информация за учащ от учебното заведение” е разпоредбата на чл. 34, ал. 5 на НПОС, съгласно която “документът, удостоверяващ статута на учащ в Република България, може да бъде изпратен от съответното учебно заведение по електронен път, подписан с квалифициран електронен подпис”.

Документи за продължаване срока за изплащане на наследствените пенсии следва да се представят след навършване на 18-годишна възраст на лицата. Обстоятелството, че имат статут на учащ за лицата, приети и записани във висши училища, създадени по реда на Закона за висшето образование, както и организациите по чл. 47 от същия закон, се установява всеки семестър. Документ се подава в началото на всяка учебна година за учениците, които продължават образованието си в училищата, създадени по реда на Закона за народната просвета, както и в социални учебно-професионални заведения, създадени с Постановление № 63 на Министерския съвет от 1991 г. за образуване на социални учебно-професионални заведения за квалификация и преквалификация на лица с намалена трудоспособност.

Чрез услугата „Подаване на документ за учащ от лицето” самите лица могат да представят в ТП на НОИ издаден и подписан с квалифициран електронен подпис (КЕП) от учебното заведение документ, удостоверяващ, че са учащи. Заявлението се подписва от лицето с електронния му подпис или се защитава чрез ЕГН и ПИК, издаден от НОИ.

Друга възможност за представяне по електронен път на документ, удостоверяващ статут на учащ е услугата „Подаване на информация за учащ от учебното заведение”, чрез която учебните заведения директно могат да удостоверят пред НОИ статута на учащ на лицата, получаващи наследствена пенсия, като подпишат заявлението със своя КЕП.

Документ или информация, постъпили в съответното ТП на НОИ по този ред, се приемат от длъжностното лице като документ, представен по реда на чл. 1, ал. 1 от НПОС, т.е. като оригинален документ.

Двете услуги („Подаване на документ за учащ от лицето” и „Подаване на информация за учащ от учебното заведение”) са безплатни. Ако представеният документ за учащ не отговаря на изискванията, процедурата се приключва с писмо до подателя.

Съгласно Вътрешните правила за работа с електронно подписани документи в НОИ, от страна на териториалните поделения кореспонденцията със заявителите на електронни услуги се извършва по електронна поща с документи (писма, отговори), подписани с електронен подпис от оторизирани за това служители.

Анализи

ОБВЪРЗВАНЕ НА КРИТЕРИИТЕ ЗА ДОСТЪП ДО ПЕНСИЯ С ОЧАКВАНАТА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ПРЕДСТОЯЩИЯ ЖИВОТ

Пенка Танева, началник отдел

Гергана Пеева, държавен експерт

Гинка Връбчева, актюер

отдел "Статистика, актюерски анализи и прогнози", дирекция "Анализ, планиране и прогнозиране"

Кратка информация за страните от ЕС

Обвързването на пенсионната възраст със средната продължителност на живот е тема, която широко се дискутира през последните години по повод демографските предизвикателства, пред които са изправени повечето европейски страни. Част от тях промениха пенсионното си законодателство и приложиха по различен начин тази мярка, с цел избягване на политическа намеса в краткосрочен план и повишаване на устойчивостта на пенсионните системи в дългосрочен план. Такива механизми са въведени в Дания, Франция, Италия, Гърция, Испания, Холандия и Чехия.

В Дания се предвижда за периода 2024-2027 г. пенсионната възраст да се увеличи от 65 на 67 г., а от 2027 г. да се коригира със средната продължителност на живот за 60-годишна възраст общо за двата пола. Промените ще се преизчисляват на всеки 5 години, съгласно последната наблюдавана такава и ще се гласуват от Парламента 10 години преди да влязат в сила. Целта е да бъдат плавни и предсказуеми.

Във Франция с продължителността на живот се обвързва изискването за стаж при пенсиониране. От 2009 г. изискуемият стаж (40 г.), следвайки увеличението на средната продължителност на живот, се увеличава посредством правило, поддържащо постоянно съотношение от 1,79 (достигнато през 2003 г.) между годините осигурителен стаж и годините за получаване на пенсия.

В Италия от 2013 г. пенсионната възраст ще бъде коригирана с промяната на средната продължителност на живот на възраст 65 г., отчетена от

Националната статистика за последните 3 години. Промените ще се извършват на всеки 3 години.

В Гърция предстои постепенно изравняване на възрастта за мъжете и жените на 65 г. От 2021 г. пенсионната възраст ще се коригира в съответствие с промените в продължителността на живот на всеки 3 години. При първата корекция ще се вземе предвид промяната в средната продължителност на живот в периода 2010-2020 г.

В Испания от 2027 г. се предвижда основните параметри на пенсионната система, включително пенсионната възраст, да бъдат коригирани на всеки 5 години в съответствие с промените в очакваната продължителността на живот на възраст 67 г. за периода между 2027 г. и годината на корекцията.

В Холандия от 1 януари 2013 г. законоустановената възраст за придобиване право на пенсия нараства до достигане на 66 г. през 2020 г. След това тя ще бъде обвързана с промените в продължителността на живот. Нарастването на възрастта за пенсиониране ще бъде прието 11 години преди да се пенсионираат лицата, които ще бъдат засегнати. Базирайки се на настоящите прогнози за увеличаване на очакваната продължителност на живот, през 2014 г. ще се оповести нарастването на възрастта за пенсиониране на 67 г. през 2025 г.

В Чехия законоустановената възраст за пенсиониране нараства в зависимост от годината на раждане, като първата засегната кохорта е родената през 1937 г. След изравняване на възрастите за пенсиониране на мъжете и жените възрастта ще продължи да нараства с два месеца за всяка следваща кохорта.

Анализ на данните за продължителността на живот и възрастта за пенсиониране у нас за периода 2000-2010 г.

В дългосрочен план, стабилността на пенсионната система в България зависи в голяма степен от повишаващата се продължителност на живот и застаряване на населението. Продължителността на живот се увеличава и следователно възрастта за пенсиониране също трябва да се коригира, защото хората остават икономически активни на пазара на труда за по-дълго време. Повишаването на възрастта за пенсиониране е процес, който би трябвало да

следва промените в демографската структура на населението.

Населението в ЕС и в частност в България осезаемо застарява. Според данни на Евростат в момента в България на всеки човек над 65 години се падат 3,5 лица в работоспособна възраст (при средно в ЕС – 4 лица), а до 2040 г. на всеки човек над 65 години ще се падат средно по 2 лица в работоспособна възраст. У нас очакваната продължителност на живот при раждане е една от най-ниските в Европа, като за 2010 г. при жените тя е с 5,0 години по-ниска от средната за ЕС. При мъжете е с 6,4 години.

Таблица 1. Очаквана продължителност на живота при раждане и от 65-годишна възраст в България и общо за ЕС.

Средна продължителност на живота в България и общо за ЕС

	България	ЕС	Разлика	България	ЕС	Разлика
	2010 г.			2050 г.		
Очаквана продължителност на живот при раждане						
мъже	70,3	76,7	6,4	79,7	83,3	3,6
жени	77,5	82,5	5,0	85,0	87,9	2,9
Очаквана продължителност на живот от 65-годишна възраст						
мъже	13,8	17,2	3,4	19,3	21,4	2,1
жени	17,0	20,7	3,7	22,4	24,7	2,3

Източник: The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies

От 2000 г. започна постепенно повишаване на пенсионната възраст в България, като за период от 10 години тя беше увеличена с 5 години за жените и с 3 години за мъжете, в резултат на което ефективната пенсионна възраст за работещите при условията на III категория труд се увеличи с 5 години за жените (от 56 на 61 г.) и с 2,5 години за мъжете (от 61,7 на 64,2 г.). За същия период средната продължителност на живот в България на възраст, равна

на пенсионната е намаляла и за двата пола – за жените от 23,8 г. през 2000 г. на 21,2 г. през 2010 г., а за мъжете от 16,1 г. през 2000 г. на 15,0 г. през 2010 г., което показва изпреварващо увеличаване на пенсионната възраст спрямо нарастването на средната продължителност на живот при пенсиониране. Поради тази тенденция, прякото обвързване посредством формула с използване на отчетните данни за тези два показателя е невъзможно.

Таблица 2. Пенсионна възраст по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО и средна продължителност на живот за жените и мъжете в България за периода 2000-2010 г.

Справка за пенсионната възраст и продължителността на живот

		2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
жене	Пенсионна възраст - чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО	55,5	56	56,5	57	57,5	58	58,5	59	59,5	60	60
	Ефективна пенсионна възраст - чл. 68 от КСО, 3-та кат. труд	56,1	56,8	57,2	57,5	58	58,6	59,2	59,7	60,2	60,8	61
	Средна продължителност на получаване на пенсия за ОСВ *	18,1	18,7	19,5	20,1	20,7	21,3	22,0	22,6	23,2	23,6	24,2
	Средна продължителност на живот на възраст, равна на пенсионната възраст по чл. 68, ал. 1 от КСО	23,8	23,1	23,1	22,8	22,8	21,9	22,0	21,2	21,6	21,0	21,1
	Средна продължителност на живот от нулева възраст	75,3	75,4	75,6	76,2	76,3	76,3	76,3	76,6	77,1	77,2	77,5
мъже	Пенсионна възраст - чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО	60,5	61	61,5	62	62,5	63	63	63	63	63	63
	Ефективна пенсионна възраст - чл. 68 от КСО, 3-та кат. труд	59,7	62,5	62,6	62,9	63,4	64	64	64,1	64,1	64,1	64,2
	Средна продължителност на получаване на пенсия за ОСВ *	15,1	15,4	16	16,4	16,8	17,3	17,7	18	18,3	18,5	18,7
	Средна продължителност на живот на възраст, равна на пенсионната възраст по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО	16,1	15,4	15,4	15,1	14,9	14,3	14,3	14,4	14,7	14,8	15,0
	Средна продължителност на живот от нулева възраст	68,6	68,5	68,7	69,1	69,0	69,1	69,2	69,5	69,9	70,0	70,3

Източник: НОИ, НСИ, EUROSTAT

* Средна продължителност на получаване на пенсия за ОСВ се изчислява от броя на починалите пенсионери за съответната година.

* Наблюдаваното значително увеличение в средния период за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст се дължи до голяма степен на възможностите за ранно пенсиониране по § 4 от ПЗР на КСО за лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд и на възможността кадровите военносслужещи да се пенсионира без изискване за възраст, при наличие само на определен брой години осигурителен стаж.

Възможни автоматични механизми

При определянето на критерий за автоматично повишаване на пенсионната възраст в съответствие с промените при средната продължителност на живот може да се подходи по два начина – проспективно или ретроспективно. За тази цел, за отправна точка би трябвало да се избере възраст, която да е цяло число – например очакваната продължителност на предстоящия живот за жените на възраст 61 г. и очакваната продължителност на предстоящия живот за мъжете на възраст 64 г. Според последната прогноза на Евростат за 2014 г. първата е 20,8 години, а втората - 15,0 години.

При **ретроспективния** подход се наблюдава средната продължителност на живот на тези възрасти за период от 10 години (например 2000-2010 г.) и на тази база да се увеличава пенсионната възраст, като се предвиди известен преходен период. Предимството на този подход е, че той дава възможност за автоматизиране на процеса и е на базата на отчетни данни.

При **проспективния** подход, пенсионната възраст се коригира всяка година или през определени интервали от време така, че средната продължител-

ност на живот на възраст равна на пенсионната да остава постоянно число, но на базата на прогнозни данни. За тази цел могат да се ползват последните прогнози на Евростат за средната продължителност на живот по единични възрасти. Този метод в голяма степен зависи от прогнозни данни, които се очаква да се променят на всеки 3 години. Промени в стъпката на увеличение би могла да настъпи едва, когато разликата между възприетата и необходимата стъпка надхвърля 1 месец за всяка година.

Критерий за автоматично повишаване на възрастта за пенсиониране би могъл да бъде и отношението между средната продължителност на предстоящия живот на възраст равна на пенсионната възраст и възрастта за пенсиониране, което да бъде едно постоянно число. В България продължителността на живот след пенсионна възраст за жените е приблизително една трета от продължителността на живот до навършване на тази възраст. За мъжете това съотношение е приблизително 1:4. За да се поддържа това съотношение постоянно, възрастта трябва да се коригира с промяната на средната продължителност на предстоящия живот за съответните възрасти на мъжете и жените.

ТЕРИТОРИАЛНОТО ПОДЕЛЕНИЕ НА НОИ В ГР. ВАРНА – ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕЙНОСТТА И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ЗА ПЪРВОТО ШЕСТМЕСЕЧИЕ НА 2013 Г.

Ирина Папазова

директор на териториално поделение на НОИ – гр. Варна

От гледна точка на обхват, обем на работата и брой на обслужваните клиенти териториалното поделение на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) в гр. Варна се нарежда на трето място сред всички 28 регионални структури на институцията в страната. Като едно от най-големите сред тях, поделението провежда държавната политика в областта на социалното осигуряване на територията на Варненска област, работейки под организацията и методическото ръководство на Централното управление на НОИ. Дейността му се осъществява в две отделни административни сгради, находящи се на ул. “Охрид” № 6 и на ул. “Хан Аспарух” № 4, като във всяка една от тях се изпълняват определен набор от вменените на институцията функционални задължения.



В сградата на ул. “Хан Аспарух” № 4 развива своята дейност отдел „Пенсии“. Той осъществява реализацията на административното пенсионно производство, включително прием на документи за отпускане и изплащане на пенсии както по българското законодателство, така и по европейски регламенти и международни договори. На първия етаж в сградата е разположена приемната на отдела, в която се извършва обслужването на клиентите по въпроси, свързани с отпускане, изменение, спиране, прекратяване или възобновяване на пенсиите. В нея са обособени две гишета, работещи с постоянен режим на работа на принципа “обслужване на едно гише“.

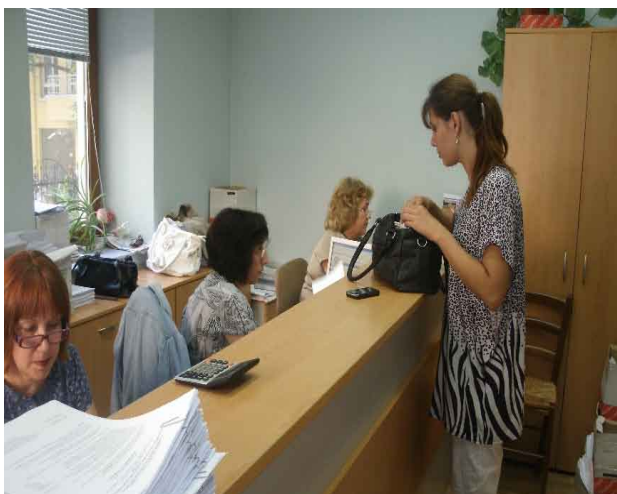
В сградата на ул. “Охрид” № 6 са ситуирани отделите „Краткосрочни плащания и контрол“ (КПК), “Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване” (ЧРАПИО) и “Финансово-стопанска дейност” (ФСД). Служителите от отдел КПК осъществяват дейности по издаване на осигурителни книжки и заверка на осигурителен стаж и доход. В техните задължения са организацията на работата и контрола по разходването на средствата от държавното обществено осигуряване (ДОО) и контрола на дейностите по профилактика и рехабилитация.

Отделът осъществява още приема на документи, както и отпускането и изплащането на парични обезщетения за безработица, на такива за временна неработоспособност и на помощи от ДОО. Структурата отговаря и за организацията на процеса на деклариране, регистриране и отчитане на трудовите злополуки и професионалните заболявания, за контрола на експертната на временната неработоспособност, за отпускането и за изплащането на гарантираните вземания на работниците и служителите. Дейността ѝ включва още: закупуване на недостигащ осигурителен стаж, във връзка с § 9 от

ПЗР на КСО; безпроблемното функциониране на осигурителния архив и др.

В приемните на отдел КПК се предоставят услуги, свързани с издаване на:

- удостоверения за доход от пенсии и добавките към тях;
- удостоверения за промяна в пенсията/добавката;
- удостоверения, че съответното лице е пенсионер;
- удостоверения за ползване на парична помощ за профилактика и рехабилитация;
- персонален идентификационен код /ПИК/ за осигурените лица;
- идентификационен код на осигурител/ИКО/;



- осигурителна книжка, както и нейната заверка.

Поради голямата територия, в която развива дейността си и с цел по-качествено и ефективно обслужване на клиентите, териториалното поделение на НОИ в гр. Варна има обособени изнесени работни места и офиси в няколко населени места от областта. Изнесените работни места са разположени във Вълчи дол, Долни чифлик, Девня и Провадия, а офисите се намират в Бяла, Дългопол и с. Аврен. В тези работни места се предоставят редица административни услуги. В тях се осъществява дейността по отпускане и изплащане на обезщетения за безработица, извършва се приемът, проверката и обработката до Модул 2 (вкл. на ПОВН) и се предоставят консултации на граждани и осигурители.

Структура

В съответствие с изискванията на Закона за държавния служител организационната структурата на

ТП на НОИ – гр. Варна е разделена на две основни структурни единици – обща и специализирана администрация. В първата група влизат отделите и секторите, отговарящи за административното, правното и информационното обслужване на териториалното поделение, а във втората са включени структурите, занимаващи се с практическото изпълнение на разписаните в Правилника за организацията и дейността на НОИ задължения.

В общата администрация попадат отделите “Човешки ресурси, административно, правно и информационно обслужване” и “Финансово-счетоводна дейност”, като в състава на първия отдел са включени два сектора (“Информационни системи” и “Човешки ресурси, правно обслужване и административно-стопански дейности”), които са обособени в зависимост от тематичната насоченост на извършваните от тях дейности.

В специализираната администрация на ТП на НОИ – гр. Варна влизат два отдела, които отговарят за всяко едно от основните функционални направления на дейността в териториалното поделение - администрирането на правата и задълженията по отношение на пенсиите, както и за дейностите, свързани с краткосрочните обезщетения, събирането, обработката и съхранението на осигурителния архив. В отдел “Пенсии” има три сектора, като между тях са разпределени задълженията по отпускането и изплащането на пенсиите, както и по цялостното пенсионно обслужване на клиентите. Отдел “Краткосрочни плащания и контрол” е съставен от четири сектора, като два от тях отговарят за преценката на правото и изплащането на паричните обезщетения за безработица, на гарантите вземания и на обезщетенията за временна неработоспособност, Третият сектор се занимава с дейностите по контрола на разходите на държавното обществено осигуряване. Специфичното в структурата на отдела е наличието на сектор “Осигурителен архив”, занимаващ се с електронното архивиране на разплащателната документация и с издаването на документи за осигурителен стаж и доход от осигурителния архив.

В структурите на ТП на НОИ – гр. Варна работят общо 155 души, разпределени между общата и специализираната администрация в съотношение едно към пет (25 в общата и 123 в специализираната). На директно подчинение на директора на териториалното поделение са шестима служители, като тази група включва членовете на медицинската комисия и финансовия контролор.

Заетите в специализираната администрация

представляват близо 80% от общия числен състав на териториалното поделение. Най-много служители са съсредоточени в двата специализирани отдела, като броят им е разделен почти по равно - 61 в „Пенсии” и 62 в “Краткосрочни плащания и контрол”. За административната дейност и правното обслужване на териториалното поделение във Варна отговарят 9 служители. Също толкова се занимават с финансовите и счетоводните му въпроси. За информационните системи се грижат шестима.

От гледна точка на заеманата длъжност най-голям е броят на служителите на ТП на НОИ – гр. Варна на позициите “специалист” и “експерт по осигуряването”. Почти половината от работещите в структурата са на тези длъжности – съответно 29 и 30. След тях се нареждат „старши експертите по осигуряването”, които наброяват 19 души. По признак “образователен ценз” 74% от работещите в териториалното поделение са с висше образование, а 26% са със средно образование. Данните показват още, че жените са преобладаващата част от персонала в структурата, а мъжете са едва 11%.

По отношение на критерия “прослужено време в структурата на НОИ” се наблюдава паритет между различните периоди като служител на институцията. Най-много от работещите са с между 5 и 10 години трудов стаж в института. Това са 27,7% от общия брой служители. Други 19,4% са част от екипа на НОИ по-малко от 5 години. Също толкова са с над 20 години трудов стаж в системата. Близки са резултатите и за периодите “от 10 до 15 години” и “от 15 до 20 години”.

Финансови резултати за първото шестмесечие на 2013 г.

В ТП на НОИ - гр. Варна отчитането на приходите и разходите е организирано в съответствие с утвърдената в институцията счетоводна политика и тази на самото териториално поделение. И двата документа са съобразени със Закона за счетоводството и други приложими нормативни актове. В структурата е изградена система за финансово управление и контрол, в която функционират утвърдените вътрешни правила, инструкции, заповеди и други вътрешни актове на НОИ, с които са регламентирани дейностите, свързани с управлението на човешките ресурси, финансово-счетоводната отчетност, управлението на имуществото, обществените поръчки, достъпа до активи и информация и специфичните дейности, свързани с обезщетенията, пенсионното производ-

ство, осигурителния архив и др. В териториалното поделение са утвърдени работни инструкции, чрез които да се гарантира доброто финансово управление, пълното съответствие на процесите с приложимото законодателство и осигуряването на навременна и надеждна информация, с цел вземане на правилните управленски решения. Това са:

- Процедура за заплащане на специализираните продукти и услуги, които се извършват от ТП на НОИ – гр. Варна;
- Работна инструкция “Ред за командироване, отчетност и контрол”;
- Работна инструкция “Придобиване на ДМА, НДМА”;
- Работна инструкция “Извършване на разход за работни заплати и други възнаграждения, отчетност и контрол”;
- Работна инструкция “Заплащане на превозните разноски на служителите в РУСО – гр. Варна”;
- Работна инструкция “Извършване на разходи за работни заплати и възнаграждения по сключени граждански договори”;
- Работна инструкция “Касова дейност и управление на паричните средства в РУСО – гр. Варна”

За периода 1 януари – 30 юни 2013 г. в ТП на НОИ – гр. Варна са събрани средства по начислени вземания както следва:

- от ревизионни актове за начет по чл.110 от КСО - 8 521,93 лв., от които главница –6 469,15 лв. и лихва – 2 052,78 лв.;
- от наказателни постановления и други - общо 1 750,00 лв.;
- от разпореждания по чл. 114 от КСО (Парични обезщетения за временна неработоспособност) - 53 923,08 лв., от които главница – 52 194,06 лв. и лихва – 1 729,02 лв.;
- от разпореждания по чл.114 от КСО (Парични обезщетения за безработица) – 39 049,84 лв., от които главницата е 38605,77 лв., а лихвата - 444,07 лв.;
- от разпореждания по чл.98, ал.2 и чл.114, ал.5 от КСО – 22 925,95 лв., в това число: главница – 15 224,88 лв. и лихва – 7 701,07 лв.

За същия период, извън посочените по-горе суми, от НАП (по всички направления) са събрани суми в размер общо на 15 498,86 лв.

От началото на годината са изплатени пенсии в размер на 223 466 741,84 лв., от които :

- от фонд “Пенсии“ - 214 611 444, 52 лв.;

- от фонд “Пенсии, несвързани с трудовата дейност” - 7 731 856,82 лв.;

- от фонд “Трудова злополука и професионална болест” - 1 123 440,50 лв.

За първото шестмесечие на 2013 г. по дейността за профилактика и рехабилитация са обслужени 968 осигурени лица и са изплатени парични помощи в размер на общо 252 736,50 лв. за 647 лица, като по фондове разпределението е следното:

- от фонд “Общо заболяване и майчинство” - 241 096,00 лв. за 617 лица;

- от фонд Пенсии – 9 962,50 лв. за 26 лица;

- от фонд “Пенсии, несвързани с трудова дейност” - 1 678,00 лв. за 4 лица.

В касата на териториалното поделение на НОИ в гр. Варна са обслужени 5 732 клиенти, с внесени суми по Тарифата на НОИ, както и суми по надвзети обезщетения и помощи по КСО, наказателни постановления, разпореждания и др. в размер на 81 344,55 лв.

Действащата в НОИ система за финансово управление и контрол гарантира много добър предварителен контрол, укрепване на финансовата и бюджетната дисциплина. Финансовият контрольор изпълнява функциите на предварителен контрол в обхвата, посочен във Вътрешните правила за осъществяване на предварителен контрол и прилагане системата на двоен подпис и в съответствие с работните инструкции към тях. Обхватът на дейността му се определя въз основа на оценка на рисковите области с възможност за допускане на грешки. Резултатите от извършените проверки се документират в контролни листа, становища и електронен регистър.

За първите шест месеца на годината в ТП на НОИ – гр. Варна са издадени 190 бр. контролни листове за извършване на разход, 28 бр. контролни листове



за поемане на задължения и 33 бр. становища. В процеса на тяхното издаване е извършена проверка на над 2 000 бр. документи. За периода са проведени седем конкурсни процедури по реда на Закона за обществените поръчки.

В касата на териториалното поделение на НОИ в гр. Варна са обслужени 5 732 клиенти, с внесени суми по Тарифата на НОИ, както и суми по надвзети обезщетения и помощи по КСО, наказателни постановления, разпореждания и др. в размер на 81 344,55 лв.

Действащата в НОИ система за финансово управление и контрол гарантира много добър предварителен контрол, укрепване на финансовата и бюджетната дисциплина. Финансовият контрольор изпълнява функциите на предварителен контрол в обхвата, посочен във Вътрешните правила за осъществяване на предварителен контрол и прилагане системата на двоен подпис и в съответствие с работните инструкции към тях. Обхватът на дейността му се определя въз основа на оценка на рисковите области с възможност за допускане на грешки. Резултатите от извършените проверки се документират в контролни листа, становища и електронен регистър.

За първите шест месеца на годината в ТП на НОИ – гр. Варна са издадени 190 бр. контролни листове за извършване на разход, 28 бр. контролни листове за поемане на задължения и 33 бр. становища. В процеса на тяхното издаване е извършена проверка на над 2 000 бр. документи. За периода са проведени седем конкурсни процедури по реда на Закона за обществените поръчки.

Отчет за дейността

Отдел “Краткосрочни плащания и контрол”

Служителите в отдел “Краткосрочни плащания и контрол” наброяват общо 61 души. Сред тях най-голям е делът на тези на длъжност “специалист”. Те са 16 или 26,2% от общия брой заети в отдела. С един по-малко са старшите инспектори по осигуряването, а на трето място по численост се нареждат старши експертите - 8 (или 13,1%) служители са с тази длъжност.

Разпределението на длъжностите в отдела е осъществено в зависимост от натовареността и необходимия експертен капацитет във всяка една от неговите структури. Най-голям брой служители е съсредоточен в сектор “Контрол на разходите на ДОО” – 22 души или 36% от общата численост на структурната единица. По равно (по 17) е разпределението на персонала, отговарящ за отпускането и изплащането

на обезщетенията за временна неработоспособност и този, който се занимава с обезщетенията при безработица и гарантираните вземания. Служителите, отговарящи за електронното архивиране на разплащателната документация и за издаването на документи за осигурителен стаж и доход от осигурителния архив на НОИ, са четирима.



Всеки един от секторите в рамките на отдел КПК отговаря за реализацията на определена част от вменените на структурата задължения. Дейността по администрирането им се извършва в няколко основни направления.

За периода 1 януари – 30 юни 2013 г. в ТП на НОИ – гр. Варна са приети и обработени общо 119 декларации за трудови злополуки. Признатите трудови злополуки (по чл. 55, ал. 1 и по ал. 2 от КСО) са 115 бр., като 5 от тях са завършили със смърт. До края на юни 2013 г. в териториалното поделение са регистрирани средно 5 957 лица с право на обезщетение за безработица, като средно на месец те са 993. Общият брой на изплатените обезщетения за безработица е 49 028 бр., което прави средно по около 8 171 на месец. Общата сума на изплатените обезщетения за безработица възлиза на 12 220 191,89 лв., а средният размер на обезщетението - на 249,25 лв.

Броят на приетите в териториалното поделение заявления за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО е 71 987, а общата сума на изплатените такива - 23 055 051,27 лв. Изплатените обезщетения от сектор "Парични обезщетения за временна неработоспособност" за периода са 113 765, а лицата, които са ги получили, са 93 524.

До края на юни 2013 г. в сектор "Осигурителен архив" е приета осигурителната документация на общо 103 прекратени осигурители. Броят на делата с приета документация е 787. За целия период в

териториалното поделение са подадени общо 2085 заявления за издаване на удостоверения за осигурителен стаж/доход. Секторът е издал общо 805 такива документи. От тях най-голям дял представляват удостоверенията за осигурителен доход (УП-15), които са 341. Издадените удостоверения за осигурителен стаж (УП-13) са 285. Близко 22% от издадените документи са подготвени и изпратени уведомителни писма за отказ за издаване на документи за осигурителен стаж и/или доход. Броят на тези писма е 176. Основната причина за изготвянето им е липсата на предадена документация от осигурителя и/или липсата на данни за заявителя в предадената и съхраняваната в териториалното поделение документация на прекратен осигурител.

Отдел "Пенсии"

В структурата на отдел "Пенсии" в ТП на НОИ – гр. Варна най-значителен е броят на служителите на длъжност "експерт по осигуряването". На тази позиция са 23 от общо 62-членния състав на отдела или 37% от работещите в него. Наполовина по-малко са другите три основни групи – на старши експертите по осигуряването, на специалистите и на главните специалисти - по 11.

Данните от януари до юни 2013 г. за регистрираните заявления показват, че малко над 28 000 лица са били консултирани по пенсионни въпроси. Средно-месечният брой на пенсионерите, на които териториалното поделение изплаща пенсии, е 124 249, а броят на изплащаните средно на месец пенсии е 186 877. Общият размер на изплатените пенсии за периода е 36 758 364 лв. Екипът на отдел "Пенсии" е приел общо 4 658 заявления за отпускане на пенсия, от които 4 359 за лични и 299 за наследствени пенсии. Броят на заявленията за изменение на вече отпуснатата пенсия е 6 018, а този на другите видове заявления - 17 454. Новоотпуснатите/изменените пенсии са 10 676, а прекратените или спрените – 3 214. Общият брой на разгледаните от медицинската комисия решения на ТЕЛК е 5 595.

За същия период са издадени 43 разпореждания за неправилно получени пенсии по вина на гражданите, като надвзетата сума по тях възлиза на 17 420,93 лв. Общият размер на възстановените през 2012 г. суми, вследствие на неправилно получени пенсии, е 37 662,98 лв.

Наблюденията на служителите от отдел "Пенсии" показват, че двете най-често срещани причини за възникване на подобен род начети са:

- неспазване на чл. 14 от Наредбата за пенсиите

и осигурителния стаж – лицата не съобщават за настъпили обстоятелства, които водят до спиране и/или прекратяване на пенсията.

- Неправилно получени след смъртта на пенсионера пенсии, отпуснати по европейските регламенти или международните договори.

Отдел “Човешки ресурси и административно, правно и информационно обслужване”

1. Обучения

В изпълнение на основните цели за подобряване експертността на кадрите и повишаване ефективността при обслужването на клиентите за първите шест месеца на годината в ТП на НОИ – гр. Варна са проведени общо 8 обучения. Всяко от тях е на различна тематика, но всички имат за цел да подпомогнат развитието и затвърждаването на компетенциите на служителите.

Част от обученията са под формата на работни срещи и семинари, насочени към конкретизиране на дейностите по теми, засягащи както социалната сфера като цяло, така и към усъвършенстване мениджмънта вътре в системата на НОИ. Специално внимание е отделено на правилното прилагане на Стратегията за управление на риска и промените в Закона за обществените поръчки. Проведени са обучения относно прилагането на европейските регламенти, засягащи пряко осигурителната система и преноса на права в Европейския съюз.

2. Правно обслужване

За периода 1 януари - 30 юни 2013 г. в деловодството на териториалното поделение в гр. Варна са

постъпили общо 21 жалби от физически и юридически лица по реда на чл. 117 от КСО, от които:

- по обжалвани актове на отдел “Краткосрочни плащания и контрол” – 10 броя;
- по обжалвани актове на отдел “Пенсии” – 11 броя;

Общият брой на постановените от директора на териториалното поделение решения по чл. 117, ал. 3 от КСО е 21, от които:

- по обжалвани актове на отдел “КПК” - 9 броя;
- по обжалвани актове на отдел “Пенсии” - 11 броя;

Най-честите причини за депозиране на жалби от страна на лицата са основно в две направления:

- Обжалване на актове на отдел “Краткосрочни плащания и контрол” - най-често се отнася до правото, размера, периода или началната дата на изплащане на паричните обезщетения за временна неработоспособност и безработица, както и до признаване или непризнаване на злополуките за трудови.

- Обжалване на актове на отдел “Пенсии” - случва се при:

- некоректно определяне размера на пенсията поради неправилно зачитане на осигурителен стаж, неправилно зачитане на осигурителен доход или неправилно изчисляване на индивидуален коефициент;
- неоснователно и неправилно зачитане на категорията на положен труд, както и неправилно отказване на категория труд;
- неправилно определяне на началната дата на отпускане на пенсията

ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ НА ИЗПЛАТЕНИТЕ В ДРУГА ДЪРЖАВА-ЧЛЕНКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПАРИЧНИ ОБЕЗЩЕТЕНИЯ ЗА БЕЗРАБОТИЦА

Иван Йорданов

главен експерт в отдел „Краткосрочни обезщетения по договори“, дирекция „Европейски регламенти и международни договори“

Правилата за възстановяване на изплатените в друга държава-членка на Европейския съюз обезщетения, различна от компетентната държава-членка, са установени с разпоредбите на чл. 65 от Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 200, 7.6.2004 г., стр. 1) и чл. 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1), които са в сила за Република България от 1 май 2010 г.

Съгласно чл. 65, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004, напълно безработно лице, което по време на последната си дейност като заето или като самостоятелно заето лице е пребивавало в държава-членка, различна от компетентната държава-членка и което продължава да пребивава в тази държава-членка, се поставя на разположение на службите по заетостта в държавата-членка по пребиваване.

В този случай, съгласно чл. 65, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 883/2004, лицето получава парични обезщетения за безработица в съответствие със законодателството на държавата-членка по пребиваване, както ако спрямо него се е прилагало това законодателство по време на последната му дейност като заето или като самостоятелно заето лице. Тези обезщетения се предоставят от институцията по пребиваване.

Съгласно чл. 65, параграф 6 от Регламент (ЕО) № 883/2004, обезщетенията, предоставяни от институцията по пребиваване по параграф 5, продължават да бъдат за нейна сметка. Въпреки това, при условията на чл. 65, параграф 7, компетентната институция на държава-членка, на чието законодателство последно е било подчинено лицето, възстановява на институцията по пребиваване

пълния размер на обезщетенията, предоставени от последната институция през първите три месеца. Размерът на изразходваната сума през този период не може да бъде по-голям от размера, платим в случай на безработица, съгласно законодателството на компетентната държава-членка.

Съгласно чл. 65, параграф 7 от Регламент (ЕО) № 883/2004, периодът на възстановяване по параграф 6 се удължава до пет месеца, когато заинтересованото лице през предходните 24 месеца е завършило периоди на заетост или самостоятелна заетост от поне 12 месеца в държавата-членка, на чието законодателство последно е бил подчинен, когато тези периоди биха били от значение за придобиване на право на парично обезщетение за безработица.

Съгласно чл. 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 институцията по мястото на пребиваване отправя към институцията на държавата-членка, на чието законодателство последно се е подчинявал бенефициента, искане за възстановяване на обезщетенията за безработица, изплатени по силата на чл. 65, параграфи 6 и 7 от основния регламент. Искането се отправя в срок от 6 месеца, считано от края на календарното шестмесечие, през което е изплатено обезщетението за безработица - обект на искането за възстановяване.

Съгласно Решение № U4 на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност относно процедурите за възстановяване съгласно, чл. 65, параграфи 6 и 7 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и член 70 от Регламент (ЕО) № 987/2009 (ОВ С 57, 25.02.2012 г., стр. 4), в сила от 1 април 2012 г., споменатият период от три или пет месеца, за който може да се иска възстановяване на средства, започва от първия ден, от който действително са дължими обезщетенията за безработица.

Периодът на възстановяване приключва с

изтичането на срока, предвиден в чл. 65, параграфи 6 и 7 от основния регламент (три или пет месеца), независимо от всякакво намаляване, спиране или отнемане на правото за получаване на обезщетението или неговото изплащане през същия период, съгласно законодателството на държавата кредитор.

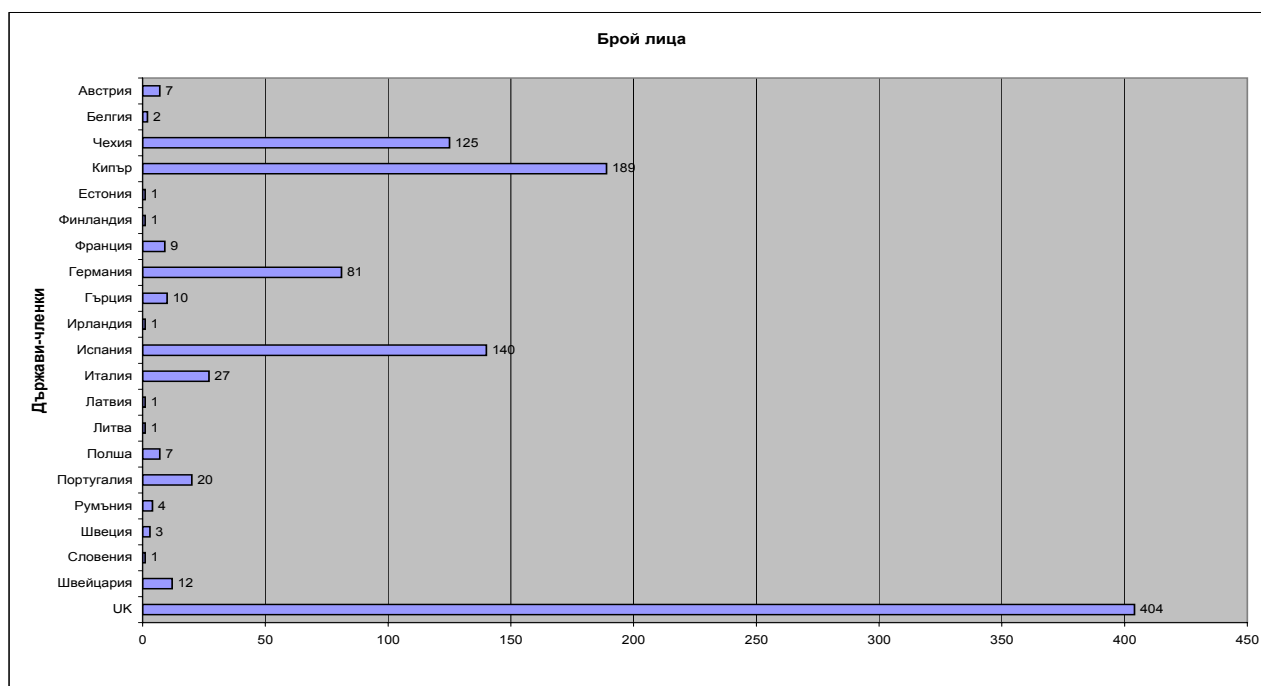
Максималният размер на възстановената сума, посочен в чл. 65, параграф 6 при всеки отделен случай е размерът на обезщетението, на което съответното лице би имало право според законодателството на държавата-членка, на която то последно се е подчинявало, ако лицето е регистрирано в службите по заетостта на тази държава-членка. Въпреки това, компетентните институции на една от тези държави-членки, на чието законодателство последно се е подчинявало съответното лице, определят максималния размер при всеки отделен случай въз основа на средния размер на обезщетенията за безработица, изплащани по силата на законодателството на тази държава-членка през предходната календарна година.

Съгласно чл. 90 от Регламент (ЕО) № 987/2009 за целите на прилагане на основния регламент и регламента по прилагане на обменен курс между две парични единици служи референтният курс, обявен от Европейската централна банка. Датата, която се взема предвид при определяне на обменния курс, се посочва от Административната комисия. Съгласно Решение № НЗ на Административната комисия за

координация на системите за социална сигурност под обменен курс се разбира ежедневният обменен курс, публикуван от Европейската централна банка. В точка "а" от цитираното решение се посочва, че когато в съответствие с националното законодателство дадена институция взема предвид суми като приходи или обезщетения в продължение на определен период от време, за което се изчислява обезщетението, тя използва обменния курс, определен за последния ден от този период. Регламент (ЕО) № 883/2004 предвижда обменът на информация между компетентните институции в съответните държави, относно реализирането на осигурителните права на лицата, да се извършва по електронен път чрез използването на структурирани електронни документи (СЕД-и). Тези документи заменят досега използваните европейски формуляри (Е-формуляри), разменяни на хартиен носител. Предвидено е преминаването към електронен обмен на информация между държавите-членки да се извърши постепенно, като се очаква обменът на информация по електронен път да започне изцяло от 1 август 2015 г.

Структурираните електронни документи, които се използват при обмен на информация, свързана с възстановяване на изплатените в държавата-членка по пребиваване парични обезщетения за безработица, са от серия U (Unemployment), номера от U020 до U027.

Фиг. 1. Разпределение на броя искания по държави през м. юни 2013 г.



Анализът на исканията за възстановяване от други държави-членки на Европейския съюз на изплатените в Република България парични обезщетения за безработица през първото шестмесечие на 2013 г. показва, че през месец юни 2013 г. са изготвени 21 бр. СЕД U020 с искания за възстановяване размера на изплатените в Република България парични обезщетения за безработица на 1046 лица, които по време на последната си заетост в държава-членка са пребивавали в Република България.

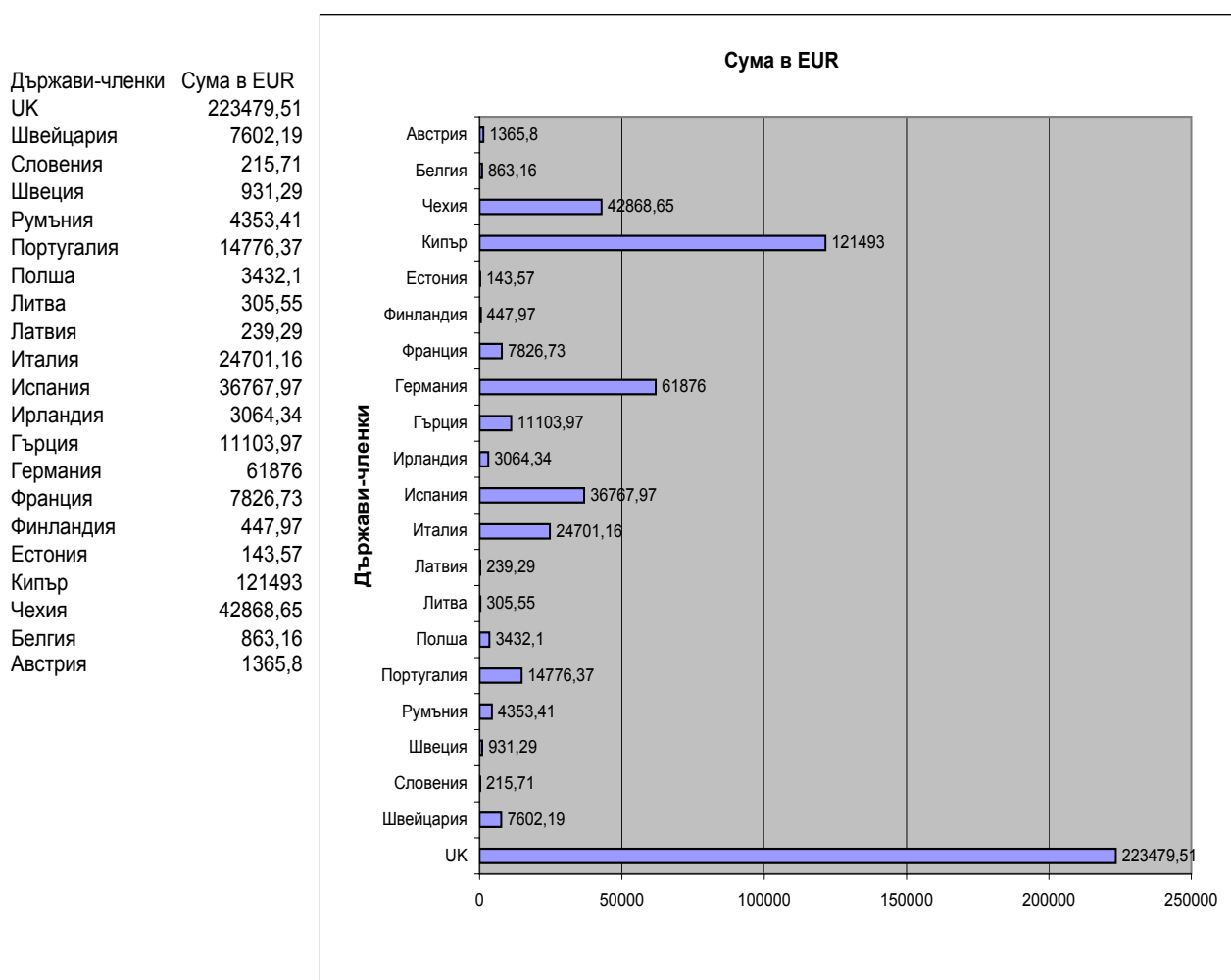
Сравнителният анализ на данните за месец юни

2013 г. с тези през месец декември 2012 г. показва увеличение с 33 лица.

Изготвените искания през месец юни 2013 г. за възстановяване от други държави-членки на ЕС на изплатените в България парични обезщетения за безработица са в размер на 567 857,74 евро или 1 110 616,10 лв.

Сравнителният анализ на данните за месец юни 2013 г. с тези през месец декември 2012 г. показва увеличение на размера с 359 180,61 евро или 702 485,43 лв.

Фиг. 2. Разпределение на размера на исканията по държави през м. юни 2013



АКЦЕНТИ В СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА НА ЕВРОПА

Доклад на Международната асоциация по социално осигуряване

“Предизвикателната икономическа и демографска среда в Европа се отразява на системите за социална сигурност и администрациите по различен начин. През последните пет години перспективата в много държави се е променила. Настоящите предизвикателства включват решаването на проблема с: увеличеното търсене на обезщетения, особено на тези при безработица; спада в приходите от осигуровки, свързан с по-ниските нива на заетостта и намаляването на доходите от заплати; относителното увеличаване броя на младите хора и жените като бенефициенти на системата; повишаването на очакванията за намаляване на разходите и подобряване ефективността в администрацията. В същото време на дневен ред остават по-дългосрочните финансови предизвикателства пред здравеопазването и пенсионните системи, произтичащи от застаряването на населението в Европа. Въпреки това, данните на Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО) за развитието и тенденциите в региона показват, че социално-осигурителните администрации са в състояние да предложат ефективни, динамични, а от там и устойчиви решения. Както настоящият доклад “Акценти в социалната политика” обобщава, “цялостният облик вдъхва оптимизъм, че сериозните традиции на всеобхватност и устойчивост на системите за социална сигурност в Европа ще бъдат гарантирани.”

Ханс-Хорст Конколеwski, Генерален секретар на МАСО

С лице към предизвикателствата

В цяла Европа икономическият, финансовият и трудовият пазар, както и демографските условия се очертават като важни предизвикателства за осигурителните администрации. Независимо от това, осигурителните институции в страните от региона остават динамични и способни за взимане на ефективни решения. Последните години показват най-вече, че са положени много усилия за запазването на всеобхватността и устойчивостта на системите за социална сигурност. Това е един от основните изводи, представени в новия доклад на МАСО - “Европа: укрепване на устойчивостта на всеобхватните системи за социална сигурност”.

Както докладът конкретизира, четири са различните, но същевременно взаимозависими групи в развитието, които се наблюдават в региона през последните три години:

- Въведени са в действие ефективни решения,

свързани с ролята и капацитета на социално-осигурителните институции, срещу отрицателното въздействие на разширяващия се икономически спад;

- Социално-осигурителната политика и тази на пазара на труда все повече се синхронизират за постигане на съгласуваните цели на националната политика в конкретния контекст.

- Наблюдава се сериозно развитие в реализацията на по-ефективна и устойчива комбинация на защитната, проактивната и превантивната роля на системите за социална сигурност, не само чрез засилване положителното въздействие на социалното осигуряване върху здравеопазването, заетостта и разширяването правата на бенефициентите.

- Осигурителните администрации са предприели специфични мерки за улесняване изпълнението на тези цели и постигане на институционално развитие.

Ключови факти и цифри

- През 2010 г. населението от европейския регион на МАСО е почти 800 милиона, повече от две трети от които живеят в градските райони.
- През 2010 г. над 20% от населението в Европа е на възраст 60 или повече години. До 2030 г. то ще се увеличи до близо 30%. В Западна Европа (най-застаряващият регион в света) съответните цифри са над 24% и над 32%. През 2010 г., 4,2% от населението на Европа е било на възраст 80 или повече години.
- Обхватът на социалното и здравното осигуряване обикновено се считат за универсални. Политиката, отнасяща се до социалните придобивки, всъщност се отнася до въпросите за адекватността на разпоредбите и нарастващите равнища на неравенството в доходите и бедността в някои европейски страни.
- Като цяло Западна Европа харчи около 25% от брутния си вътрешен продукт (БВП) за държавното обществено осигуряване, като по-голямата част (около 18%) отива за програми за парични обезщетения, а остатъкът - за здравното осигуряване. Съответните стойности за страните от Общността на независимите държави (ОНД) са около 14% от БВП (10% отиват за програми за парични обезщетения, а останалата част - за здравно осигуряване).
- В някои страни от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) нивото на общите социални разходи като дял от БВП между 2007 г. и 2012 г. се е увеличило. В много от тях реалните разходи са се увеличили най-малко с 6%. Част от обяснението за това нарастване е наблюдаваният спад в растежа на БВП в съчетание с увеличената необходимост от обезщетения за безработица. Само в две страни от организацията реалните разходи за обществено осигуряване са спаднали: в Гърция с 14%, а в Унгария с 13%.
- В еврозоната общата заетост е с 3,5 милиона души по-ниска отколкото преди кризата, с близо 19 милиона официално безработни. Трайно безработните (т.е. тези, които си търсят работа в продължение на 12 или повече месеца) са 42% от всички безработни. В някои държави в Централна и Източна Европа (извън ЕС) и в държавите от ОНД безработицата е намалела, но процентът все още често остава двуцифрено число. Макар и с широки национални различия, около 12,7% от всички млади хора в Европа (на възраст между 15 и 24 години) в момента нито работят, нито са заети с образование или професионално обучение.

Основен елемент в контекста на последните събития в Европа без съмнение е кризата. Когато се говори за нея в контекста на Европа, въпросът не се ограничава до конкретни събития в края на 2008 г. и годините след това. По-скоро това е Европа в клопката на един динамичен и траен икономически спад, излизането от който все още е трудно да бъде предвидено. В тази обстановка, националните системи за социална сигурност продължават да са негативно засегнати, но не по еднообразен начин поради различни влияния и въздействия на редица краткосрочни или дългосрочни фактори.

Като цяло тези фактори са довели до влошаване на финансовото състояние на системите за социална сигурност и увеличаване затрудненията на тези системи да постигнат напълно целите си. Предприетите реформи, понякога като част от мерките за строги икономии (задвижвани в някои случаи от изискванията да отговорят на условията за фискална стабилност на Европейския съюз, или, в по-общ смисъл, да намалят нивата на суверенните

дългове в отговор на натиска на пазара), разклатиха обществените очаквания за ролята на системите за социална сигурност и възможността на някои от тях да предоставят адекватни обезщетения.

За социално-осигурителните администрации сянката на кризата е видима по два различни начина. Първо, за много институции сегашната ситуация утежнява краткосрочните финансови предизвикателства в допълнение на дългосрочните такива като: застаряването на населението; увеличаващите се разходи за пенсии; здравеопазването и ресурсите за дългосрочна грижа; несъответствието между уменията на зетите и изискванията на работодателите, както и промяната в семейните структури.

Второ, социално-осигурителните администрации трябваше да се адаптират и да трансформират своите методи на работа (често по иновативни начини), за да успеят да отговорят на променящите се нужди на населението и нарастващите му очаквания за качествени публични услуги. Всъщност по

положителен начин настоящата сложна обстановка кара администрациите да преоценят своите действия. Много институции, въвеждайки по-строга финансова дисциплина, се сблъскват с новите политически и организационни предизвикателства и с повишеното очакване за справяне с ниските доходи, социалната несигурност и нуждите на все повече трансгранични работници и мигранти. Общото заключение е, че е необходима допълнителна промяна. Въпросите, които трябва да бъдат разгледани, са: какви са променящите се роли и цели на системите за социална сигурност и (може би най-важното) как те могат да бъдат осъществени по ефективен и рентабилен начин?

Все по-голям акцент върху заетостта и навременни проактивни действия

Безработицата е въпрос от голямо значение. Много европейски държави са изправени, от една страна, пред трайно високи нива на трайната безработица и от друга страна - пред безпрецедентно (а в някои случаи и катастрофално) високо ниво на младежката безработица. Кризата изостри този дългосрочен структурен проблем. Но успешните реакции вече са факт: системите за социална сигурност все по-често работят с други заинтересовани страни, за да гарантират, че последвалите реакции (в допълнение към защитата срещу икономическата несигурност) имат предвид проактивни и превантивни мерки за подпомагане на хората да започнат или да се върнат на работа и да имат достъп до професионално обучение и преквалификация.

Положителните действия на социално-осигурителните институции и политиките за подкрепа на разширяването правата на работещите семейства са допринесли за увеличаване на процента на участващите в работната сила жени в много от държавите в региона. Чрез насърчаване и улесняване работата при непълно работно време и чрез подпомагане подходящия баланс между професионален и личен живот широкият кръг от мерки относно заетостта (които поддържат системата устойчива) могат да бъдат реализирани като същевременно се спазват и другите изисквания на работниците. Тези изисквания включват повече време, прекарано със семействата, повече време за обучение и повече възможности за развлечения.

Настоящата ситуация доказва, че социално-осигурителните помощи и услуги не са само реактивен последващ отговор на рисковите събития. Системите за социална сигурност еднакво подкрепят предварителните проактивни и превантивните

действия. Актуалното разбиране е, че на всички тези действия трябва да се акцентира много по-сериозно и трябва да се прилагат чрез по-балансиран и ефективен начин.

Парадоксално е, че тази оценка идва в момент, в който рецесията в някои държави заплашва да доведе до орязване на средствата, включително и на инвестициите в превантивни мерки, което може да окаже негативно влияние – например за безопасността и здравето на работното място. Това може да съвпадне с повишената интензивност на труда и напрежението, което от своя страна може да доведе до по-висока честота на някои видове злополуки и влошаване на психо-социалните условия и благосъстоянието на работниците. Същевременно поради високите нива на безработица работниците може да не са склонни да предявяват определени изисквания, свързани с безопасните и здравословни условия на труд.

Ясно е обаче, че все по-сериозният акцент върху превантивната и проактивната намеса не само намалява рисковете за здравето и рисковете, свързани със заетостта, но и гарантира, че обемът и последствията от такива инциденти намаляват, в случай че въобще се появяват. Увеличаващите се доказателства, вследствие на измеримите положителни резултати от тази дейност (това, което МАСО нарича “връщане към превенцията”) във връзка с предотвратяването на трудовите инциденти, програмите за връщане на работа, добрите условия на труд и подкрепата на здравословния начин на живот, показват нарастващо обществено одобрение на по-пълното и последователното реализиране на защитната, проактивната и превантивната роля на системата за социална сигурност.

Административни постижения: Да правим повече с по-малко

Увеличаването на контрола над действията и измеримите цели, постигнати от системите за социална сигурност, е естествена последица от сегашната трудна икономическа конюнктура: по-голямо внимание се отделя на нуждата социално-осигурителните институции да “правят повече с по-малко”. Конкретни примери включват използването на електронни услуги, организационно реструктуриране и по-добра координация, а понякога и интеграция на държавните агенции. Между социално-осигурителните администрации на различни държави все по-често се осъществява координация с цел по-добро задоволяване потребностите на нарастващия брой мигранти.

Социалното осигуряване за мигранти, работещи в Евразия

В Евразия, която обхваща основно страните от бившия Съветски съюз, почти 10% от населението (24 милиона души) е родено в чужбина. Като се добавят работниците мигранти, това води до още по-висок процент от работната сила. В Казахстан почти 21% от населението е родено в чужбина. В страните на Евразия повече от 60% от родените в чужбина мигранти са в трудоспособна възраст (между 20 и 64 години) с изключение на Армения (54%). В Руската федерация са 78%. Значението на социалното осигуряване за мигрантите в тази част от Европа бе подчертано за първи път в съвместната между МАСО и Международната асоциация на пенсионните и социалните фондове (IAPSF) "Декларация за социална защита на мигрираща трудова сила и глобализация" през 2005 г. През май 2012 г. беше представен "Рамков водещ документ за социално осигуряване на работниците-мигранти в Евразия". Той определя принципите и насоките, необходими за повишаване обхвата на социалното осигуряване сред работниците-мигранти.

Като един от елементите, развитието на електронните услуги в администрирането на социалното осигуряване, предлага възможност за по-голяма ефективност и ефикасност в предоставянето на услугите и може да подпомогне разширяването правата на потребителите на системите за социална сигурност. Но стратегическото развитие на уеб-базираните услуги трябва да се съобрази с факта, че дори в Европа индивидуалният достъп до интернет остава далеч от масовия. Показателно е, че традиционните канали за комуникация все още често са предпочитаният избор на много клиенти, включително и на най-уязвимите.

За да се отговори на предизвикателствата за предоставяне на качествени услуги и задоволяване на нарастващите обществени очаквания за това, все повече усилия се полагат за разширяване правата и по-добрата информираност на населението. Безусловно тези мерки се отразяват и върху ребалансирането на риска между публичния и частния сектор и изискването физическите лица да поемат по-голяма отговорност за управлението на риска в рамките на своя жизнен цикъл. В стремежа за разширяване правомощията на хората, предизвикателството е да се гарантира предоставянето на цялата необходима информация, както и достъпността до системите за социална сигурност за всички групи от населението, като се използват подходящо осигурени платформи за предоставяне на услуги, отговарящи на нуждите на всички клиенти. Предлагащото на по-качествена информация осигурява и възможности за подобряване на компетенциите на работещите в социалното осигуряване, а от там и на позитивен ефект върху качеството на предоставяните услуги.

Актуално състояние на социалното осигуряване в Европа

Тъй като държавите в региона са различни, от 2010 г. насам наблюдаваме все повече забележими вариации в състоянието на икономиката и на трудовия пазар в Европа. Например равнището на безработицата и особено на тази при младите хора се различава значително и постигнатият успех в подходите към решаването на този конкретен въпрос отразява широк набор от често по-дългосрочни интервенции в редица обществени сектори. Ето защо като цяло политическите, демографските, икономическите, социалните и културните различия имат значение. Въпреки това, четири общи теми са в основата на продължаващите действия на социално-осигурителните администрации в региона:

1. Демонстрирайки ефективността си при подпомагане редуцирането на много от негативните социални и икономически последици от кризата, системите за социална сигурност продължават да играят ролята на "шоков буфер". Независимо от това, за да се запази способността им да изпълняват тази роля по устойчив и ефективен начин, реформите на много европейски системи за социална сигурност са в ход или предстоят.

2. Чрез фокусиране върху най-засегнатите от кризата (например младите безработни), системите за социална сигурност не само помагат за запазване на човешкия капитал, но и предлагат инструмент за инвестиране в неговото бъдещо развитие. Те подпомагат засилването на социалното сближаване чрез борба с отрицателното въздействие от социалното изключване. Необходи-

дими са по-персонализирани и цялостни подходи към множеството сложни проблеми, стоящи пред различни групи от населението, както на работното място, така и извън трудовата среда.

3. Чрез въвеждане на подходящи проактивни и превантивни мерки, в комбинация с осигуряването на защитни социални помощи и услуги, се очаква подобряване на превенцията и смекчаване на негативните рискове. Най-важният акцент в тези действия е поставен върху по-ранната намеса. Въпреки че подобни мерки водят до повече краткосрочни инвестиции в ресурси, наличните доказателства предполагат количествено положителна възвръщаемост за работниците, работодателите, системата за социална сигурност и за цялото общество в дългосрочен план.

4. Тъй като социално-осигурителните администрации се насочват към преразглеждане на начина, по който се стремят към подобряване на административния си капацитет, ефективното използване на най-модерните информационни технологии се разглежда като един от начините за повишаване

качеството на предлагане и подобряване на информационната обезпеченост на осигурените лица и гражданите.

С поглед напред

Много от предизвикателствата пред европейските системи за социална сигурност, изглежда ще останат и в бъдеще. Финансовите ограничения ще продължат да тежат върху администрациите в региона. На свой ред, въпросите за заетостта и застаряването на населението изискват подходящи реформи, включително адекватни административни и управленски решения - не на последно място за тези, които се нуждаят от подкрепа, за да могат активно да участват в платени и в неплатени трудови дейности. Институциите са все по-добре подготвени и по-ефективно управлявани, за да реагират адекватно на тези предизвикателства. Това се визуализира в измерима перспектива, която да се гарантира от натрупания опит на широкообхватните и устойчивите системи за социална сигурност в Европа.

НАГРАДИ ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ НА МЕЖДУНАРОДНАТА АСОЦИАЦИЯ ПО СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

Определянето и популяризирането на добри управленски практики помага на социално-осигурителните институции да подобрят оперативната и административната си ефективност. Във връзка с това Международната асоциация по социално осигуряване (МАСО) инициира конкурс за добри практики в административното управление на социалното осигуряване.

Наградите за добри практики на МАСО се връчват през тригодишен период на всеки Регионален форум по социално осигуряване на МАСО и се определят с решение на международно жури. За периода 2011-2013 г. журито се състои от председателя на редакторския борд на списание “Международен преглед на социалното осигуряване”, президента на МАСО и представител на Международната организация на труда. Наградените институции за всеки регион ще бъдат представени на Световния форум по социално осигуряване в Катар през ноември 2013 г.

Основните критерии, по които са определени наградените добри практики, са:

- Административна и оперативна ефективност и ефикасност;
- Разширяване обхвата на социалното осигуряване;
- Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване;
- Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги.

Резултати от конкурса за добри практики – Европа 2013 г.

В конкурса участваха 56 практики на 26 организации, представляващи 17 държави. Журито връчи специалната награда на две организации (Националното бюро по труда на Белгия и Националният институт за осигуряване при трудови злоупотреки на Италия) и издаде 43 сертификата за заслуги в областта на доброто управление, седем от които са получили специална грамота.

Пълното описание на наградените практики за Европа и достъп до базата с данни на добрите практики в социалното осигуряване от целия свят могат да бъдат намерени на интернет портала на МАСО: www.issa.int/goodpractices.

Наградените практики

Белгия: Национално бюро по труда

Стратегията за превенция и активни действия в белгийската осигурителна система за безработица.

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване.

Описание: Тази добра практика документира проактивните и стимулиращите заетостта мерки, прогресивно въвеждани през десет годишен период за намаляване на безработицата като цяло и реинтеграция на дългосрочно безработните, които преди това са били от изключително значение за Белгия.

Този подход е помогнал за създаването на 160 000 нови работни места в сектора на индивидуалните услуги и за намаляване с 40% броя на дългосрочно безработните лица (регистрирани като безработни за срок от две или повече години) на възраст до 50 г. Този пакет от мерки послужи за предотвратяване увеличаването на безработицата в момент, в който финансовата и икономическата криза настъпи през 2008 г. Той имаше съществен принос за значителното понижаване на процента на безработицата в Белгия от малко над средния за Европа през 2007 г. до доста по-нисък от средния процент за Европа през 2012 г. (7,3% в сравнение с 10,5%).

Коментар на журито: Това е изключителен пример за ефективно въвеждане от страна на социално-осигурителната администрация на стратегически и интегрирани политически отговори за намаляване на безработицата и предотвратяване на сериозни социални проблеми. Той подчертава

значението на постепенните промени и адекватната координация с другите държавни институции и социални партньори, както и ролята на ефективната комуникация и популяризиране на тези мерки чрез успешно провеждана политика.

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

Икономически стимули за компаниите, които подобряват грижата за здравето и безопасността на труда

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Описание: Тази добра практика определя допълнителен двуразделен подход към стимулиране подобренията в професионалното здраве и безопасността на труда. Дружествата се насърчават чрез информационни кампании да разработват проекти за инвестиране в структурни и организационни подобрения в управлението на професионалното здраве и безопасност. Първият стимул е възможността за съфинансиране от социално-осигурителната институция до 50% от планираната инвестиция. Към заявленията се прилагат систематични критерии за оценяване и се извършва обективна и бърза оценка на достойнствата на проекта. Вторият стимул е намаление на осигурителните премии за дружества, които реализират конкретни превантивни мерки за определен времеви период. Информационните кампании са привлекли общественото внимание и са подпомогнали разпространяването на културата по превенция.

Коментар на журито: Този проект формира част от стратегическите мерки за подобряване на професионалното здраве и безопасността на труда, най-вече в малките и средните предприятия. Той включва ефективното използване на стимули, които обединяват политиката, усилията за подпомагане и управлението. Заедно с приложените други добри практики от същия вид, тази добра практика демонстрира глобален и последователен управленски подход към превантивни дейности.

Сертификати за заслуги със специална грамота от журито

Германия: Германски институт за социално осигуряване при злополука в административния сектор, Германско социално осигуряване при злополука

Разработване и внедряване на „ориентирана към работното място мускулно-скелетна рехабилитационна програма”

Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги

Описание: Тази иновационна програма е разработена конкретно за рехабилитация на лица с мускулно-скелетни проблеми и сигурност, че способностите на лицето отговарят на изискванията на работното място. Резултатите от проучването показват, че връщането на работа е по-вероятно да се осъществи по-скоро след използване на ориентирана към работното място мускулно-скелетна рехабилитационна програма, отколкото след стандартната функционална рехабилитационна програма, използвана досега.

Специално мнение на журито: Тази добра практика илюстрира глобален и дългосрочен превантивен подход към редуциране на необходимото време за медицинска рехабилитация и ускоряване връщането на работа на лицата.

Латвия: Държавна социално-осигурителна агенция

Онлайн социално-осигурителни електронни услуги

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност.

Описание: Чрез въвеждане на дванадесет онлайн електронни услуги чрез единен държавен и регионален интернет портал населението на Латвия сега има сигурен, бърз и лесен достъп до социално-осигурителната информация. От внедряването им са били получени повече от 270 000 искания чрез тези електронни услуги. Около 70 000 искания на година са свързани с прогнози по пенсионни въпроси, което позволява на хората да правят информиран избор относно предпочитаната от тях пенсионна възраст и потенциални доходи от пенсия.

Специално мнение на журито: Това е съществено административно постижение с положителни резултати, което подобрява връзката между гражданите и социално-осигурителната институция.

Полша: Социално-осигурителен институт

Оптимизация на процеса на направления за лечебна рехабилитация

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Описание: Чрез оптимизация на процеса на направленията за лечебна рехабилитация, необходимото време за обработка на исканията е намалено от 50 дни през 2010 г. на 22 дни през 2012 г. Изгубеното време и броят на хората, които не са се възползвали от лечебна рехабилитация са намалели, докато броят на хората,

които са го направили преди да получат обезщетения, се е увеличил. Резултатът от оптимизацията на процеса е бил намаляване на разходите за обезщетения за нетрудоспособност, както и повишаване удовлетвореността на клиентите.

Специално мнение на журито: Добре документиран проект, който демонстрира съществени административни подобрения с оптимално използване на ресурсите и който е повишил удовлетвореността на клиентите. Той представлява ефективна и превантивна намеса с дългосрочен икономически ефект.

Испания: Генерален фонд за социално осигуряване, Федерация на административните органи за социално осигуряване в Испания

RED Directo (електронно подаване на документи)

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Описание: След като бе установено, че много по-малки компании все още не използват онлайн системата RED, внедрена през 1995 г. Генералният фонд взе решение за разработване на допълнителна система, с цел решаване на този проблем. Въведена през 2009 г., системата RED Directo е разработена с цел да подпомага малки предприятия с петнадесет или по-малко служители. Изискваща минимална технологична инфраструктура, тя използва модел на „фактуриране“, в който осигурителните вноски се изчисляват за отделни работници и предприятието се уведомява за размера на дължимото плащане. Обратната информация показва, че системата е улеснила процедурите за предприятията и че придружаващата телефонна линия за обслужване е добре приета.

Специално мнение на журито: Ефективна методология за едновременно подобряване на събирането на осигуровките и обслужване на клиентите. Адаптацията на системите към нуждите на по-малките предприятия, с цел осигуряване на подходяща платформа и подпомагане лесното онлайн изчисление и администриране на осигуровките, е изключителна.

Швеция: Обществено бюро по заетостта

Случаят Volvo

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване.

Описание: По време на икономическата криза, започнала през 2008 г., съкращенията в голям обем в автомобилната индустрия са се увеличили за шест месеца от 1 000 на 6 000 лица в област Готенбург. Взимайки предвид предварителното предупреждение, че Volvo Cars ще извърши съкращения в

голям размер, Общественото бюро по заетостта се мобилизира бързо, с цел справяне със ситуацията и недопускане на тези, които са били съкратени да станат трайно безработни, оказвайки допълнителен ефект върху състоянието на заетостта в района. Беше създадена консултативна група за координиране на иновационните мерки, включително създаването на временно бюро по заетостта във Volvo. След две години повече от 70% от общата група на регистрираните лица получиха работа както със субсидии, така и без субсидии.

Специално мнение на журито: Това е пример за проактивен подход, насочен към минимизиране на въздействието на масовите съкращения в промишления сектор, формиращ значителна част от трудовата заетост в определен район. Мерките, обхващащи мобилността, обучението и образованието на съкратени работници бяха ефективно координирани между агенциите, постигайки максимален ефект.

Швеция: Шведска пенсионна агенция

Min Pension (www.minpension.se)

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване.

Описание: Фрагментираното и комплексно състояние на шведската пенсионна система, в която увеличението на дефинираните осигурителни вноски прехвърля баланса на риска повече върху отделното лице означава, че е жизнено важно да се осигури на лицата адекватна информация, на която те да базират бъдещите си пенсионни решения. Системата „Min Pension“ беше създадена през 2004 г. с цел да се помогне на шведите да придобият представа за цялостната картина за придобитите от тях пенсионни права от първия и втория стълб на пенсионната система. Тя също така осигурява възможност за прогнозиране на пенсията на различни пенсионни възрасти на база на различни видове допускания, включително промяна на нивото на заплатите и различните норми на възвращаемост върху пенсионния капитал. Базата данни включва повече от десет милиона пенсионни споразумения и обхваща 98% от пенсионния капитал. Обратната информация от последно проучване показва, че посещенията на интернет страницата са увеличили дела на тези, които се считат за „добре информирани в пенсионната сфера“ от 13 на 43%.

Специално мнение на журито: Това е впечатляваща, а доколкото знаем и уникална, интеграция на информация както на първия, така и на втория пенсионен стълб, която позволява на потребителите да определят хипотетично целия си доход от пенсии и така да направят информиран избор за пенсионната

си възраст или за необходимостта от допълнителни пенсионни спестявания.

Турция: Социално-осигурителен институт

Електронна рецепта (е-рецепта)

Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги.

Описание: Сблъсквайки се с проблемите, породени от написаните на ръка рецепти, като неразрешени или случайни промени, неразбиране или погрешно разчитане на наименования или дози на лекарства, както и проблеми със съхранението, Социално-осигурителният институт реши да инвестира в ново приложение за електронно управление на всички транзакции, свързани с медицинските рецепти. Новото приложение беше внедрено в системата MEDULA и преди стартирането му премина тримесечен пробен период. Приложението обхваща рецепти на почти цялото турско население и обслужва 120 000 лекари, 24 000 аптеки, 4 000 болници и 22 000 семейни лекари. Преминаването към електронни рецепти набира скорост. През януари 2013 г. 79,28% от издадените рецепти са електронни, в сравнение с 39,25% през август 2012 г.

Специално мнение на журито: Изключителна и похвална инвестиция в електронното управление, която осигурява значителни подобрения за социално-осигурителния институт, както и за обхванатото население и другите потребители. Мащабът и обхватът на проекта са впечатляващи и ефектът е видим.

Сертификати за заслуги

Белгия: Национален институт за социално осигуряване на самонаети лица

Преносни обезщетения – социално осигуряване в случай на банкрут: Осигуряване срещу банкрут и осигуряване срещу принудително преустановяване на дейност.

Приоритетна област: Разширяване обхвата на социалното осигуряване

Белгия: Национално бюро по труда

Съпоставяне и извличане на данни за предотвратяване и установяване на злоупотреби и измами с обезщетения за безработица

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване.

Белгия: Национално бюро за помощи на семействата на работещите

Нов метод за мониторинг на администрирането на фонда за семейни помощи

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Белгия: Национално социално-осигурително бюро за местни и провинциални администрации

Пенсии от втория стълб за заетите по трудов договор в сектора на местното управление в Белгия

Приоритетна област: Разширяване обхвата на социалното осигуряване

Финландия: Социално-осигурителен институт

Използване на социални медии за предоставяне на информация на клиенти: Случаят Kela-kerttu

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Франция: Национален фонд за семейни помощи

Комплексни услуги за семействата

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване.

Франция: Национален фонд за здравно осигуряване на заетите

Sophia – Допълнителна програма здравното осигуряване за хронично болните

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Германия: Германско федерално пенсионно осигуряване

Годишна пенсионна информация

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Гърция: Социално-осигурителен институт – Единен осигурителен фонд за заетите (Ika-etam)

Онлайн подаване и следене на заявленията за пенсия

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

“Co&Si”, лесен за използване от потребителите набор от инструменти за оценка на финансовите ползи от инвестициите в професионално здраве и в безопасността на работното място

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

Разработване на система за бизнес информация за борбата срещу избягването и укриването на осигурителни вноски

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

InailOnline

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

„Система за управление на професионалното здраве и безопасност (os-mhs)” на основание на ръководството ILO-OSH 2001.

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Италия: Национален институт за осигуряване при трудови злополуки

Системи за сигурност на строителни обекти

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Казахстан: Държавен социално-осигурителен фонд

Система за информационен анализ

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Република Молдова: Национално социално-осигурително бюро

Достъп до текущото състояние на осигуреното лице и платеца на осигурителни вноски

Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги

Република Молдова: Национално социално-осигурително бюро

Вътрешен одит – управленски инструмент за добро ръководене

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Холандия: Социално-осигурителна банка

Точно удостоверяване посредством използване на леснодостъпна за клиентите информация

Приоритетна област: Административна и опе-

ративна ефективност и ефикасност

Полша: Социално-осигурителен институт

Проучване на удовлетвореността на клиентите

Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги

Полша: Социално-осигурителен институт

Управление чрез част от социално-осигурителната администрация

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Испания: Генерален фонд на социалното осигуряване, Федерация на административните органи на социалното осигуряване в Испания

Непрекъснато подобряване на модела за обслужване на клиенти на Генералния фонд за социално осигуряване.

Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги

Испания: Ibermutuamig, Взаимна асоциация за осигуряване за злополука

Развитие на система за предвиждане на дългосрочния риск от временна нетрудоспособност: RTI (Нарастващ размер на риска от временна нетрудоспособност)

Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Швеция: Публично бюро по заетостта

Нови стартови работни места

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швеция: Публично бюро по заетостта

Помощ за заплати за хора с неравносложно положение

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швеция: Публично бюро по заетостта

Представяне на трудовия живот

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швеция: Шведска пенсионна агенция

Всеобхватна шведска мрежа, даваща на хората по-добро финансово самочувствие

Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швеция: Шведска пенсионна агенция

Образование чрез партньори за по-добри пенсии
Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швеция: Шведска пенсионна агенция

Усъвършенствана обмяна на информация на документи и лични данни
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Швейцария: Федерална комисия за координация на професионалната безопасност (FCOS)

Благодарение на пощенската кутия на FOCS, „Превенция в офиса” вече е онлайн и е интерактивна
Приоритетна област: Проактивни и превантивни мерки в социалното осигуряване

Швейцария: SUVA

Оценка на яснотата и качеството на докладите с медицинска експертиза
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Швейцария: SUVA

Електронна платформа eLohn и интернет приложение за възстановяване на заплати и възнаграждения
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Турция: Социално-осигурителен институт

Нова методология за формиране на положителни списъци
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Турция: Социално-осигурителен институт

Система за удостоверяване на биометрична идентичност
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Турция: Социално-осигурителен институт

Проект за финансов мениджмънт и автоматизиране на системата
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност

Турция: Социално-осигурителен институт

Внедряване на матрица за данни в оптиката
Приоритетна област: Адекватност и качество на социално-осигурителните обезщетения и услуги

Турция: Социално-осигурителен институт

Насърчаване на регистрираната заетост чрез иновационни мерки
Приоритетна област: Административна и оперативна ефективност и ефикасност