

НАЦИОНАЛЕН ОСИГУРИТЕЛЕН ИНСТИТУТ



ИНФОРМАЦИОНЕН БЮЛЕТИН


ГОДИНА XXIV, Брой 2, 2024

web: www.nssi.bg

Съдържание

Разходите за пенсии надвишават 10 на сто от brutния вътрешен продукт.....	3
„Собственици“ на 200 фирми, „френска“ безработица“, транспортна фирма без автомобили, печатари без печатарска техника – цялата палитра от измами среща отпор във Варна.....	7
Зачитане за осигурителен стаж при пенсиониране на периодите на майчинство на неработещите майки и осиновителки в периода от 1 януари 1968 г. досега.....	12
НОИ е активен и ценен партньор на европейски и международни социалноосигурителни организации.....	17
Споразуменията за социална сигурност на европейските страни улесняват преносимостта на осигурителните права в световен мащаб.....	19

НОИ

Изпълнение на бюджета на ДОО за 2023 г.

Разходите за пенсии надвишават 10 на сто от brutния вътрешен продукт

Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) е основният финансов план на социалноосигурителната система, с който се изпълнява определената за годината държавна осигурителна политика. Той съдържа консолидирания бюджет на държавното обществено осигуряване (ДОО) и бюджетите на отделните осигурителни фондове, съобразно спецификата на осигурителните рискове, съвкупността на осигурените лица и изискванията на единната бюджетна класификация.

Разработването и приемането на проекта на Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2023 г. се осъществи в условията на динамична политическа обстановка в страната, което се отрази върху спазването на сроковете, утвърдени от Министерския съвет чрез бюджетната процедура за съответната година. В резултат на това календарната 2023 г. започна при липса на приет от Народното събрание Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2023 г. и в условията на действие на разпоредбите на Закон за прилагане на разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2022 г., Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2022 г. и Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2022 г., или т.нар. „удължителен закон“.

Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2023 г. бе приет от 49-ото Народно събрание на 26 юли 2023 г. и обнародван в бр. 66 на Държавен вестник от 1 август 2023 г. Националният осигурителен институт (НОИ) разработи бюджета на ДОО за 2023 г. в съответствие със заложените основни показатели в пролетната макроикономическа прогноза за 2023 г., изготвена от Министерството на финансите, както и спрямо указанията на министъра на финансите по отношение на основните параметри на приходите, разходите и трансферите.

Основни параметри на изпълнението на консолидирания бюджет на ДОО и бюджетите на отделните фондове на ДОО за 2023 г. са следните:

Приходи

Общо утвърдените приходи със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2023 г. са в размер на 11 228 500,0 хил. лв., а са постъпили 11 389 832,0 хил. лв.. Изпълнението спрямо плана е 101,4% или със 161 332,0 хил. лв. повече от планираното. В сравнение с 2022 г. постъпилите приходи са с 1 412 826,3 хил. лв. или с 14,2% повече. Постъпилите приходи от осигурителни вноски през 2023 г. са 11 204 812,4 хил. лв. при планирани 11 080 450,0 хил. лв., което е изпълнение на плана в рамките на 101,1%. Планираните неданъчни приходи в бюджета на ДОО са в размер на 149 090,0 хил. лв., а са постъпили 186 205,6 хил. лв. или с 37 115,6 хил. лв. повече.

Разходи

През 2023 г. планираните разходи на консолидирания бюджет на ДОО са 21 794 046,5 хил. лв., а по отчет възлизат на 21 609 512,3 хил. лв. Изпълнението на плана по разходите е 99,2%, което е със 184 534,2 хил. лв. по-малко спрямо разчета за годината. В сравнение с 2022 г. отчетените разходи нарастват с 3 501 162,0 хил. лв. (+19,3%).

Разходи за пенсии

Отчетените общо разходи за пенсии през 2023 г. са в размер на 19 123 241,0 хил. лв. при планирани 19 168 164,5 хил. лв. Отчетените средства са с 44 923,5 хил. лв. или 0,2% по-малко от планираните и с 3 488 526,4 хил. лв. (22,3%) повече в сравнение с изразходваните през 2022 г. В отчетената сума са включени:

- разходи за пенсии за сметка на ДОО – 18 787 945,9 хил. лв. (28 681,7 хил. лв. по-малко от планираните);
- разходи за пенсии, несвързани с трудова дейност и добавките към тях, финансирани от държавния бюджет – 333 169,3 хил. лв. (13 367,6 хил. лв. по-малко от планираните);
- извършени капиталови трансфери за прехвърляне на пенсионни права към пенсионните схеми на Европейския съюз, на Европейската централна банка и на Европейската инвестиционна банка – 2 125,8 хил. лв. (с 2 874,2 хил. лв. по-малко от планираните 5 000,0 хил. лв.).

През 2023 г. относителният дял на разходите за пенсии от БВП е 10,4%, като тук са включени и изплатените допълнителни суми към пенсиите. В сравнение с 2022 г. стойността на показателя бележи увеличение с 1,1 процентни пункта.

Броят на пенсионерите към 31 декември 2023 г. е 2 037 336, като спрямо 31 декември 2022 г. той се е увеличил със 7 018 (0,3%).

Средният месечен размер на пенсията на един пенсионер за 2023 г. е 784,48 лв. При неговото изчисляване са взети предвид всички добавки към пенсиите по Кодекса за социално осигуряване (КСО), както и изплатената през 2023 г. т.нар. „великденска добавка“ в размер на 70 лв. Номиналното нарастване на средния месечен размер на пенсиите е 16,3%, а реалното – 7,1%. Средногодишният хармонизиран индекс на потребителските цени за 2023 г. е 8,6%.

През 2023 г. брутният и нетният коефициент на заместване на дохода са съответно 54,3% и 69,9%.

Разходи за социални помощи и обезщетения

Планираните разходи за социални помощи и обезщетения през 2023 г. са в размер на 2 466 227,2 хил. лв., а по отчет възлизат на 2 324 545,3 хил. лв. Изразходваните средства са със 141 681,9 хил. лв. (5,7%) по-малко от планираните и със 161 890,1 хил. лв. (7,5%) повече спрямо 2022 г. Разпределението на разходите по отделните видове парични обезщетения и помощи е следното:

Парични обезщетения при временна неработоспособност

Изплатените през 2023 г. средства за парични обезщетения за временна неработоспособност поради общо заболяване, поради гледане на болен член от семейството и карантина, и поради нетрудова злополука са в размер на 878 736,6 хил. лв., като е налице преразход спрямо плана от 4 726,1 хил. лв. (+0,5%). Изплатени са 19 207,1 хил. работни дни (с 0,9% повече от планираните) при среднодневен размер на обезщетението от 45,75 лв., което е с 0,4% по-ниско от планираното.

За 2023 г. изплатените средства за парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука и професионална болест са 11 665,6 хил. лв. Наблюдава се икономия спрямо плана от 5 973,8 хил. лв. (-33,9%). Изплатени са 210,5 хил. работни дни (с 26,9% по-малко от планираните) при среднодневен размер на обезщетението от 55,42 лв., което е с 9,6% по-ниско от заложеното в плана.

Парични обезщетения за майчинство

Отчетените през 2023 г. разходи за парични обезщетения за бременност и раждане са в размер на 597 134,6 хил. лв., което е икономия спрямо плана от 24 716,7 хил. лв. (4,0%). Изплатени са 13 930,5 хил. работни дни (с 0,3% по-малко от планираните) при среднодневен размер на обезщетението от 42,87 лв., което е с 3,7% по-ниско от планираното.

За обезщетения за отглеждане на дете до 2-годишна възраст са изплатени 326 074,0 хил. лв. Икономията тук спрямо плана е в рамките на 30 582,1 хил. лв. (8,6%). Изплатени са 10 857,7 хил. работни дни (с 2,9% повече от планираните) при среднодневен размер на обезщетението от 30,03 лв., което е с 11,2% по-ниско от планираното.

През 2023 г. са изплатени 3 462 парични обезщетения при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, като разходите за тях са в размер на 3 481,7 хил. лв. Разходите за изплащане на парични обезщетения за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя) възлизат на 4 343,7 хил. лв. Изплатени са 11 490 обезщетения.

Парични обезщетения за безработица

През 2023 г. разходите за изплащане на обезщетения на безработни лица възлизат на 479 050,2 хил. лв., като е налице икономия от 70 533,4 хил. лв. или 12,8% спрямо предвидените средства. Средно за годината са изплатени обезщетения на 66 123 безработни лица (с 5,4% по-малко от планираните), като средното обезщетение на едно лице е 603,74 лв. или със 7,8% по-ниско от планираното.

Парични помощи по Кодекса за социално осигуряване

За изплащане на еднократни помощи при смърт на осигуреното лице през 2023 г. са изразходвани 2 337,8 хил. лв., което е икономия спрямо плана от 1 245,5 хил. лв. (34,7%). Изплатени са помощи на 10 835 лица при среден размер на помощта от 215,76 лв.

За провеждането от НОИ на дейността по профилактика и рехабилитация на осигурените лица, са планирани средства за медицински услуги, нощувки и частична парична помощ за хранене в размер на 28 504,0 хил. лв. Отчетените разходи са 21 661,7 хил. лв., или с 6 842,4 хил. лв. по-малко. В допълнение към тази сума по сключени договори с бюджетни организации за изпълнение на същата дейност през годината са изразходвани 2 224,2 хил. лв., отразени в отчета като предоставени трансфери към бюджетни организации.

Ведомствени разходи

Отчетените разходи за службите по социалното осигуряване за 2023 г. са в размер на 161 576,4 хил. лв., което представлява 0,75% от общите разходи по консолидирания бюджет на ДОО. В тях са включени средствата за персонал (заплати, други възнаграждения и плащания и задължителни осигурителни вноски), средствата за издръжка на администрацията на НОИ, средствата за членски внос и участие в нетърговски организации и дейности и капиталови разходи.



Трансфери

От средствата на държавното обществено осигуряване през 2023 г. бяха предоставени трансфери на други бюджети (включително и сметките за средствата от ЕС) в размер на 15 946,9 хил. лв.

През 2023 г. бюджетът на ДОО е получил трансфери от централния/държавния бюджет в общ размер на 10 251 405,5 хил. лв., от които:

- трансфер за изплащане на пенсиите, несвързани с трудова дейност и добавките към тях в размер на 346 536,9 хил. лв.;
- трансфер за провеждане осигуряването на лицата по чл. 9, ал. 3, т. 3 и ал. 6 и ал. 7 от КСО и за изплащане на обезщетенията по чл. 230 и чл. 231, ал. 1 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България в размер на 1 050,1 хил. лв.;
- трансфериране на средства от Държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система във фонд „Пенсии“ и фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“ на ДОО на основание чл. 129, ал. 15 от КСО в размер на 113 738,3 хил. лв.;
- допълнителен трансфер за покриване на недостига от средства в размер на 9 711 022,3 хил. лв.;
- допълнителни трансфери на обща стойност 36,9 хил. лв. за обезпечаване на извършените разходи по предоставените дейности и услуги в базите на „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД на правоимащите лица по чл. 16 от Закона за военноинвалидите и военнопострадалите;
- допълнителен трансфер в размер на 72 000,0 хил. лв. във връзка с т. 1 от РМС № 269 от 2023 г. за одобряване на финансиране на държавното обществено осигуряване за 2023 г. за еднократно изплащане на допълнителна сума в размер на 70 лв. (великденска добавка) към пенсиите за април 2023 г.;
- трансфер за поети данъци върху доходите на физическите лица в размер на 7 021,0 хил. лв.

Изпълнение на бюджетите на отделните фондове на ДОО

При изпълнението на бюджетите на отделните фондове на ДОО през 2023 г. е отчетен следният резултат:

- фонд „Пенсии“ – при планиран дефицит от 9 807 620,3 хил. лв., е отчетен такъв в размер на 9 632 964,6 хил. лв. или със 174 655,7 хил. лв. по-малко от планираното. През 2022 г. фондът завърши с дефицит от 7 481 920,7 хил. лв.;
- фонд „Пенсии за лицата по чл. 69“ – при планиран дефицит от 230 098,9 хил. лв., е отчетен дефицит от 254 893,0 хил. лв. или с 24 794,1 хил. лв. повече от планираното. През 2022 г. фондът завърши с дефицит от 72 120,6 хил. лв.;
- фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“ – при планиран дефицит от 22,6 хил. лв., фондът завърши с излишък от 13 351,9 хил. лв. През 2022 г. фондът, завърши с дефицит от 16 120,2 хил. лв.;
- фонд „Трудова злополука и професионална болест“ – при планиран излишък от 224 448,2 хил. лв., е отчетен излишък от 258 332,5 хил. лв. или по-голям с 33 884,3 хил. лв. от планирания. През 2022 г. фондът завърши с излишък от 228 480,0 хил. лв.;
- фонд „Общо заболяване и майчинство“ – при планиран дефицит от 266 307,3 хил. лв. е отчетен дефицит от 115 988,8 хил. лв. или със 150 318,5 хил. лв. по-малко от планираното. През 2022 г. фондът завърши с дефицит от 229 056,8 хил. лв.;
- фонд „Безработица“ – при планиран дефицит от 97 903,8 хил. лв., е отчетен дефицит в размер на 3 704,1 хил. лв. или с 94 199,7 хил. лв. по-малък от планирания. През 2022 г. фондът завърши с излишък от 9 362,3 хил. лв.;
- бюджет на НОИ (като общ административен фонд) – при планиран излишък от 10 177 504,7 хил. лв. е отчетен излишък от 9 751 838,8 хил. лв. или с 425 665,9 хил. лв. по-малко от планираното. През 2022 г. фондът завърши с излишък от 7 471 625,7 хил. лв.

Наличните дефицити по отделните фондове на ДОО се финансират с излишъка по бюджета на НОИ.

Материалът е подготвен от Антонина Николова, началник на отдел „Анализ и планиране на бюджета“, дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране“ и Николай Николов, държавен експерт по осигуряването в отдел „Анализ и планиране на бюджета“, дирекция „Анализ, планиране и прогнозиране“

На фокус



Развитието на социалното осигуряване е в тясна връзка с протичащите глобални и национални икономически, политически и социални процеси. Осигурителната система изпитва силно влияние от темповете на икономически растеж, демографската структура на населението, състоянието на пазара на труда – заетост и безработица, публичните финанси, нивото на доходите, инфлацията, размера на скритата икономика и т.н.

Териториално поделение на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ) във Варна е третото по големина в страната. То обслужва население от 434 191 жители на област Варна по данни към 31 декември 2023 г., от които в трудоспособна възраст са 262 057 лица. Активните фамилни дружества в областта към края на 2022 г. са 6750, в които са заети 26 625 лица, от тях наети лица са 20 468. Екипът на поделението полага ежедневно сериозни усилия за противодействие на опитите за злоупотреби със средствата от публичните фондове на държавното обществено осигуряване (ДОО).

Парични обезщетения за временна неработоспособност

В последните години нараства броят на осигурители/самоосигуряващи се и осигурени лица, което води до по-голям брой подадени основни документи за изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност.

Брой приети основни документи по години:

- 2020 г. - 184 632;
- 2021 г. - 215 156;
- 2022 г. - 241 480;
- 2023 г. - 212 565;
- 2024 г. - 101 627 (до 31.05.2024 г.).

В ТП на НОИ - Варна контролът се осъществява както от контролните органи, така и от служителите, ангажирани с преценка на правото на краткосрочни и дългосрочни плащания. При определяне на правата по представените основни документи за изплащане на парични обезщетения и помощи от ДОО служителите извършват ежедневно

преглед и контрол. За предотвратяване на неправомерните изплащания се извършват анализи на подадените данни в регистрите на НОИ. В резултат на тези анализи се идентифицират осигурители, при които се забелязват индикации за неправомерност:

- сключени трудови договори с лица за кратък период с висок осигурителен доход, без да се внасят осигурителни вноски;
- случаи на подадените данни за осигурителен доход, който не съответства на длъжността, на която е назначено лицето;
- данните в регистъра на осигурените лица са подадени/коригирани наведнъж за повече от шест месеца;
- лица, за които началото на временната неработоспособност е преди сключване на трудовия договор;
- променени данни за началото на периода на временна неработоспособност по болничните листове;
- болнични с прекъсвания и без прекъсвания с различни заболявания;
- продължителни болнични листове за едно заболяване без болнично лечение.

При възникнали съмнения преди изплащане на паричните обезщетения и помощи, за събиране на допълнителни доказателства и изясняване на обстоятелства случаите се предават за проверка на лекар, експерт по временна нетрудоспособност (ЕВН) и на контролните органи при ТП на НОИ - Варна.

Брой на предадените за проверка случаи на сектор „Контрол по разходите на ДОО“:

- 2020 г. - 202, от които 13 за съставяне на акт за установяване на административно нарушение (АУАН);
- 2021 г. - 204, от които 5 за съставяне на АУАН;
- 2022 г. - 241, от които 7 за съставяне на АУАН;
- 2023 г. - 144, от които 3 за съставяне на АУАН;
- 2024 г. - 63 (до 31.05.2024 г.).

Брой изготвени протоколи и предадени за проверка/обжалване от лекар, експерт ЕВН:

- 2020 г. - 15 303;
- 2021 г. - 16 258;
- 2022 г. - 16 873;
- 2023 г. - 16 859;
- 2024 г. - 7 377 (до 31.05.2024 г.).

Фонд „Безработица“

За периода от началото на 2021 г. до 1 юни 2024 г. са издадени 66 разпореждания в общ размер на 217 998,81 лв. за възстановяване на неоснователно изплатени парични обезщетения след заличаване на подадени данни за осигуряване:

- 2021 г. - 18 разпореждания за възстановяване на суми за 77 301,19 лв.;
- 2022 г. - 21 разпореждания за възстановяване на суми за 75 548,80 лв.;
- 2023 г. - 16 разпореждания за възстановяване на суми за 41 242,85 лв.;
- 2024 г. - 11 разпореждания за възстановяване на суми за 26 018,66 лв.

Зачестяват случаите на лица, подали заявление за получаване на парични обезщетения за безработица (ПОБ), след като са упражнявали трудова дейност при осигурител за около 30 дни, със смяна на основанието за прекратяване на трудовото правоотношение, с цел придобиване на права на т.нар. „пълна борса“. Осигурителите се предават за проверка от контролните органи на ТП на НОИ:

- 2021 г. - 67 осигурители;
- 2022 г. - 78 осигурители;
- 2023 г. - 76 осигурители;
- 2024 г. - 36 осигурители (до 31.05.2024 г.)

Европейски регламенти

Лица, работили във Франция 2-3 дни като „съчкосъбирачи“, подават заявления за получаване на ПОБ, имат изискуемия стаж и право да получават максималния размер на обезщетенията. За правилната преценка на правото е изисквана информация от МВР във връзка със задграничните пътувания на лицата, а чрез отдел „Методология по

прилагане на европейските регламенти и договори“ в Централното управление на НОИ (ЦУ на НОИ) и на данни от компетентните органи във Франция за извършване на проверки на осигурителя, във връзка с доказване истинността на трудовата дейност, положена там. След получаване на цялата информация ще се извърши преценка на правото за получаване на ПОБ от всяко едно от лицата.

Лица, получаващи обезщетение за частична безработица в Испания, съгласно чл. 65, пар.1 Регламент (ЕО) №883/2004 на ЕП и на Съвета за координация, подават заявление за получаване на ПОБ и в България. Плащане е отказано и са сезирани съответните органи на Кралство Испания.

Лица с прекратено трудово правоотношение по законодателството на Австрия на основание „взаимно съгласие“ с право да получават ПОБ от България в минимален дневен размер и срок, работят около месец в България, като са осигурявани на висок осигурителен доход. След това подават документи за ПОБ, с цел получаване на максималния размер на ПОБ. Извършва се проверка.

Лица, получили отказ от плащане на ПОБ след установено пребиваване в друга държава членка на ЕС, започват трудова дейност в България по време на обжалване на разпореждането. Осигурителите се предават на контролните органи за извършване на проверка.

Споделено от контролните органи

През май 2020 г., във връзка с деклариращи от лице, представляващо 91 дружества по Закона за задълженията и договорите, са възложени проверки на контролните органи на ТП на НОИ - Варна на дружествата. Проверките обхващат обстоятелства за промяна на „съответното ТП на НОИ“. В хода на проверките представляващият дружествата декларира, че те имат търговски обекти в цялата страна, придобил е дружествата през март 2020 г. (по време на COVID пандемията) с намерение да внася мебели от Китай в момент, в който това е невъзможно. При декларирането на тези обстоятелства и последвалия анализ на фактическата обстановка (обявено извънредно положение) от контролните органи са извършени допълнителни проверки и е установено, че се наемат лица през март и април 2020 г. и непосредствено след сключване на трудовите договори, лицата излизат във „временна неработоспособност“. Посетен е посоченият в документите адрес във Варна и е установено, че не се извършва дейност и няма наети лица, полагащи труд. Така не се приема, че регионалният офис в града е „съответното ТП на НОИ“ и към момента няма основание за представяне на документи за изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност във Варна. В резултат на извършените проверки, със споразумения от есента на 2020 г. дружествата са прекратени и не са продължили своята „дейност“, а по представените в ТП на НОИ - Варна документи не са изплатени парични обезщетения. За проверките е уведомено ЦУ на НОИ, поради възможността документите за изплащане на парични обезщетения да бъдат представени в друго „съответно“ териториално поделение. Така е предотвратена възможна злоупотреба със средства на ДОО.

Често срещана практика е да се прехвърлят и/или регистрират дружества на неграмотни и/или малоимотни лица, които от своя страна делегират права за представителство чрез нотариално заверени пълномощни. Тези „нови собственици“ притежават голям брой (над 200 на едно лице) дружества със седалища в цялата страна и по правило „собствениците“ нямат идея за дейността на фирмите.

Във връзка с представени документи за изплащане на парични обезщетения са предприети действия за проверка на дружество. Установено е, че чрез упълномощено лице, с квалифициран електронен подпис (КЕП) се подават данни за сключени трудови договори и за осигурителен стаж и доход. Представят се и документи за изплащане на парични обезщетения за наети лица. Тези действия се извършват след смъртта на едноличния собственик и управител на дружествата, като от името на починалия собственик се подписват и се разрешават отпуски, освобождават се лица. При извършените проверки и от събраните доказателства и сведения е установено, че лицата, назначени в едно и също дружество, не се познават помежду си. Други пък не се познават дори с управителя, а трети (по предоставени от тях сведения) са се срещали с него след смъртта му. Установено е, че лица „работят“ в транспортна фирма, без дружеството да има или ползва автомобили, няма и издадени лицензи за превозвач.

Други лица са назначавани за печатари, без да има печатарски машини. Има и такива, които по документи са работили в офис като технически сътрудници, но всъщност няма нито офиси, нито техника. Реално те не са извършвали трудова дейност, за която да подлежат на осигуряване по смисъла на КСО.

С цел получаване на по-висок размер на парично обезщетение за безработица е установено, че са назначавани на длъжности лица без те да притежават необходимата квалификация (главен счетоводител, рехабилитатор, офис мениджър).

Установено е още, че лица, които са подали документи за отпускане на пенсия, по време на сключването на трудовия договор и през периода, за който са подавани за тях данни за осигурителен стаж и доход, се намират на територията на друга страна и не упражняват реално трудова дейност в съответното дружество в България. Лица са

„наети“ като хигиенист и общ работник, а начисляваното им възнаграждение е изплащано на упълномощено лице.

С оглед предотвратяване на злоупотреби със средства от фонд „Пенсии“ и отпускане на наследващи се пенсии, през разглежданите години усилията на служителите от отдела са насочени към ефективен предварителен контрол и извършване на проверки при съмнения за представени документи с неистински данни или за неоснователно подадена информация.

Издават се документи от осигурители, в които се посочват некоректни данни за условия на труд и се предлага неоснователно зачитане на стаж от първа или втора категория, вписват се периоди, за които няма данни в първични документи и във ведомостите за заплати, че лицата са работили. Констатирани са случаи, при които след установена липса на ведомости в правоприемници на осигурители, се издават удостоверения от бивши служители.

Установени са и лица, регистрирани като земеделски производители, които са извън страната и „дистанционно“ обработват земеделски земи, които в повечето случаи са „синори“ или са отдадени за обработка към земеделски кооперации. Засаждат се земеделски култури през зимата и се реализира продукцията в количество, което не задоволява дори минимално потребление за двучленно семейство.

Собственици на дружество с основен предмет на дейност „счетоводни услуги“, назначават касиери, технически сътрудници, счетоводители и всички полагат труд в жилището на единия съдружник. Офисът е на тераса с площ 3 кв. метра. Лицата приемат парични средства, но липсва касов апарат и парични постъпления, като част от лицата не са на територията на страната и дистанционно „отчитат касовата наличност“.

Във връзка с установяване право на парични обезщетение за безработица или за временна неработоспособност, при проверките е установено, че вписаните в търговския регистър като управители лица не са декларирали упражняване на трудова дейност като собственик и/или съдружник по реда на Наредба за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица, български граждани на работа в чужбина и морските лица.

Успешно е взаимодействието с НАП за установяване качеството на представляващите и осигурителния статус, както и икономическата дейност на фирмите.

Установено е извършване на фиктивно осигуряване на лица, назначени по трудово правоотношение в две или три дружества.

От осигурител „Х“ са подадени уведомления по чл.62, ал.5 от Кодекса на труда (КТ) за сключени трудови договори и данни за осигурителен стаж и доход за около 70 лица, като осигурени на пълно работно време от 8 часа, а в осигурител „У“ същите лица са назначени на непълно работно време от 4 часа. Капиталът на двете дружества е собственост на едно и също лице и е в размер на 10 лева. Осигурителни вноски не се внасят. От осигурените в дружествата лица започват да се ползват права за получаване на парични обезщетения за временна неработоспособност, бременност и раждане, отглеждане на дете или получаване на парични обезщетения за безработица. След извършване на проверки на осигурителите се констатира, че дружествата не осъществяват стопанска дейност от две години. След приключване на проверките и двете дружества са обявени в несъстоятелност. Издадените задължителни предписания за заличаване на подадените данни за осигурителен стаж и доход са обжалвани от осигурителите, като с решение на ВАС същите са потвърдени и служебно заличени.



Във връзка с постъпил сигнал от сектор „Краткосрочни плащания“ относно съмнения за злоупотреби със средствата на ДОО, е извършена проверка на осигурител „А“, чрез който са подадени уведомления по чл.62, ал.5 от КТ за сключени трудови договори и данни за осигурителен стаж и доход за 30 лица. Същите лица са назначени на основен трудов договор с осигурител „В“. От осигурител „В“ се подават данни за осигурителен стаж и доход за продължителни периоди на неплатени отпуски, а от осигурител „А“ се подават данни за осигурителен стаж и доход с пълни отработени месеци. Осигурителни вноски не се внасят. От събраните сведения и обяснения, за изясняване на факти и обстоятелства свързани с извършвана трудова дейност от лицата, същите декларират, че работят в механа като готвачи, сервитьори, миячи и др. При проверка в регистрите на обектите за обществено хранене и търговия сектор „Обекти за обществено хранене“ и Регистър на категоризираните места за настаняване и заведения за хранене се установи, че обектът се ползва от дружество „В“, а осигурител „А“ не фигурира в същите регистри. При извършена проверка от контролните органи на НОИ на място в обекта и след направена поръчка е издаден касов бон от фискално устройство на осигурител „В“. От предоставена осигурителна информация от НАП е видно, че дружеството „А“ няма регистрирано фискално устройство и търговски обект. В резултат на проверката е установено, че информацията подавана за осигуряване за полаган труд е от дружество което не извършва дейност, поради което данните

за осигурителен стаж и доход са заличени.

По време на проверка еднолично дружество сменя трима собственика. Изискана е информация от НАП, „Пътна полиция“, „Автомобилна администрация“ и от общинската администрация. От получените данни е видно, че дружеството няма никакво движимо и недвижимо имущество.

При извършване на проверка на дружество за установяване на осигурителен стаж и доход на наето лице е установено, че последното не е било на територията на страната нито при сключване на трудовия договор, нито по време на „упражняването“ на трудова дейност. Това е установено чрез кореспонденция с ОД на МВР - Варна и териториалната дирекция на НАП в града. При друга проверка е установено, че дружество се занимава с производство и продажба на зеленчуци чрез пратки с наложен платеж от пощенски оператори, а наетото лице фактурира, опакова и действа „дистанционно“.

За дружество, на което едноличния собственик и управител е собственик на още 10 дружества, регистрирани в хотели в Златни пясъци“, е изискана информация от НАП, общинска администрация и дирекция „Местни данъци и такси“. От осигурителя не са представени трудово-правни документи, няма данни за извършвана дейност от дружеството за проверявания период.

След приключване на проверките неоснователно подадените данни са заличени.

Проверките, приключили с издадени задължителни предписания за заличаване на подадените данни в регистъра на осигурените лица и които са предмет на съдебен контрол, в повечето от случаите са потвърдени от съда.

Примери от работата на медицинските комисии

Противодействие на опитите за злоупотреба със средствата на ДОО е водещо и в работата на двете медицински комисии при вземане на решения относно правилността на издаване на експертни решения на ТЕЛК/НЕЛК, на основание на които се отпускат пенсии за инвалидност.

За периода 1 януари – 24 юни 2024 г. са постъпили 41 приемно-предавателни протокола от РЗИ - Варна. Проверени са 4156 медицински експертни досиета, като са обжалвани 127 експертни решения на ТЕЛК. Шестнадесет решения на ТЕЛК не са потвърдени за „дата на инвалидизация“, защото при заявена трудова заетост „не работи“ проверка в Персоналния регистър на първично освидетелстваните лица установява, те че работят. Получени са експертни решения на НЕЛК с директно произнасяне за 4 лица с намаляване на процента под 50 %, две със съкратен срок. При повторно освидетелстване от ТЕЛК, след обжалване от председателите на медицинските комисии и постановяване от НЕЛК на „отменя и връща“, са следните решения на ТЕЛК:

- с намалена степен на трайно намалена работоспособност /ТНР/ са 36 лица;
- с намалена степен на работоспособност под 50% са 26 лица, някои от които:
 - 30% ТНР при първоначално определени 91% ТНР и с чужда помощ;
 - 0% ТНР при 74% ТНР преди обжалване на решението;
 - 42% ТНР при 71% ТНР преди обжалването;
 - 40% ТНР при 86% ТНР преди обжалването;
 - 0% ТНР при 56% ТНР преди обжалването;
 - 0% ТНР при 72% ТНР преди обжалването.

Материалът е подготвен от експертен екип на ТП на НОИ - Варна



Зачитане за осигурителен стаж при пенсиониране на периодите на майчинство на неработещите майки и осиновителки в периода от 1 януари 1968 г. до наши дни

С Кодекса за социално осигуряване (КСО), в сила от 1 януари 2000 г., за първи път в държавното обществено осигуряване е въведено понятието „осигурителен стаж“, което да се разграничава от понятието „трудов стаж“, прилагано дотогава. Към момента осигурителният стаж се определя и регламентира в чл. 9 и чл. 9а от КСО, а съгласно § 9, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на КСО за осигурителен стаж се признава и времето, което се зачита за трудов стаж и за трудов стаж при пенсиониране, положен до 31 декември 1999 г., съгласно действащите до тази дата разпоредби.

До 1 януари 1968 г. времето на отпуск за бременност и раждане и за отглеждане на малко дете не се зачита за трудов стаж и съответно - за осигурителен стаж, за неработещите жени майки и осиновителки. От тази дата насам периодите на платени и неплатени отпуски за бременност и раждане и за отглеждане на малко дете се зачитат за трудов и съответно - за осигурителен стаж, като продължителността на зачетения стаж се определя съобразно нормативния акт, действал по времето, когато е родено и отгледано детето. В следващото изложение тези нормативни актове са разгледани в хронологичен ред.

От 01.01.1968 г. до 02.07.1984 г. - ПМС №61/1967 г. и Инструкция №0-4 от 20.02.1970 г.

Първият нормативен акт, който регламентира периодите на бременност, раждане и отглеждане на малко дете като трудов стаж за пенсиониране на жените майки и осиновителки, включително и на неработещите жени майки и осиновителки, е **Постановление на Министерския съвет №61 от 28 декември 1967 г. за насърчаване на раждаемостта (ПМС №61/1967 г.)**.

Това постановление урежда зачитането на трудов стаж на жените майки и осиновителки, които са работили по трудов договор или са били членове на трудовокооперативни земеделски стопанства (ТКЗС), както и на неработещите майки и на осиновителките, включително и на редовните студентки, за периодите на бременност, раждане и отглеждане на малки деца. Документът е в сила от 1 януари 1968 г. до 2 юли 1984 г.

Размерите на трудовия стаж, признат по този ред, зависят от броя и поредността на родените деца, както и от възрастта на осиновеното дете и поредността му в семейството.

С разпоредба от постановлението е указано, че на работничките и служителките се разрешава от 1 януари 1968 г. платен отпуск поради бременност и раждане в следните размери:

- при първо дете - 120 календарни дни,
- при второ дете - 150 календарни дни,
- при трето дете - 180 календарни дни,
- за четвърто и следващо дете - по 120 календарни дни.

След изтичане на платения отпуск по този текст на постановлението, майката работничка или служителка при поискване има право и на неплатен отпуск за отглеждане на детето, както следва:

- при едно дете - до 8 месеца;
- при две деца - до 9 месеца;
- при три деца - до 12 месеца;
- при повече деца - до 8 месеца.

Ползваните на посочените основания отпуски се зачитат за трудов стаж по Кодекса на труда и по Закона за пенсиите.

В разпоредба от постановлението е предвидено още, че на жените майки, които са членове на ТКЗС или са неработещи, при бременност и раждане и при отглеждане на деца се зачита за трудов стаж съответния период от време, който отговаря на размерите на предвидените в това постановление платени и неплатени отпуски, на които имат право и работещите майки. Жени, които са осиновили дете, също имат право на платен и неплатен отпуск съобразно възрастта на детето.

Идентични платени и неплатени отпуски са регламентирани и в разпоредбите на чл. 60 и чл. 61 от отменения Кодекс на труда от 1951 г. (КТ/1951 г.).

Съгласно изменението на КТ/1951 г. от 1968 г. работничката или служителката има право на отпуск (платен) поради бременност и раждане със същата продължителност като платените отпуски по ПМС №61/1967 г., от които 45 дни преди раждането. След ползването на този отпуск работничката или служителката има право и на неплатен отпуск, който се зачита за трудов стаж, и който е с размерите на неплатения отпуск, предвиден в постановлението.

Допълнителни указания по прилагането на ПМС №61/1967 г. са дадени с **Инструкция №0-4 за уреждане на трудовия стаж на жените майки и осиновителки, членки на ТКЗС или неработещи, при бременност, раждане и за отглеждане на деца от 20.02.1970 г.** В нея е указано, че трудов стаж по тази разпоредба могат да придобиват само жените майки и осиновителки, които са родили или осиновили деца след 31.12.1967 г. Осиновителките могат да придобиват трудов стаж и ако са осиновили деца, родени след 31.12.1967 г. От посоченото следва, че на майките и осиновителките, родили или осиновили дете преди 1 януари 1968 г., не следва да се зачита трудов стаж, макар към посочената дата да не са изтекли сроковете на платения и неплатения отпуск, който се дава при бременност и раждане (осиновяване) на жените майки, които са работнички и служителки.

Трудов стаж по ПМС №61/1967 г. се зачита на жените майки (осиновителки), които към деня на раждането (осиновяването) на детето не работят като осигурени за всички осигурителни случаи по действащите към онзи момент нормативни актове. В случай че през отделни етапи от периода на бременността, раждането или отглеждането на детето майката (осиновителката) е работила, а през други не е работила, трудов стаж по този ред се зачита само за периодите, през които жената не е била осигурена за всички осигурителни случаи. Посочени са и конкретни примери за онагледяване на възможните хипотези.

В Инструкцията изрично е предвидено, че придобитият по реда на ПМС №61/1967 г. трудов стаж се зачита при ползване на права по Закона за пенсиите и други нормативни актове, по които се изисква непрекъснат или общ трудов стаж. В табличен вид е представен трудовият стаж, който се зачита на майката (осиновителката) при раждане (осиновяване) на живо дете, което не е починало преди изтичане на сроковете на платения и неплатения отпуск по разпоредбите на отменения КТ/1951 г., в зависимост от поредността на детето, както следва:

	При раждане	При осиновяване - от деня на предаване на детето за осиновяване до:
на първо дете	12 месеца	10 и 1/2 месечна възраст на детето
на второ дете	14 месеца	12 и 1/2 месечна възраст на детето
на трето дете	18 месеца	16 и 1/2 месечна възраст на детето
на четвърто и всяко следващо	12 месеца	10 и 1/2 месечна възраст на детето

При раждането на близнаци трудовият стаж на майката се определя по реда на последния близнак, но ако един от близнаците е трето дете, трудовият стаж се зачита като за трето дете.

При определянето на поредността на роденото дете, с оглед зачитането на трудов стаж, се вземат предвид рождените и осиновените деца от майката (осиновителката), които са живи към деня на раждането (осиновяването) и не са дадени за осиновяване от други лица. Доведените и заварените деца се вземат предвид при определяне на поредността на детето, за което ще се зачита трудов стаж, само ако са осиновени от майката.

При зачитането на трудов стаж по този ред на жените майки се признава стаж в посочените в таблицата размери, като 45 календарни дни от тях се броят преди датата на раждането на детето, а останалите (в зависимост от поредността на детето) - след раждането.

За жените осиновителки трудовият стаж се зачита от датата на фактическото взимане на детето за осиновяване до приключване на съответния период, посочен в таблицата. Сроковете за възрастта на децата се броят от деня на раждането им.

Зачитането на стаж при пенсиониране по описания ред се извършва за всички жени майки и осиновителки, включително и неработещите жени майки и осиновителки при раждане и осиновяване на дете, което не е починало преди изтичането на посочените срокове. Ако детето е починало при раждане или след това, както и за починалите след като са били осиновени деца, редът и сроковете за признаване на трудов стаж са установени в други текстове от Инструкцията.

По този ред се признава трудов стаж на неработещите жени майки и осиновителки от 1 януари 1968 г. до 2 юли 1984 г., включително, тъй като от 3 юли 1984 г. е изменен и допълнен **Указът за насърчаване на раждаемостта**, с което разгледаните дотук нормативни актове са мълчаливо отменени и губят правната си сила.



От 03.07.1984 г. до 31.12.1986 г. - Указ за насърчаване на раждаемостта

С допълнението на **Указа за насърчаване на раждаемостта** (в сила от 03.07.1984 г.) на майките и осиновителките, които не работят по трудово правоотношение, се зачита за трудов стаж времето до навършване на 3-годишна възраст от детето.

За разлика от ПМС №61/1967 г., по което за трудов стаж на неработещите жени майки и осиновителки се зачита част от времето на бременността (45 дни преди раждането на детето), по този указ трудов стаж се зачита от датата на раждането или от датата на осиновяването на детето до навършване на 3-годишната му възраст. По тази уредба поредността на децата няма значение.

В случай че до 3 юли 1984 г. не са изтекли сроковете, които се зачитат за трудов стаж по реда на ПМС №61/1967 г., на майките се зачита трудов стаж до навършване на 3-годишна възраст на децата без прекъсване. Това са случаите, в които сроковете по двата нормативни акта се застъпват. Ако обаче до 3 юли 1984 г. са изтекли сроковете по постановлението, но детето не е навършило 3-годишна възраст, на такива неработещи жени майки или осиновителки следва да се признае още трудов стаж, равняващ се на времето от 3 юли 1984 г. до навършване на 3 години на детето.

Пример: *Първо дете, родено на 01.08.1982 г. и съгласно разпоредбите на ПМС №61/1967 г. на майката се признава трудов стаж 12 месеца, от които 45 дни преди раждането, т.е. 12 месеца, считано от 15.06.1982 г. до 15.05.1983 г. Детето навършва три години на 01.08.1985 г. и ако до този момент майката не работи, следва да ѝ се признае още трудов стаж за периода от 03.07.1984 г. до 01.08.1985 г. (т.е. времето от 15.05.1983 г. до 03.07.1984 г. не се зачита за стаж).*

От 01.01.1987 г. до 31.12.1992 г. – Кодекс на труда (КТ/1986 г.)

От 1 януари 1987 г. е в сила нов Кодекс на труда (КТ/1986 г.), като в него е посочено, че той отменя всички членове от дял I и дял II от отменения КТ/1951 г., но тези от дял III остават действащи.

В раздел II от новия кодекс е регламентирано зачитането на трудовия стаж. Уредени са случаите, съобразени с принципа, че за трудов стаж се признава времето, през което е съществувало трудово правоотношение. Изчерпателно са изброени изключенията, при които за трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение. Указано е също, че за трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, когато майката или осиновителката се грижи за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст.

Зачитането на осигурителния стаж на неработещите жени майки и осиновителки по Указа за насърчване на раждаемостта и по КТ/1986 г. не създава затруднения, тъй като периодът, който се признава за стаж, е един и същ - от датата на раждането или датата на предаване на детето за осиновяване до навършване на тригодишната му възраст.

От 01.01.1993 г. до момента – Кодекс на труда (в сила от 01.01.1993 г.)

През 1992 г. разпоредбите на Кодекса на труда са изменени, като така се разширява кръгът на правоимащите лица. Съгласно тези изменения, считано от 1 януари 1993 г., за трудов стаж се признава времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, когато майката, бащата, осиновителката или осиновителят се грижи за отглеждането на дете до навършване на 3-годишната му възраст. Това означава, че трудов стаж се зачита освен на неработещите майки или осиновителки, така също и на неработещите бащи или осиновители, които се грижат за отглеждане на деца до 3-годишна възраст. Поредността на децата отново е без значение.



С промени в КСО е отменен и дял III от КТ/1951 г., считано от 1 януари 2000 г. Правилникът за прилагането му също е отменен с **ПМС №263 от 30.12.1999 г. за приемане на Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски, и за изчисляване на паричните обезщетения за временна неработоспособност или за бременност и раждане и на Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки.**

Изброените нормативни документи (отменени и действащи) имат материалноправен характер, поради което нямат обратно действие. При тълкуването на приложимите правни норми относно продължителността на трудовия стаж, който се признава при бременност и раждане и отглеждане на дете на неработеща майка и осиновителка, следва да бъдат прилагани общите правила за тълкуване на правните норми и за действието им по отношение на лицата и във времето. Не е допустимо по съображения за „справедливост“ да се прилагат към конкретен случай правни норми, които не са действали към момента на възникване на съответния фактически състав, когато на тези норми не е придадено обратно действие с изрична разпоредба.

Следва да бъде отбелязано, че към 1 януари 2000 г. няма промяна в разпоредбите на Кодекса на труда, поради което за трудов стаж продължава да се признава времето на неработещите майка/баща/осиновителка/осиновител, когато се грижат за отглеждане на дете до навършване на 3-годишната му възраст. За да бъде зачетен обаче този период след тази дата и за осигурителен стаж, е необходимо да има регламентация и в КСО.

Считано от 1 януари 2000 г. зачитането за осигурителен стаж при пенсиониране на периодите на майчинство на неработеща майка се извършва на основание чл. 6, ал. 7 от КСО в първата редакция на тази норма. Посочената разпоредба указва, че при пенсиониране, за периода, който е зачетен за осигурителен стаж на неработещите майки, се внасят осигурителни вноски върху минималната работна заплата към датата на отпускането на пенсия. Видно от цитираното, времето на отглеждане на дете до навършване на 3-годишната му възраст, се зачита за осигурителен стаж единствено на неработещите майки.

От началото на 2002 г. основанието за зачитане на посочените периоди за осигурителен стаж е разпоредбата на чл. 9, ал. 7 от КСО, допускаща за осигурителен стаж при пенсиониране да се зачита времето, през което неработеща майка е гледала дете до 3-годишна възраст. За тези периоди се внасят осигурителни вноски в размера на вноските за фонд „Пенсии“ за сметка на републиканския (от 01.01.2014 г. - държавния) бюджет върху минималната работна заплата към датата на отпускане на пенсията.

В действителност не се променя периодът, който се зачита за осигурителен стаж, както и обхватът на зачитане.

Реално продължава да се зачита същата продължителност – от датата на раждане на детето до навършване на 3-годишната му възраст, но само на неработещите майки.

Документи, удостоверяващи трудов/осигурителен стаж на неработещите майки или осиновителки

Трудовият стаж, който се зачита до 31 декември 1999 г. по описаните до този момент нормативни актове, се установява от органа, който признава права, произтичащи от трудов стаж. В случая този орган са териториалните поделения на Националния осигурителен институт.

Съгласно разпоредбата на Инструкция №0-4 от 1970 г., трудовият стаж, придобит на основание текстовете на ПМС №61/1967 г., се установява с удостоверение, издадено от Народния съвет по местожителство на майката (осиновителката). Удостоверението се издава след справка по актовете за гражданско състояние по утвърден с посочената инструкция образец.

Когато удостоверението се издава на осиновителка, се изисква и служебна бележка от родилния дом, дом „Майка и дете“ или друго здравно заведение, от която да е видно на коя дата е предадено детето за осиновяване, както и решението на съда за допускане на осиновяването. В случаите, при които детето е взето за осиновяване от дома на рождената му майка или е взето за осиновяване подхвърлено дете, се представя и писмена декларация от осиновителката, в която същата следва да посочи на коя дата е взела детето за осиновяване.

Удостоверение обр. НМ-1 се е издавало след изтичане на срока, който трябвало да се зачете за трудов стаж. По изключение удостоверението се е издавало и преди изтичане на този срок, но по него се зачита за трудов стаж само времето до издаването му. Ето защо, при предоставяне на такова удостоверение от неработещи жени майки или осиновителки, същото следва да се приеме от органа, който зачита трудов стаж по този ред, тъй като то е удостоверение по силата на посочената разпоредба.

Съгласно изменененията в Инструкция №0-4 от 1970 г., за да бъде признат съответният размер трудов стаж, заинтересованите лица следва да представят необходимите документи, които го удостоверяват. Такива документи са: удостоверение за раждане на детето, решението на съда за осиновяване, писмената декларация на осиновителката за датата, на която е взела детето за осиновяване, и другите документи относно времето, което се признава за трудов стаж, и относно поредността на детето. Трудовият стаж се установява след изтичането на срока, който се признава за трудов стаж, като по изключение може да се установи преди това, но само за изтеклото време. Този трудов стаж не се вписва в трудовата книжка.

За да бъде призната съответната продължителност на осигурителния стаж при пенсиониране, за гледане на дете, родено след 31 декември 1999 г. от неработеща майка, е необходимо да бъде представено удостоверение за раждане на детето, декларация, че то не е дадено за осиновяване или настанено в специализирана институция за деца. Може да бъде представено и удостоверение за родените от майката деца от главна дирекция „Гражданска регистрация и административно обслужване“ на Министерството на регионалното развитие и благоустройството.

Материалът е подготвен от Станимира Станева и Елена Владимирова, главни експерти по осигуряването в отдел „Методология на отпускане на пенсиите“, дирекция „Пенсии“

Международно сътрудничество

Националният осигурителен институт (НОИ) продължава да провежда проактивна политика по взаимодействие с чуждестранните си партньори в областта на социалната сигурност и развитието на социалноосигурителните услуги.

През първото полугодие на 2024 г. ръководството на институцията участва в двете най-значими събития на Международната асоциация за социално осигуряване (МАСО) – Световната конференция за технологии и комуникации в социалната сфера, и Годишния форум на Европейската мрежа на МАСО.

В края на май т.г. делегация на НОИ, ръководена от подуправителя Весела Караиванова-Начева, посети азербайджанската столица Баку. Основен повод за посещението на представителите на НОИ беше подписването на меморандум за разбирателство между българската осигурителна институция и Държавния фонд за социална закрила (ДФСЗ) към Министерството на труда и социално осигуряване на населението на Република Азербайджан. От българска страна документът беше подписан от подуправителя на НОИ, а от страна на домакините подписа си под него сложи Хималай Мамишов, председател на фонда.

Меморандумът дава нови възможности на двете организации да си сътрудничат ефективно при усъвършенстването на осигурителното законодателство в двете държави и прилагането на нужните реформи, както и нови подходи в областта на пенсиите и обезщетенията. В него е предвидено още активно взаимодействие по отношение на разработването и внедряването на електронни услуги и на оперативната съвместимост на базите данни. Планирано е това да става чрез активен обмен на нормативни документи, аналитични материали и резултати от изследвания, отнасящи се до сферата на дейност на двете организации, и чрез организирането на двустранни посещения на управленско и експертно ниво.

Като естествено продължение на посещението, през юни се проведе и онлайн конференция на ИТ дирекциите на двете институции, на която специалистите представиха своята експертиза и споделиха информация за прилаганите

добри практики в посока разширяване на обхвата и подобряване на достъпността на дигиталните услуги.

В Националния осигурителен институт се организираха двустранни работни заседания с представители на Германското пенсионно осигуряване - Средна Германия, с Испанския социалноосигурителен институт и с Молдовската служба за социално подпомагане. По време на тези посещения бяха обсъдени теми и актуални въпроси във връзка с увеличаващия се брой граждани, пребиваващи на територията на различните държави, и необходимостта от предоставяне на по-голям брой дигитални услуги. Отчетена беше и нуждата от електронен обмен на социалноосигурителна информация, координация и комуникация между институциите. Специално внимание беше отделено и на превенцията и борбата със злоупотребите, кражби и кибератаки.

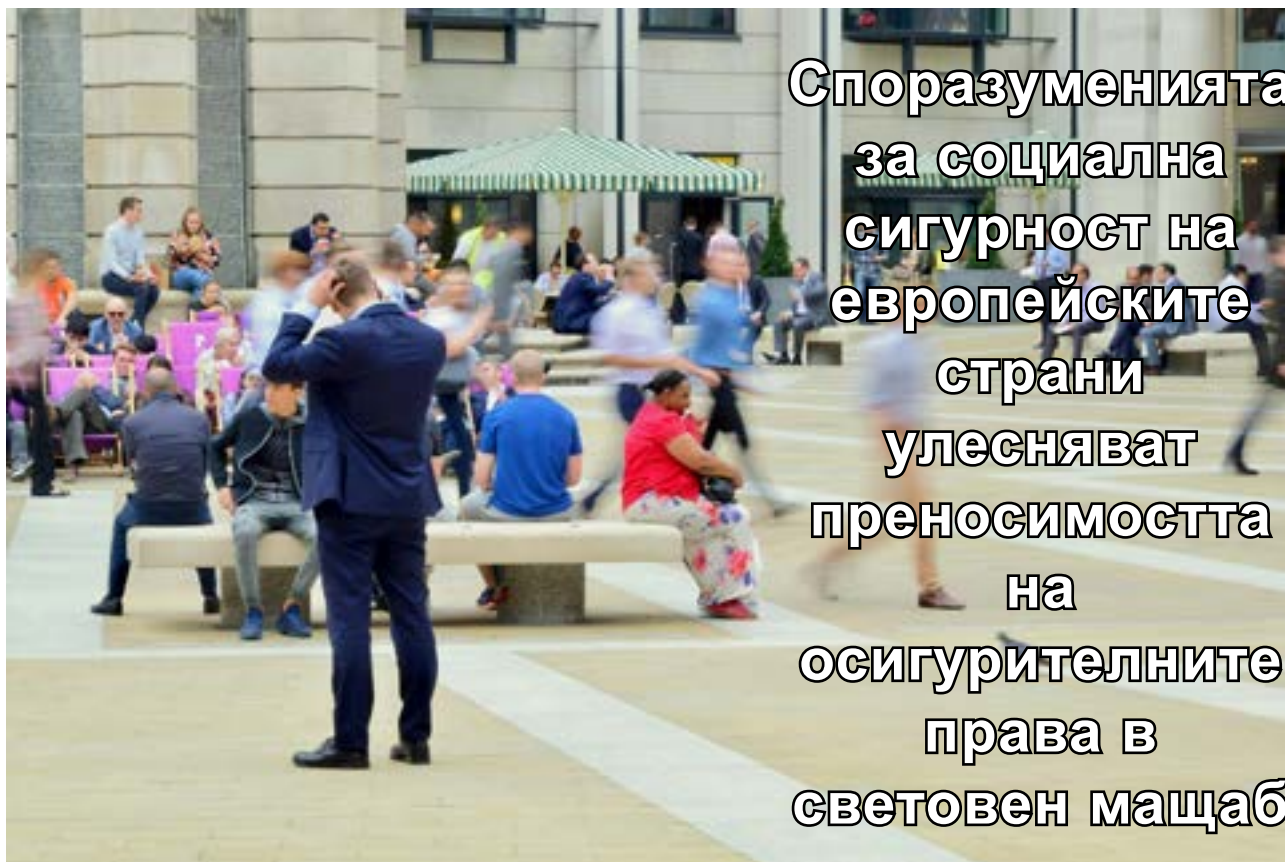
И през т.г. продължава участието на експерти на НОИ в традиционните консултация дни за български граждани в различни региони на Кипър, Гърция, Испания и Португалия. Инициативите са под егидата и с подкрепа на посолствата и консулските служби на Република България в съответните държави.

Сериозен интерес бе регистриран към поредния кръг от българо-германските консултация дни по пенсионни въпроси, който се състоя в германския град Щутгарт през юни 2024 г. В рамките на станалата традиционна среща с експерти по социално осигуряване бяха предоставени общо 345 индивидуални консултации по казуси, свързани с преценка на права в областта на пенсиите, на лица със стаж в двете държави. Живеещите във федералната провинция Баден-Вюртемберг научиха повече за реда за подаване на заявления за пенсиониране и процедурата за отпускане на пенсиите. Бъдещите пенсионери се запознаха с необходимите документи за удостоверяване на осигурителни периоди в общността. Те узнаха подробности и за услугата за изчисляване на прогнозен размер на българските пенсии, достъпна през интернет страницата на НОИ.

Българо-германските консултация дни се организират от НОИ, Федерацията на Германското пенсионно осигуряване и Германското пенсионно осигуряване - Средна Германия. Те имат 16-годишна история, като се провеждат в различни градове у нас и в Германия при сериозен интерес и в двете страни. Следващите консултация дни ще се проведат в България през септември 2024 г., домакини ще бъдат Стара Загора и Хасково.



Материалът е подготвен от Йолита Влаевска-Кирова, директор на дирекция „Международно сътрудничество и проекти“



Доколкото първите международни споразумения за социална сигурност са подписани през четиридесетте години на миналия век и дори по-рано, днес в сила са общо 627 двустранни и 19 многостранни споразумения. Европейските държави са част от над 80% от тях.

Броят на работниците мигранти в световен мащаб нараства, достигайки до 169 милиона души през 2019 г. или приблизително 62% от всички международни мигранти. Въпреки че миграцията беше забавена от кризата с COVID-19, след това се наблюдава сериозно възстановяване на мигрантските потоци. Въпреки значителния си принос към пазара на труда и обществото на приемащата страна, работниците мигранти често пъти срещат трудности при достъпа си до социални плащания.

Освен това командированите работници, които за ограничен период от време извършват работата си на територията на друга държава вместо в държавата, в която обикновено работят, трябва да спазват разпоредбите на социалното осигуряване и на двете страни, които може да изискват от тях да плащат двойни осигурителни вноски.

Споразуменията за социална сигурност като ключов правен инструмент притежават огромен потенциал за подобряване на преносимостта на социалните права. Това се отнася до запазване на придобити права и на тези, които са в процес на придобиване, при живеене в различни държави. Те гарантират, че периодите на заетост в договарящите се страни ще се считат за квалифициращи, като по този начин улесняват достъпа до обезщетения чрез тяхното сумиране или по други начини. Като определят приложимото законодателство, тези споразумения играят решаваща роля и за предотвратяване на двойното осигуряване на работници, които са временно командировани в друга държава, допринасят за приемането им в системата и гарантират спазването от работодателите на социалноосигурителното законодателство. Повечето международни споразумения за социална сигурност са двустранни (между две държави), но някои са многостранни и позволяват на няколко страни да координират части от своите схеми за социална сигурност.

Споразуменията за социална сигурност се различават по своя обхват и разпоредби. Клоновете на социалното осигуряване, които най-често се включват в такива споразумения, са обезщетенията за старост, инвалидност и наследяване. Някои споразумения за социална сигурност имат по-ограничен обхват. Те мога да съдържат разпоредби за достъп до обезщетения, но не и разпоредби за предотвратяване на двойното заплащане на вноски на командированите работници и обратното.

Поглеждайки към Европейския съюз (ЕС) през 2023 г., става ясно, че 6,1% от живеещите в него са били граждани на държави извън съюза и тази тенденция нараства, като потоците от мигранти извън ЕС са се увеличили със 117% между 2021 и 2022 г. Данните сочат, че 3,8% от лицата в трудоспособна възраст са пребивавали в държава от съюза, различна от тази на тяхното гражданство, като 1,7 милиона са били трансгранични работници (лица, които работят в една държава и живеят в друга), а 4,6 милиона - командировани работници.

Двустранни и многостранни споразумения в световен мащаб: Еволюция във времето

В световен мащаб Европа има най-много двустранни споразумения за социална сигурност. Тя е договаряща страна в 526 от 627 двустранни споразумения, които са в сила по света (84%). Броят на двустранните споразумения за социална сигурност нараства със среден годишен темп на растеж от около 7% през последните 80 години.

Към този момент 123 държави и територии по света (61% от всички) имат поне едно активно двустранно споразумение. Броят на държавите и териториите, участващи в двустранни споразумения, постепенно нараства, въпреки че има значително забавяне през последните 10 години. Това може да изглежда в противоречие с продължаващото нарастване на броя на споразуменията, но лесно може да се обясни с факта, че споразуменията обикновено са фокусирани в една и съща група държави. Това може да се разглежда като известна проява на разделение на страни, които участват в споразумения, и държави, които не са подписвали такива. Европа се отличава в това отношение, тъй като в рамките на региона почти всички страни (95%) са включени в поне едно двустранно споразумение.

Броят на държавите и териториите, включени в многостранни споразумения, също нараства през годините. Понастоящем 98 държави и територии по света (48% от всички) имат поне едно активно многостранно споразумение, като при европейските държави нивото стига 77%. Разглеждайки двустранните и многостранните споразумения заедно, се вижда, че 74% от страните по света имат поне едно двустранно или многостранно споразумение, като 100% от държавите в Европа участват в споразумение. Регионалните тенденции са последователни при различните видове споразумения, като е най-вероятно да имат споразумение европейските държави, следвани от тези в Северна и Южна Америка, Африка и Азия и Тихия океан.

Двустранни споразумения с участието на европейски държави

Региони на договарящите се страни

До 1965 г. двустранните споразумения за социална сигурност в Европа бяха само вътрешни за региона. Междурегионалните споразумения постепенно нарастват от 1970 г. насам. Групата споразумения с африкански и американски държави нарастват с идентичен темп през 70-те и началото на 80-те години, като всяка от тях представлява приблизително 20% от двустранните споразумения до 1985 г. Оттогава обаче броят на новите споразумения с африканските страни изостава спрямо тези с държавите от Америка и Азия, които постепенно се увеличават от 1995 г. насам. В момента 40% от споразуменията в Европа са вътрешнорегионални, докато нивата на междурегионалните споразумения са следните: с Америка (28%), с Азия и Тихоокеанския регион (22%) и с Африка (11%). Развитието на системите за социална сигурност, трудовите и миграционните потоци, разпределението на работодателите, както и политическите съображения, играят важна роля при подписването на споразумения за социална сигурност.

Улеснен достъп до обезщетения

Една от основните функции на споразуменията за социална сигурност е да улесняват достъпа до обезщетения най-вече чрез запазване на осигурителните права в хода на придобиване им или чрез други средства. Подобни разпоредби позволяват натрупване на квалифициращи периоди по различни национални схеми за социална сигурност, които след това се сумират (за осигуряване, за заетост или за пребиваване). Те дават възможност за запазване или възстановяване на права и споделяне на разходите за изплатените обезщетения. Почти всички двустранни споразумения, включващи европейски държави, предвиждат улеснен достъп до обезщетения (96%), докато това е малко по-рядко срещано при споразумения със страни от Азия и Тихия океан (89%). Споразуменията с държави от всеки един от регионите е по-вероятно да предоставят улеснен достъп до пенсии (95% от всички споразумения), отколкото до други социални плащания. Това се дължи на дългите квалифициращи периоди за пенсии за старост, инвалидност и наследствени пенсии, което увеличава необходимостта от улеснен достъп, наред с факта, че тези клонове на социалното осигуряване са добре развити и са дългогодишно прилагани компоненти на системите за социална сигурност. Споразуменията Европа-Европа и Европа-Африка най-вероятно улесняват достъпа и до другите клонове, като над 50% от тях обхващат такива (с изключение на безработицата). При споразуменията със страни от Америка и Азия е обратното - много по-малко вероятно е да обхващат други клонове (наблюдава се при по-малко от една трета от споразуменията).

След пенсиите най-разпространен клон, при който е осигурен улеснен достъп, е трудовата злополука - има го

в 56% от всички споразумения, като присъства в почти всички споразумения Европа-Европа (85%) и Европа-Африка (79%). Болест и майчинство са следващите по честота, като данните при тях сочат съответно 48% и 46%. Тук отново най-често срещани са споразуменията Европа-Европа и Европа-Африка. Най-рядко срещаните клонове с улеснен достъп са: семейни помощи (37%), здравеопазване (31%) и безработица (27%). Тези цифри са много по-ниски при споразумения със страни от Америка и Азиатско-тихоокеанския регион.

Някои двустранни споразумения за социална сигурност сумират периоди от трети държави, стига обаче всички договарящи се страни да са сключили двустранни споразумения с третата държава. Ако само едната държава има такова споразумение, клаузата може да се прилага за третата страна само за лица, обхванати от споразумението с третата държава. Улеснен достъп до обезщетения за трети страни съществува в приблизително една трета от споразуменията (36%). Той е значително по-разпространен в споразуменията Европа-Европа (43%), отколкото в тези със страните от Азия и Тихия океан (25%). С течение на времето все повече двустранни споразумения, включващи европейски държави, включват улеснен достъп до обезщетения на трети страни, като над половината (57%) от договорените или предоговорените от 2010 г. насам документи имат такива разпоредби. Важно е да се отбележи, че спецификата на „клаузата за трета страна“ може да варира в зависимост от споразумението и участващите държави.



Командиране на работници

Понякога работодател в една държава изпраща служител на временна работа в друга държава. Такива служители са известни като „командирани работници“. Докато повечето държави изискват всички лица, наети на тяхна територия, да плащат социалноосигурителни вноски при тях, често се правят изключения за командированите работници, което им позволява да продължат да плащат осигуровките си в командированата държава (където техният работодател обикновено развива дейност) и да бъдат освободени от плащане им в страната, в която са командирани. Очевидно подобни изключения не могат да продължават безкрайно. В един момент държавите се споразумяват за определени периоди на подобно освобождаване, като често определят начален и максимален период за това.

В Европейския съюз правилата за командированите работници по отношение на социалното осигуряване се уреждат от Директивата за командироване на работници и Регламент №883/2004 относно координацията на системите за социална сигурност. Разпоредбите относно командироването на служители са често срещани в двустранни споразумения, включващи европейски държави (89%), като те се срещат най-често в междурегионални споразумения, а не във вътрешнорегионални. Разпоредби за командироване съществуват в 99% от споразуменията с Америка, в 91% от тези с Азия и Тихия океан и в 88% с Африка. За сравнение, такива има само в 81% от споразуменията Европа-Европа. Има ясни регионални особености в периодите на освобождаване от двойно плащане на осигуровки, като в споразуменията със страни от Азия и Америка са много по-вероятно да има дълги общи периоди на освобождаване от пет или повече години (съответно 70% и 52%). По-кратките периоди на освобождаване са по-често срещани в споразуменията Европа-Европа и Европа-Африка. Повечето от споразуменията за тези региони позволяват периоди на освобождаване до три години, но че най-често срещаните са двете години (35% от споразуменията Европа-Европа и 25% от споразуменията Европа-Африка).

Много споразумения предвиждат също командироване на самостоятелно заети лица. Разпоредби относно тях могат да бъдат намерени в 32% от споразуменията, включващи европейски държави, докато подобни разпоредби за наетите служители се намират в 89% от споразуменията, както стана дума по-горе. За тази група работници двугодишен период на освобождаване е най-често срещан във всички региони с изключение на Азия и Тихоокеанския регион.

Многостранни споразумения, включващи европейски държави

Регламенти на Европейския съюз

Понастоящем ЕС разполага с най-всеобхватната правна рамка за многостранна координация на социалното осигуряване в света както в материален, така и в персонален обхват. Ранното и цялостно развитие на координацията на социалната сигурност в рамките на ЕС произтича от неговия основополагащ принцип за свободно движение на хора и защита на правата на социална сигурност. Това означава, че лицата, упражняващи правото си на свободно движение, не трябва да губят от социалноосигурителните си права. Координацията на социалното осигуряване е важен въпрос в региона от първите дни на Европейската икономическа общност, като първият регламент по тази тема влиза в сила през януари 1959 г. В момента са в сила два правни акта - основният Регламент (ЕО) №883/2004

и Регламент за прилагане (ЕО) №987/2009. Те се прилагат за всички 27 държави-членки на ЕС, както и за Исландия, Лихтенщайн и Норвегия въз основа на споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП), за Швейцария въз основа на Споразумението за свободно движение на хора между Швейцария и ЕС, и за граждани на Великобритания, които са мигрирали преди края на преходния период за Брекзит (31 декември 2020 г.), въз основа на Споразумението за оттегляне между ЕС и Обединеното кралство. Това ги прави инструментите за координация с най-голям брой договарящи се страни в света.

Регламентите на ЕС са уникални и с това, че са обвързващи актове и имат предимство пред всички други международни и национални закони, въпреки че държавите, разбира се, остават свободни да определят това кое лице е осигурено съгласно тяхното законодателство и какви са видовете и условията за отпускане на съответните обезщетения.

Регламентите на ЕС са много изчерпателни и обхващат различни аспекти на трудовата мобилност като командироване, сезонна работа, погранични работници и пътуване до работното място. Разпоредбите защитават не само работниците, но и лицата, които се местят по други причини като планирани здравни грижи, ваканции или пенсиониране. Персоналният обхват е доста обширен и включва работници, самостоятелно заети лица, студенти, държавни служители и неактивни лица. Това надхвърля повечето други многостранни и двустранни документи, които обикновено обхващат само икономически активни лица и техните семейства.

Материалният обхват на разпоредбите е широк и обхваща всичките девет клона на социалното осигуряване, както е посочено в Конвенцията за социално осигуряване (минимални стандарти) на МОТ от 1952 г. Той включва както някои обезщетения без вноски, така и такива с вноски. Регламентите изрично обхващат обезщетения преди пенсиониране, обезщетения за бащинство и помощи при смърт. Въпреки че не включват изрично дългосрочните грижи, Съдът на Европейския съюз постанови, че в някои случаи те могат да се третират като обезщетение за болест за целите на координацията.

Други многостранни споразумения, включващи европейски държави

Освен регламентите на Европейския съюз, в момента има пет други действащи многостранни споразумения, които включват държави от ЕС. Първото, Европейската конвенция за социална сигурност, обхваща Турция и седем държави-членки на ЕС. Тя влезе в сила след три ратификации през 1977 г. и е отворена за ратифициране от всяка от 46-те държави-членки на Съвета на Европа. По времето, когато беше подписана, това беше най-всеобхватният съществуващ механизъм за координация, включващ много клонове на социалното осигуряване и притежаващ широк персонален обхват - на служители, самостоятелно заети лица и неактивни лица. Важно е да се спомене, че прилагането на някои разпоредби зависи от допълнителни двустранни споразумения.

Скандинавските страни също са създали отделна конвенция, предназначена да допълни разпоредбите на европейските регламенти, особено относно социалното подпомагане и социалните услуги. Тя допълнително улеснява преноса на права и мобилността на лицата.

След отделянето на Великобритания от ЕС и подписването на споразумението за оттегляне бяха установени две многостранни споразумения: Споразумението за търговия и сътрудничество между ЕС и Великобритания и Конвенцията за социално осигуряване между ЕИП и Великобритания, като и двете предвиждат командироване на работници и запазване на осигурителните права (в допълнение към двустранно споразумение между Обединеното кралство и Швейцария).

И накрая, Португалия и Испания са страни по Иbero-американското многостранно споразумение от 2011 г., което е уникално в световен мащаб с това, че пресича регионалните граници. Понастоящем не е в сила друго подобно междурегионално многостранно споразумение. Когато влезе в сила, Конвенцията на Общността на португалоговорящите страни ще включва девет държави и също ще преодолява регионалните ограничения.

Съществуват и три споразумения между европейски държави извън ЕС:

- Споразумение за пенсиите от 1992 г. за граждани на държавите-членки на Общността на независимите държави (ОНД), обхващащо осем държави;
- Споразумение от 1994 г. за трудовите злоупотреки за граждани на Общността на независимите държави, в сила в 10 държави (1995-1996 г.)
- Споразумение за пенсиите от 2019 г. за служителите на държавите-членки на Евразийския икономически съюз, което влезе в сила в пет държави през 2021 г.

Заключителни бележки

Броят на държавите, участващи в двустранни и многостранни споразумения, се е увеличил рязко през последните 60 години. Понастоящем всички европейски държави и територии участват в поне едно международно споразумение

за социална сигурност и са страна по 84% от двустранните споразумения, които са в сила в световен мащаб. В миналото много от тези споразумения бяха вътрешнорегионални, но все повече двустранни споразумения стават междурегионални, особено след като европейските регламенти поеха управлението на голяма част от вътрешно-регионалната координация.

Лесният достъп до обезщетения е основен компонент на международните споразумения, включващи европейски държави. Всички многостранни и почти всички двустранни споразумения (96%), включващи европейски държави, съдържат подобна разпоредба. Улесненият достъп е най-често срещан при пенсиите (95% от двустранните и 100% от многостранните споразумения), следван от трудовите злоупотреки (56% от едните и 57% от другите).

Налице е нарастваща тенденция за включване на разпоредби, свързана с улеснения достъп до обезщетения на трети държави. Въпреки че тази клауза присъства в една трета от споразуменията, включени от европейски държави (36%), повече от половината от договорените или предоговорените от 2010 г. насам имат такива разпоредби.

В двустранните споразумения, включващи европейски държави, разпоредбите, свързани с командироването на работници, са малко по-рядко срещани от тези за улеснения достъп (89% срещу 96%). Въпреки това отново има ясни регионални различия, като разпоредби за командироване има в 99% от споразуменията с Америка, в 91% от тези с Азия и Тихия океан и в 88% от тези с Африка. За сравнение, такива присъстват само в 81% от споразуменията Европа-Европа. Освен това споразуменията между Европа-Азия и Европа-Америка обикновено имат по-дълъг период на освобождаване от плащане на осигуровки, като често първоначалното той е от пет или повече години. Повечето споразумения Европа-Европа имат период на освобождаване от две години, докато споразуменията Европа-Африка имат три години или по-малко.

Растежът и всеобхватността на споразуменията за социална сигурност е значителен, което показва нарастващо признаване на осигурителния принос и правата на работниците мигранти. На фона на нарастващата трудова миграция споразуменията за социална сигурност представляват ключов правен инструмент за подобряване на преносимостта на социалните права.

***Материалът е публикуван със значителни съкращения и редакции и със заглавие от редакционния екип на бюлетина.**

Оригиналният източник:

<https://www.issa.int/analysis/international-social-security-agreements-europe>