

Полезни съвети

- Ако за пръв път започвате да работите, изберете информирано къде да се осигурявате.
- Не пропускайте да проверявате дали Вашият работодател Ви осигурява редовно. Можете да получите персонален код от НАП, с който да проверявате онлайн на какъв доход сте били осигурени, какви са осигуровките, които са постъпили към ДЗПО и др.
- Следете активно какво се случва със средствата Ви. Ако се осигурявате в ПОД, имате възможност да получите уникален номер и да проверявате натрупаната доходност в сайта на дружеството. Ако се осигурявате в ДОО за втория стълб, имате право на регулярни отчети от НАП.
- Не пропускайте възможността да прехвърлите средствата си, ако считате, че не се управляват достатъчно добре.
- Опитайте се да заделите 10% от доходите си за допълнително доброволно осигуряване.

Прочетете още:



Отказ от отговорност

Тази брошура е с информативен характер и цели запознаването с определен проблем. Тя не съдържа професионални или правни съвети. Ако се нуждаете от конкретен съвет, Ви препоръчваме да се обръщате към съответния квалифициран специалист.

Брошурата не представлява съвет за вземане на инвестиционно решение или препоръка за покупка, или продажба на финансови инструменти, инвестиционни или други финансови продукти. Авторите не носят отговорност за претърпени загуби при ползването ѝ.

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ВАРНА



**Катедра „Финанси“
Клуб „Финанси“**

**ПЕНСИИТЕ –
КАКВО (НЕ) ЗНАЕМ**
серия „Моите финанси“

Варна, 2016 г.

Понякога пенсионната система изглежда сложна и необяснима. Какво знаем и какво не за пенсиите в България?

Трипартитна система – що е то?

Пенсионната система в България включва задължително и доброволно пенсионно осигуряване. Като една стабилна сграда, то се основава на няколко колони:

- държавно обществено осигуряване (ДОО);
- допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО);
- допълнително доброволно пенсионно осигуряване (ДДПО).

Държавно обществено осигуряване

ДОО се администрира от Националния осигурителен институт (НОИ) и действа на разходопокривен принцип. Това означава, че сегашните работещи издържат сегашните пенсионери.

Допълнително задължително пенсионно осигуряване

Обратно на първия стълб допълнителното осигуряване функционира на капиталов принцип. Така всеки осигурен има своя лична сметка (партида), по която се натрупват неговите средства. До 2015 г. то се осъществяваше в две направления:

- В универсален пенсионен фонд (УПФ), администриран от пенсионно-осигурително дружество (ПОД), като задължително се осигуряваха лицата, родени след 31.12.1959 г.
- Осигуряването в професионален пенсионен фонд (ППФ), администриран от ПОД бе задължително за всички работещи при I и II категория труд.

От 2015 г. започващите трудова дейност за пръв път могат да избират дали да се осигуряват в УПФ или цялата вноска да постъпва във фондовете на ДОО. Лицата, които вече имат средства в допълнителен задължителен фонд, също могат да ги прехвърлят към НОИ. Това право възниква **една** година след като е направен първоначалният избор (или служебен избор). Можете да промените универсалния си фонд или да се прехвърляте от/в ДОО многократно, **веднъж** годишно, но само ако Ви остават повече от 5 г. до настъпване на право за пенсиониране.

Осигурените в професионален пенсионен фонд могат да осъществят право на избор **еднократно**, т.е. веднъж направили своя избор, нямат право да го променят.

Допълнително доброволно пенсионно осигуряване

Третата колона на пенсионната система в България е допълнителното доброволно осигуряване. При него съществува много по-голяма свобода:

- Може да се осигурява всяко лице, навършило 16 г., независимо дали има трудово правоотношение или не.
- Всеки сам определя вноската си – може да внася определена от него сума, когато пожелает.
- Максималният размер на таксите е определен нормативно.

Друго съществено предимство е **данъчната изгода**. Пенсиите, изплатени след придобиване право на пенсия, са изцяло необлагаеми. Осигурителните вноски също носят преференции. Ако се правят от осигуреното лице, то има право да ги приспадне от облагаемия си доход в рамките на до 10% от брутното си трудово възнаграждение, а ако са от работодателя, те са данъчно признат разход в размер на 60 лв. месечно на работник.