



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07
"Инвестира във вашето бъдеще"



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

[2.3]

Проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

август 2013 г., гр. София



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”

стр. 1



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ

СЪДЪРЖАНИЕ	2
СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА	7
ВЪВЕДЕНИЕ	9
1. ДЕФИНИЦИИ, СЪБРАНА ИНФОРМАЦИЯ	10
2. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНИЯ ПРОБЛЕМ – УСЛОВИЯТА НА ТРУД	13
3. ПРАВНА РАМКА, РЕГУЛИРАЩА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”	17
3.1. СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ	17
3.1.1. Стратегия по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г.	17
3.1.2. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г.....	18
3.1.3. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г.....	18
3.1.4. Национална програма за развитие: България 2020	19
3.2. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД	20
3.2.1. Кодекс на труда	20
3.2.2. Закон за здравословни и безопасни условия на труд.....	24
3.2.3. Кодекс за социално осигуряване	28
3.2.4. Закон за инспектиране на труда	30
3.3. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА НА ТРУДА	31
3.3.1. Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд	31
3.3.2. Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място	32
3.3.3. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време	32
3.3.4. Наредба за работното време, почивките и отпуските	32
3.3.5. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск	33
3.3.6. Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст	33
3.3.7. Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години	33
3.3.8. Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени	34
3.3.9. Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност	34
3.3.10. Наредба за трудоустрояване	34
3.3.11. Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда.....	34



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3.12.	Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците	35
3.3.13.	Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея	35
3.3.14.	Наредба за безплатното работно и униформено облекло	35
3.3.15.	Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя	36
3.3.16.	Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда	36
3.3.17.	Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор	36
3.3.18.	Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж	37
3.3.19.	Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация	37
3.3.20.	Постановление № 300 на Министерския съвет от 2011 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната	37
3.3.21.	Наредба за структурата и организацията на работната заплата	37
3.3.22.	Постановление № 147 на Министерския съвет от 2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит	38
3.3.23.	Наредба за командировките в страната	38
3.3.24.	Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина	38
3.4.	ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ ЗАКОНА ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД	39
3.4.1.	Наредба № 3 от 27 юли 1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове.....	39
3.4.2.	Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина	39
3.4.3.	Наредба № 3 за формата, съдържанието, реда и начина за подаване и съхраняване на декларацията по чл. 15, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд	40
3.4.4.	Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията	40
3.4.5.	Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска	41
3.4.6.	Наредба № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение	41
3.4.7.	Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване.....	42
3.4.8.	Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи	42
3.4.9.	Наредба № 15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа	43
3.4.10.	Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести	43



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.4.11.	Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука”	43
3.4.12.	Наредба № РД-07/8 от 20 декември 2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа.....	44
3.5.	ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ	44
3.5.1.	Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки.....	44
3.5.2.	Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести	45
3.5.3.	Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица	45
3.5.4.	Наредба за пенсиите и осигурителния стаж.....	46
3.5.5.	Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски	46
3.5.6.	Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация	46
3.5.7.	Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест	47
3.5.8.	Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране	47
3.5.9.	Инструкция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране	47
3.5.10.	Инструкция № 1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност.....	48
3.5.11.	Заповед № 232 от 20 юни 2006 г. за утвърждаване образец на Декларация за трудова злополука	48
3.6.	НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, ПРИЛОЖИМИ ЗА ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО“	48
3.6.1.	Наредба № 6 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум	49
3.6.2.	Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи	49
3.6.3.	Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V	50
3.6.4.	Наредба № 13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа	50
3.6.5.	Наредба № 4 от 14 октомври 2002 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа	51
3.6.6.	Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните	51
3.7.	НОРМАТИВНИ АКТОВЕ ОТ ДРУГИ ОБЛАСТИ НА НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КОИТО УРЕЖДАТ И ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД .	52
3.7.1.	Закони с общо приложение	52



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.7.2.	Подзаконови нормативни актове, издадени на основание на Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за признаване на професионални квалификации и Закона за народната просвета	59
3.7.3.	Подзаконови нормативни актове, издадени на основание на Закона за защита от вредното въздействие на химическите вещества и смеси	60
3.7.4.	Подзаконови нормативни актове издадени на основание на Закона за техническите изисквания към продуктите	63
3.7.5.	Актове издадени на основание на Закона за националната стандартизация.....	68
3.7.6.	Подзаконови нормативни актове издадени на основание Закона за устройството на територията	76
3.7.7.	Подзаконови нормативни актове, издадени на основание на Закона за измерванията	78
3.7.8.	Специфични изисквания за правоспособност на лицата за упражняване на професия в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”	80
3.8.	КОМПЕТЕНТНИ ОРГАНИ С ФУНКЦИИ И ОТГОВОРНОСТИ В ОБЛАСТТА НА БЗР.....	85
4.	СЪСТОЯНИЕ НА ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”.....	93
4.1.	ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОР „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО” В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ	93
4.2.	ОСНОВНИ ПРОИЗВЕЖДАНИ ПРОДУКТИ, ВНОС И ИЗНОС	97
4.3.	УСЛОВИЯ НА ТРУД	99
5.	ПРЕГЛЕД НА ФАКТОРИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	110
5.1.	КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ	110
5.2.	ТЕХНОЛОГИЧНИ ФАКТОРИ	110
5.3.	ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ	111
5.4.	ОБЩОЕВРОПЕЙСКИ ФАКТОРИ.....	111
5.5.	РЕГУЛАТИВНИ (ТРУДОВИ, СОЦИАЛНИ, ОКОЛНА СРЕДА) ФАКТОРИ	112
6.	ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	114
6.1.	ОТПРАВНИ ТОЧКИ И ПРИНЦИПИ ЗА АНАЛИЗ И СИНТЕЗ	114
6.2.	МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО.....	114
6.2.1.	Характеристики на изследвания проблем – условията на труд	114
6.2.2.	Подготовка на анкетна карта за работодателите и заетите лица за набиране на нужната информация	115
6.2.3.	Извършване на проучването	115
6.2.4.	Обработка и анализ на резултатите от анкетното проучване.....	115
6.3.	ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО	116
6.4.	АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО.....	118
6.4.1.	Общи данни за условията на труд в предприятията.....	118
6.4.2.	Работно време в предприятията	120



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.4.3.	Режим на труд и отход в предприятията	123
6.4.4.	Здраве на заетите лица	126
6.4.5.	Рискове в предприятията.....	133
6.4.6.	Характер на работата в предприятията	143
6.4.7.	Обучение и развитие в предприятията, свързано с условията на труд	149
6.5.	ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ И ИЗВОДИ ПО ОТНОШЕНИЕ УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	159
7.	SWOT АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД.....	160
8.	РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯ НА ТРУД.....	163
8.1.	ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РИСКОВЕТЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД.....	163
8.2.	РАНЖИРАНЕ НА РИСКОВЕТЕ	165
8.2.1.	Ранжиране на физическите рискове	166
8.2.2.	Ранжиране на ергономичните рискове	168
8.3.	ОЦЕНКА НА РИСКА.....	170
8.4.	ОБОБЩЕНА ОЦЕНКА НА РИСКА	182
9.	ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ ЗА ИНТЕРВЕНЦИЯ С ЦЕЛ ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД.....	184
10.	ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА	187
11.	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	192
11.1.	ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ВЪПРОСНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	192
11.2.	ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА ЗАЕТИ ЛИЦА: РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	192
11.3.	ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СПИСЪК НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”, ПОПЪЛНИЛИ ВЪПРОСНИЦИТЕ	192
11.4.	ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ПОПЪЛНЕНИ ВЪПРОСНИЦИ – ОТ РАБОТОДАТЕЛИ И ОТ ЗАЕТИ ЛИЦА В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”	192
11.5.	ПРИЛОЖЕНИЕ 5: ПРОТОКОЛИ ЗА УЧАСТНИЦИ В ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЬОРСТВО”.....	192



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

АЯР	Агенция за ядрено регулиране
БЗР	Безопасност и здраве при работа
БИС	Български институт за стандартизация
ДАМТН	Държавна агенция за метрологичен и технически надзор
ДНСК	Дирекция за национален строителен контрол
ДОИ	Държавни образователни изисквания
ЕС	Европейски съюз
ЗВО	Закон за висшето образование
ЗЗ	Закон за здравето
ЗЗБУТ	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ЗЗВВХВС	Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси
ЗИ	Закон за измерванията
ЗИТ	Закон за инспектиране на труда
ЗМВР	Закон за министерството на вътрешните работи
ЗНП	Закон за народната просвета
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ЗТИП	Закон за техническите изисквания към продуктите
ЗУТ	Закон за устройство на територията
ИА „ГИТ“	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
ИАНМСП	Изпълнителна агенция за насърчване на малките и средните предприятия
ИАОС	Изпълнителна агенция по околна среда
КИД	Код на икономическа дейност
КСО	Кодекс за социално осигуряване
КТ	Кодекс на труда
ЛПС	Лични предпазни средства
МВР	Министерство на вътрешните работи
МЗ	Министерство на здравеопазването
МИЕ	Министерство на икономиката и енергетиката
МО	Министерство на отбраната
МОТ	Международна организация по труда
МТИТС	Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАП	Национална агенция за приходите
НИРД	Научно-изследователска и развойна дейност
НКИД	Национална класификация на икономическите дейности



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

НЕЛК	Национална експертна лекарска комисия
НОИ	Национален осигурителен институт
НПБЗР	Национална програма по безопасност и здраве при работа
НПР БГ2020	Национална програма за развитие: България 2020
НСИ	Национален статистически институт
НСМОС	Национална система за мониторинг на околната среда
ОПРЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.”
ПМС	Постановление на Министерския съвет
РЗИ	Регионална здравна инспекция
СПО	Съоръжения с повишена опасност
СТМ	Служба/и за трудова медицина
ТЕЛК	Териториални експертни лекарски комисии
ТЗ	Трудова злополука
ТП на НОИ	Териториално поделение на Националния осигурителен институт
УПИАГИТ	Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”
УПМЗ	Устройствен правилник на министерството на здравеопазването
УПМТСП	Устройствен правилник на министерството на труда и социалната политика
УПРЗИ	Устройствен правилник на Регионалните здравни инспекции



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящото проучване и анализ на резултатите от проучване на условията на труд в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” е извършено в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ” с бенефициент Българската търговско-промишлена палата (договор BG051PO001-2.1.07). Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (процедура за директно предоставяне на финансова помощ „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори”).

В рамките на проекта на Дружество по ЗЗД “Консорциум Евро-Денкшат” е възложена услуга с предмет „Проучване и анализ на условията на труд в отрасли „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и „Хотелиерство и ресторантьорство”.

Основната цел на дейностите по договора е принос към намаляването на трудовите злополуки в тези три целеви отрасли, един от които е „Хотелиерство и ресторантьорство”.

Целта на проучването адресира необходимостта от:

- Идентифициране на равнището на трудовите злополуки в отрасъла и на рисковете по отношение на условията на труд в него;
- Въвеждане на методика, отчитаща специфичните особености за осигуряване на условия за безопасност на труда в отрасъла и превръщането ѝ в инструмент за подобряване на здравословните и безопасните условия на труд от страна на подбрани работодатели ;
- Оценка на равнището на трудовите злополуки след внедряването на методиката.

Специфичните цели са:

- Проучване и анализ на условията на труд в отрасъла и ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд;
- Разработване на методика за подобряване на условията на труд в целевия отрасъл и обучение на работодатели за прилагането ѝ;
- Проучване и анализ на условията на труд в целевия отрасъл за оценка на ефекта от внедряването на методиката в съответните предприятия.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1. ДЕФИНИЦИИ, СЪБРАНА ИНФОРМАЦИЯ

Работодател

Всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

Предприятие

Всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд

Работно място

Помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието.

Работно време

Времето, установено със закон, с друг нормативен акт, с колективен или индивидуален трудов договор, през което работникът или служителят е длъжен да бъде на разположение на работодателя на територията на неговото предприятие или в друго определено от него място.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Основни условия на труд и заетост

Условия на труд и заетост, установени от законови и подзаконовни нормативни актове, административни актове, колективни трудови договори и/или други разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, междудневната и седмичната почивка, нощния труд, основния и допълнителния отпуск, почивните дни и официалните празници, защита на непълнолетните и жените, както и по отношение на заплащането.

Физиологични режими на труд и почивка

При работа с високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа се въвеждат физиологични режими на труд и почивка (чл. 12 ЗЗБУТ). Условията, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка са определени с наредба 8 на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

Основно трудово правоотношение

Всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд.

Отпуск

В най-широк смисъл на понятието е освобождаването на работника или служителя от задължението да работи по трудовото правоотношение за определен период от време, без то да бъде прекратявано.

Здравословни и безопасни условия на труд

Такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставки за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Правна информация

Законови и подзаконови нормативни актове, имащи отношение към условията на труд в отрасъла.
Източник: Информационна система „Сиела”

Статистическа информация

Информация относно социално-икономическото състояние на отрасъла и трудовия травматизъм
Източници: Национален статистически институт, Национален осигурителен институт, Евростат, Изпълнителна агенция за насърчване на малките и средните предприятия, Международен търговски център

Информацията относно условията на труд в отрасъла

Проучване сред работодатели и заети лица в отрасъла

Информацията относно безопасността и здраве при работа в отрасъла

Проучване сред работодатели и заети лица в отрасъла



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2. ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ИЗСЛЕДВАНИЯ ПРОБЛЕМ – УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Здравословни и безопасни условия на труд са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставки за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е система от нормативни актове и последващи мерки и средства реализирани на ниво организация.

Политиките на Европейският съюз в тази област се базират на постановката, че безопасните и здравословни условия на труд са реалистична и постижима цел, по – скоро положителна инвестиция, отколкото товар за икономиките на страните. Високо качество и стабилност на продукцията и услугите е трудно да се постигнат при лоши условия на труд и с работещи, които са подложени на рискове за здравето и безопасността. А безопасната и здравословна работна среда може да се планира, изгради и поддържа, като се прилагат стандарти за здраве и безопасност при работа.

Основни принципи на директивите на ЕС са:

- Пълна отговорност на работодателя за условията на труд;
- Оценка на риска и профилактична помощ от специализирани служби;
- Защита на работещите от професионални рискове;
- Въвеждане на съществени минимални изисквания за безопасност и здраве при работа и на работните места.

Аспекти на БЗР

Трудовото законодателство включва мерки от юридическо и техническо естество. Това е система от законодателни актове развиване и осъществявана от съответните държавни и административни органи.

Техниката на безопасност включва системата от организационни и технически мероприятия и средства, които предотвратяват въздействието на опасни производствени (рискови) фактори върху работещите. Опасен производствен (рисков) фактор – въздействието му при определени условия довежда до травма или друго рязко влошаване на здравословното състояние на човека, например: движещи се части на машини, електричество, взривни продукти и други.

Хигиената на труда включва система от организационни, хигиенни и санитарно-технически мероприятия и средства, които предотвратяват или намаляват въздействието на вредни производствени (рискови) фактори върху работещите. Вреден производствен (рисков) фактор е такъв фактор, чието въздействие при определени условия довежда до заболяване или до намаляване на работоспособността на човека, например: шум, вибрации, лъчения и други. Вредните фактори могат да разглеждат и като опасни фактори в зависимост от нивото и продължителността на въздействието.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Рисковете (рисковите фактори) за здравето и безопасността на работещите са онези фактори на работната среда, които биха могли да застрашат под някаква форма работещите. Те се разделят основно на физически и ергономични, но към тях се добавят още фактори на средата като например стрес (нервно натоварване), микроклимат (взаимоотношения с колегите), тютюнев дим, други в зависимост от обхвата на конкретното изследване.

Физическите рискови фактори включват шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, работа и досег с химически продукти и вещества, контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др.

Ергономичните рискови фактори на работната среда включват стойката на тялото при изпълнение на работните задължения, ръчните операции с техника и инструменти, изпълнението на повтарящи се действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и други.

Всички рискове, включително физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и самите трудови дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, да водят до здравословни проблеми, нервно напрежение, стрес, злополуки и травми.

Управление на БЗР

Управлението на безопасността и здравето при работа е целенасочено въздействие върху планирането, контрола, информирането и стимулирането на практики съответстващи на действащата нормативната рамка. Основни документи в областта на БЗР в България са: Конституцията, Кодексът на труда, Законът за здравословни и безопасни условия на труд. БЗР се управлява във всички предприятия, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършват дейностите.

Фирмена политика по БЗР

Безопасността не е ресурс, не е влияние, нито пък процедура или програма. По-скоро безопасността е начин на мислене, атмосфера, която трябва да стане интегрирана част на всяка дейност, която извършва фирмата. Тя е част от организационната култура. Това, което е необходимо, е вградена, интегрирана безопасност, а не изкуствено въведена програма. Само така тя би била ефективна.

Фирмите не се нуждаят по отделно от „производство” и от „програма по безопасност” - вместо това те имат нужда от „безопасно производство”.

Не съществува теория за най-добрия начин за управление на здравословните условия на труд, но въпреки това съществуват задължителни минимални изисквания за създаване на здраве и безопасност при работа, които са базата за развиването на дейността.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Вътрешнофирмени документи, разработвани в областта на БЗР, са: правила за здравословни и безопасни условия на труд; правилник за вътрешния трудов ред; инструкция по безопасност при работа; длъжностна характеристика. Изготвянето на вътрешните актове е нормативно изискуемо и подлежи не само на вътрешен контрол, но и на външен от страна на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”.

Взаимодействието заети лица-работодател се осъществява посредством специалист по безопасност и здраве (обикновено експерт БЗР) и комитети (групи) по условия на труд.

Основните функции на специалиста БЗР са да организира и координира дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; да консултира и подпомага работодателя и другите длъжностни лица; да контролира от името на работодателя спазването на нормите и изискванията на законодателството и за изпълнението на задълженията на заетите лица; да предлага и прилага мерки за въздействие при нарушения и при неизпълнение на определени задължения.

Комитетите и групите по условия на труд се създават за сътрудничество между работодателя и заетите лица, с основна цел консултиране за условията на труд и действията, които се предприемат в тази насока. Комитетите и групите по условия на труд имат отношение към: цялостното виждане по безопасни и здравословни условия на труд; наличие на правила и процедури, които се използват за осигуряване на нормални условия на труд; мониторинг на условията на труд; информиране на заетите лица за фирмената политика по условия на труд; проверки по спазване изискванията на закона; състоянието на трудовия травматизъм и професионалните заболявания.

Професионални заболявания

В случаите на диагностициране на заболяване, за което се предполага, че е предизвикано от условията на труд, говорим за професионално заболяване. Това е най-разпространеното проявление на вреди нанесени на работещите от работната среда. Регистрирането на професионални заболявания се извършва по подробно разписана процедура на НОИ - „Процедура за признаване на професионалните болести”. Финалното потвърждаване или отхвърляне на професионалния характер на болестта се извършва от териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК) и от Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК). Освен по характера на заболяването ТЕЛК и НЕЛК се произнасят и по всички други въпроси на експертизата на работоспособността.

„Професионалните заболявания предизвикват огромно страдание за заетите и големи загуби в света на труда. Постигнат е голям напредък в посрещането на предизвикателствата на професионалните заболявания, но все още съществува спешна необходимост от засилване на капацитета за тяхното предотвратяване в националните системи за БЗР със съвместните усилия на правителство, работодатели и работници”, се казва в доклад на МОТ „Превенция на професионалните болести” от 23 април 2013 г.

Трудови злополуки

Статистиката на трудовите злополуки е един от най-важните индикатори за нивото на БЗР в даденото предприятие или отрасъл от икономиката. Тя отчита всяко травматично



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

увреждане на здравето, станало по време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило неработоспособност или смърт (Кодекс за социално осигуряване).

Трудова е и злополука станала с осигурени лица по време на обичайния път при отиване или връщане от работното място до: местоживеене; място за храна през работния ден; място за получаване на възнаграждения.

Редът за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки е уреден в ПМС 263/ 30.12.1999 г. Той задава следните стъпки:

- Деклариране на трудова злополука в предприятието – пострадалият уведомява работодателя; прави се вътрешна проверка на обстоятелствата; информира се НОИ;
- Разследване на трудовите злополуки – прави се по преценка на НОИ, задължително е за всички случаи, когато има повече от трима работещи или има причинена инвалидност или смърт;
- Регистрация и отчитане на трудовите злополуки – работодателят поддържа регистър, в който се вписват данни за злополуката и свързаните с нея лица и официални документи.

Предизвикателства

Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд се сблъсква с редица икономически ограничения, които дават отражение върху проектираните и/или ремонтираните машини и съоръжения, наличието/липсата на предпазни средства, условията за работата с опасни за здравето вещества и други.

Осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд се сблъсква и с организационни ограничения (свързани с фирмената култура), която се отразява на реда, дисциплината, писмените правила, тютюнопушенето и други.

Безопасността и здравето при работа силно се влияят и от междуличностните отношения на работното място. Те представляват важен елемент от условията на труд, а са изключително трудни за управление. Отразяват се под формата на дразнене, нерви, тормоз въз основа на етнос, пол, възраст, и други различия.

Влияние върху безопасността и здравето на работното място оказва и връзката с предприятието работодател и заетото лице, т.нар. лоялност. Това е наличието или липсата на взаимно уважение, желание за сътрудничество и признание между страните в трудовите взаимоотношения. Отразява се както върху изграждането на безопасна и здравословна среда, така и върху спазването и зачитането на правилата за безопасна и здравословна работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3. ПРАВНА РАМКА, РЕГУЛИРАЩА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”

В настоящия раздел са представени законите и подзаконовите нормативни актове, които регламентират, или имат отношение към правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в България. В отделна подточка накратко са посочени разпоредбите на актове, които уреждат здравословните и безопасни условия на труд и имат отношение към отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”. В началото на раздела са описани основните стратегически и програмни документи, които определят целите, приоритетите и мерките на националната политика за здравословни и безопасни условия на труд.

3.1. СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

3.1.1. Стратегия по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г.

Стратегията по безопасност и здраве при работа за периода 2008-2012 г.¹ е документът, чрез който правителството на Република България определи своята визия в областта на безопасните и здравословни условия на труд. Целта ѝ бе да се очертаят ангажиментите и насочат усилията на държавните органи, работодателските организации, организациите на работниците и служителите, неправителствените организации и др. към осигуряване на благосъстоянието при работа, като се отчитат промените на работното място и възникването на нови професионални рискове.

Основната цел на Стратегията за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2008-2012 г. е намаляване на трудовите злополуки с 25 %, като за постигането ѝ са определени мерки в четири приоритетни области: (1) гарантиране на правилното прилагане на законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд, (2) насърчаване на развитието и прилагането на секторни стратегии, (3) управление на професионалните рискове и (4) насърчаване на промените в поведението на работещите и работодателите към прилагане на подход, насочен към опазване на здравето.

Въз основа на стратегията, правителството ежегодно разработва *Национална програма за безопасни и здравословни условия на труд* и проекти за финансиране от структурните фондове на Европейския съюз и други международни организации и донори.

¹ Стратегията по безопасност и здраве при работа 2008-2012 година е приета с Решение по Протокол № 49.1 от заседанието на Министерския съвет на 18 декември 2008 година.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.1.2. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г.

Националната програма по безопасност и здраве при работа (НПБЗР) за 2012 година² е четвъртата годишна програма за изпълнение на целите, заложи в Стратегията по безопасност и здраве при работа за периода 2008 - 2012 г. С програмата българското правителство одобри мерки, насочени към осигуряване на благосъстояние при работа, като едновременно с това са отчетени промените на работното място и възникването на нови професионални рискове в условия на икономическа и финансова криза.

3.1.3. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г.

Националната програма по безопасност и здраве при работа за 2013 година³ е разработена в изпълнение на решение на *Националния съвет по условия на труд* от 5 февруари 2013 г. Тя е документ, чрез който правителството определя своите цели и приоритети в областта на безопасните и здравословни условия на труд. Очертани са ангажиментите на държавните органи, работодателските организации, организациите на работниците и служителите, неправителствените организации и др. за осигуряване на благосъстоянието при работа, като се отчитат промените на работното място и възникването на нови професионални рискове в условията на икономическа криза. Реализирането ѝ се разглежда като неразделна част от мерките за постигането на общата цел за икономическо развитие на страната, а именно – *повишаване благосъстоянието и качеството на живот на всички социални групи в обществото.*

Програмата включва и доразвива изпълнението на основните приоритети от Стратегията по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г., като следва и новите насоки за развитие на политиката на ЕС, очертани от Европейската комисия в приоритетите на Стратегия Европа 2020.⁴ Основна цел на НПБЗР за 2013 г. е „превенция на свързаните с работата заболявания, професионални болести и трудови злополуки“, която ще се постигне чрез реализирането на мерки в три приоритетни области:

- Гарантиране на правилното прилагане на законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд;
- Ефективно управление на професионалните рискове, в т.ч. и на новите и увеличаващи значението си рискове на работното място;
- Насърчаване на промените в поведението на работещите и работодателите към прилагане на подход, насочен към укрепване на здравето и работоспособността.

² Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г. е приета с Решение по Протокол № 13.1 от заседанието на Министерския съвет на 4 април 2012 г.

³ Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г. е приета с Решение по Протокол № 18.8 от заседанието на Министерския съвет на 7 май 2013 г.

⁴ Съобщение на комисията, „Европа 2020. Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, COM(2010) 2020 окончателен, Брюксел, 3.3.2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В рамките на първата приоритетна област е отчетено, че националното законодателство в областта на безопасността и здравето при работа съответства на правото на ЕС. Въведени са изискванията на всички директиви на Европейския съюз, които са в сила за държавите-членки. Новите директиви, свързани с безопасността и здравето при работа, се въвеждат и влизат в сила със срокове, определени от Европейската комисия и са еднакви за всички държави-членки на ЕС.

В съответствие с принципите на по-доброто регулиране, в Програмата е отчетена необходимостта съществуващата законодателна рамка да се подобрява, особено по отношение на специфичните нужди на малките и средни предприятия, без да се нарушават принципите за минималните изисквания за осигуряване на безопасност и здраве при работа (БЗР), без да се намаляват съществуващите нива на защита, както и да не се създават условия за нелоялна конкуренция.

В НПБЗР за 2013 година е отчетено, че едно от най-важните предизвикателства на политиката в областта на БЗР е налагането и единното прилагане на законодателството в тази област.

3.1.4. Национална програма за развитие: България 2020

*Националната програма за развитие: България 2020*⁵ (НПР БГ2020) е водещият стратегически и програмен документ, който конкретизира целите на политиките за развитие на страната до 2020 г. НПР БГ2020 е интегриран документ за социално-икономическото развитие на България до 2020 г, показващ връзката между приоритетите на ЕС в контекста на Стратегията „Европа: 2020” и националните приоритети на България. На базата на формулираните в нея визия и цели⁶ са идентифицирани осем приоритетни направления, които се отнасят както до формулирането и изпълнението на самостоятелни национални политики, така и до прилагането на общоевропейските политики.

Целта на *Приоритет 1. „Подобряване на достъпа и повишаване на качеството на образованието и обучението и качествените характеристики на работната сила“* е да подпомогне процеса на формиране на човешкия капитал. Приоритетът включва шест подприоритета като част от областите на въздействие и предвижданите мерки са насочени към осигуряване на по-качествено здравеопазване и по-здравословен начин на живот,

⁵ Национална програма за развитие: България 2020, приета с Решение № 1057 на Министерския съвет от 20.12.2012 г.

⁶ *Визия:* Към 2020 г. България е държава с конкурентоспособна икономика, осигуряваща условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически растеж.

Цели: (1). Повишаване на жизнения стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване и гарантиране на достъпно и качествено здравеопазване; (2). Изграждане на инфраструктурни мрежи, осигуряващи оптимални условия за развитие на икономиката и качествена и здравословна околна среда за населението; (3). Повишаване на конкурентоспособността на икономиката чрез осигуряване на благоприятна бизнес среда, насърчаване на инвестициите, прилагане на иновативни решения и повишаване на ресурсната ефективност.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

подоброени образователни, квалификационни и здравни характеристика на работната сила и по-висока производителност.

Една от областите на въздействие на *Подприоритет 1.2 „Подобряване на качественте характеристики на работната сила“* е подобряване качеството и условията на труд в предприятията. Планира се подоброението да се постигне чрез „повишаване информираността на заетите за рисковете на работното място, превенция на професионалните рискове, развитие на националната политика за безопасна и здравословна среда, разработване на интегрирани системи за управление и контрол на рисковете за здраве и безопасност на работното място.“ Целевата група на тази област са работниците и служителите от предприятията, докато очакваните резултати се отнасят до намаляване на дела на заетите, които считат, че здравето им е застрашено поради работната среда; увеличаване дела на заетите, които са добре запознати с рисковете на работното място; нарастване броя на предприятията с въведени добри практики по безопасни и здравословния условия на труд.

3.2. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

В настоящата точка са представени разпоредбите на Кодекса на труда (КТ), Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ), Кодекса за социално осигуряване (КСО) и Закона за инспектиране на труда (ЗИТ), уреждащи или имащи отношение към правилата, изискванията, задълженията и отговорностите за безопасност и здраве при работа във всички икономически сектори.

3.2.1. Кодекс на труда

Кодексът на труда⁷ урежда *трудовете отношения* между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Съгласно чл. 1, ал. 3 Кодексът *цели* да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения.

Разпоредбите на Глава пета на КТ се отнасят до условията за *възникване и изменение на трудовото правоотношение*, а тези на Глава шестнадесета – до неговото *прекратяване*. Размерът на *трудовете възнаграждение*, заплащането на нощен и извънреден труд, възнаграждението при непълно работно време, и пр., както и мястото и сроковете за изплащането му са уредени в Глава дванадесета на Кодекса.

При изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят, в съответствие с чл. 126, т. 5 и т. 6 на КТ, трябва да спазва техническите и технологическите правила и *правилата за здравословни и безопасни условия на труд*. Работодателят, от своя страна, е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, включително здравословни и

⁷ Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26/01.04.1986г., посл. изм. ДВ. бр.15/15.02.2013г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

безопасни условия за труд (чл. 127, ал. 1, т. 3 на КТ). Освен това работодателят трябва да осигури на работника или служителя указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и за упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с *правилата за здравословни и безопасни условия на труд* (чл. 127, ал. 1, т. 5 на КТ).

Съгласно чл. 129 работодателят е длъжен да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в *Кодекса за социално осигуряване* и в *Закона за здравето осигуряване*.

Глава седма регламентира продължителността на *работното време и почивките*. В съответствие с чл. 136 на КТ нормалната продължителност на работното време е 40 часа при петдневна работна седмица, а на работното време през деня – до 8 часа. Нормалната продължителност на работното време не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в Кодекса на труда.

Почивки: Работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки като същите не се включват в работното време. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Междудневната почивка не може да бъде по-кратка от 12 часа (чл. 151, ал. 1 и ал. 2 и чл. 152 на КТ). При петдневна работна седмица работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, от които единият е по начало в неделя. В тези случаи на работника или служителя се осигурява най-малко 48 часа непрекъсната седмична почивка (чл. 153 на КТ).

Видовете отпуски и обстоятелствата и условията за ползването им са уредени в Глава осма. Кодексът въвежда в българската правна система различни видове отпуски измежду които основен и удължен годишен отпуск, допълнителен платен годишен отпуск, непратен отпуск, служебен и творчески отпуск, отпуск при временна неработоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване, и др. В съответствие с чл. 155, ал. 4 на КТ, размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни, а според чл. 156, ал. 1, т. 1 работникът или служителят има право на не по-малко от 5 работни дни допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки.

Отпуск при временна неработоспособност се полага, и се разрешава от здравните органи, при общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належаш медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, изследване или лечение, и др. (чл. 162, ал. 1 и ал. 2 на КТ). Сроковете и размерът на паричното обезщетение при временна нетрудоспособност са *уредени с Кодекса за социално осигуряване*.

Глава девета регламентира изискванията за спазване на *трудова дисциплина*. Съгласно чл. 181, ал. 1 на КТ работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред с правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение, както и за организацията на труда в предприятието, съобразно особеностите на неговата дейност. Неспазването на правилата за здравословни и безопасни условия на труд се счита за нарушение на трудовата дисциплина (чл. 187, т. 5 на КТ), което



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

нарушение подлежи на дисциплинарно наказание (забележка, предупреждение за уволнение и уволнение; чл. 188 на КТ). Дисциплинарни наказания се налагат от работодателя или от определено от него лице или от друг орган, оправомощен със закон (чл. 192, ал. 1 на КТ).

Задълженията на работодателя и работниците и служителите за спазване на *правилата за здравословни и безопасни условия на труд* са уредени в отделна Глава (тринадесета) на Кодекса на труда. Нормата на чл. 275, ал. 1 е императивна - работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

Съгласно чл. 276, ал. 1 на КТ, първо изречение, министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава *актове* по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. *Единните правила* за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за всички отрасли и дейности се издават и утвърждават, самостоятелно или съвместно, от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването (чл. 276, ал. 2 на КТ). Министрите и другите органи на изпълнителната власт по чл. 19, ал. 4 от Закона за администрацията⁸ издават и утвърждават *отраслови правила* за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл, а заповедите за утвърждаване на единните и отрасловите правила се обнародват в „Държавен вестник”.

Работодателят разработва и утвърждава *правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието*, които не могат да противоречат на нормативните изисквания. Правилата се обявяват по подходящ начин на работните места (чл. 277 на КТ).

Кодексът изрично разпорежда всички работници и служители да се *инструктират* и *обучават* по безопасните методи на работа (чл. 281, ал. 1) като не се прави разграничение нито по отношение на икономическите сектори, нито по отношение на стаж или по друг признак. Работниците и служителите, обаче, работата, на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се *инструктират*, *обучават* и *полагат изпит* по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 281, ал. 2 на КТ). Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.

В съответствие с текста на чл. 281, ал. 3 на КТ, *не се допускат на работа* лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието. Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при

⁸ 1. председатели на държавни агенции; 2. държавни комисии; 3. изпълнителни директори на изпълнителните агенции; 4. ръководители на държавни институции, създадени със закон или с постановление на Министерския съвет, които имат функции във връзка с осъществяването на изпълнителната власт.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика (чл. 281, ал. 5 на КТ).

Освен задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, работодателят е длъжен да осигурява и условия за санитарно-битово и медицинско обслужване на работниците и служителите, съобразно санитарните норми и изисквания (чл. 282 на КТ).

В съответствие с чл. 283 на КТ, при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работника или служителя, последният има право да откаже да изпълнява задълженията си или да преустанови работата си, като при наличие на такива обстоятелства следва незабавно да уведоми прекия си ръководител. Продължаването на работата се допуска, само след отстраняване на опасността, по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител.

Текстовете на Кодека разпореждат работодателят да предоставя *безплатно специално работно облекло и лични предпазни средства* на работниците и служителите, които работят със или при опасни или вредни за здравето или живота машини, съоръжения, течности, газове, стопени метали, нажежени предмети и други подобни, като последните са длъжни да ги използват по предназначението им, и то само по време на работа (чл. 284, ал. 1 и ал. 2 на КТ). На работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят осигурява *безплатна храна и/или добавки към храната* (чл. 285, ал. 1 на КТ). Условието и редът за предоставяне на специално работно облекло, лични предпазни средства и техният вид, както и за осигуряване на безплатна храна и/или добавките към нея се определят от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

По силата на чл. 286, ал. 1 на Кодекса на труда, за *работа при особено вредни и опасни за здравето производства и видове работи* се определя максимален брой години, след което работникът или служителят задължително се премества на друга подходяща работа. Списъкът на производствата и видовете работи, както и максималният брой години за работа в тях се утвърждава от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика (чл. 286, ал. 2 на КТ).

Съгласно нормата на чл. 287 на Кодекса на труда, всички работници и служители подлежат на *задължителни предварителни и медицински прегледи* като условията за извършването им съобразно характера на работа, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определят от министъра на здравеопазването.

В съответствие с чл. 289, ал. 1 на КТ, работодателят е длъжен да взема мерки за *предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести*. Трудовите злополуки, общите заболявания и професионалните болести, както и редът за тяхното установяване и последиците от настъпването им се уреждат от отделен закон (чл. 290 на КТ).

Разпоредбите в Глава петнадесета регламентират осигуряването на *специална закрила* на някои категории работници и служители като например на непълнолетните лица (чл. 301 – чл. 305), на жените (чл. 307 – чл. 313а), на лицата с намалена работоспособност (чл. 314-чл. 320).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, както и по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА „ГИТ“) към министъра на труда и социалната политика (чл. 399 на КТ). Други държавни органи, различни от ИА „ГИТ“, осъществяват общ или специализиран контрол за спазване на трудовото законодателство по силата на закон или акт на Министерския съвет (чл. 400 на КТ). В съответствие с чл. 401 на КТ, министрите, ръководителите на други ведомства, както и на местните органи на държавно управление упражняват контрол за спазване на трудовото законодателство чрез свои специализирани органи. Контролните органи, в рамките на своята компетентност, имат право да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност, както и да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки (чл. 402, т. 4 и 5 на КТ).

Контролните органи на ИА „ГИТ“, на други държавни органи, министрите, ръководителите на други ведомства, както и на местните органи на държавно управление, по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да *дават задължителни предписания* на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица „за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство [...], както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд; *да спират въвеждането в експлоатация* на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труд и социално-битовото обслужване; *да спират дейността на предприятия, производства и обекти*, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труд застрашават живота и здравето на хората; *да отстраняват от работа работници и служители*, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд или не притежават необходимата правоспособност, както и работници и служители, ненавършили 18 години, за които е отнето разрешението за приемане на работа; *да дават предписания за въвеждане на специален режим* за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност да се спре дейността на предприятията, производствата и обектите (чл. 404 на КТ).

3.2.2. Закон за здравословни и безопасни условия на труд

Законът за здравословни и безопасни условия на труд⁹ урежда правата и задълженията на държавата, работодателите, работещите, представителите на работещите по безопасност и здраве при работа, на лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие, и на други организации и юридически лица за осигуряване на здравословни и

⁹ Закон за здравословни и безопасни условия на труд, Обн., ДВ. бр.124/23.12.1997 г., посл. изм. ДВ. бр. 15/15.02.2013 г.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

безопасни условия на труд. Законът, също така, въвежда *общи принципи* за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите за превенция на професионалните рискове, за защита на безопасността и здравето, за отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, за информиране, консултации, обучение и за балансирано участие (чл. 1 на ЗЗБУТ). Съгласно чл. 2, ал. 1 на Закона, същият се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

По силата на чл. 14, ал. 1 „юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа, както и лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие с други, *са длъжни да осигурят здравословни и безопасни условия на труд във всички случаи*, свързани с работата, както на работещите, така и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до работните помещения, площадки или места“. Задълженията по алинея 1 са приложими и за всички видове учебни заведения, организации и звена за повишаване на професионалната квалификация, които организират и провеждат обучение (чл. 14, ал. 3 на ЗЗБУТ). В допълнение, в съответствие с чл. 5, ал. 1 на Закона, всеки, който проектира строителни обекти и дейности, производства, конструкции, технологии и работно оборудване, е длъжен да *съобрази проекта с всички правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд*. Въвеждането в експлоатация на нови, реконструирани или модернизирани обекти се допуска при доказано съответствие с изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 6 на ЗЗБУТ).

Работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително: (1) превенция на професионалните рискове, (2) предоставяне на информация и обучение и (3) осигуряване на необходимата организация и средства (чл. 4, ал. 1 на ЗЗБУТ). В съответствие с чл. 4, ал. 3, прилаганите мерки трябва да са съобразени с основните принципи на превенция като: избягване на рисковете; оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати; ограничаване на рисковете при източника на възникването им; приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия; привеждане в съответствие с техническия прогрес; замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно; обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори; прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес; използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства; и даване на съответни инструкции на работещите.

От своя страна, всеки *работещ е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност,*



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции (чл. 33 на ЗЗБУТ). Работещите в съответствие със своята квалификация и дадените им инструкции са длъжни: да използват правилно машините, апаратите, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и другото работно оборудване; да използват правилно дадените им лични предпазни средства и специално работно облекло и след употреба да ги връщат на съответното място за съхранение; да използват правилно и по предназначение и да не отстраняват, прекъсват, изключват или променят самоволно средствата за колективна защита и предпазните устройства, с които са оборудвани машините, апаратите, инструментите, предприятието или сградата; да информират незабавно работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала обстановка при работа, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита; да съдействат на работодателя, на съответните длъжностни лица и/или на представителите на работещите по безопасност и здраве при работа при изпълнението на мероприятията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на предписанията, дадени от контролните органи (чл. 34 на ЗЗБУТ).

В съответствие с чл. 7, ал. 1 и ал. 2 на Закона, работните места трябва да отговарят на *минимални изисквания за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд*, като същите се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.¹⁰ Според чл. 11 за избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата се използват подходящи средства и оборудване, а когато ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести не може да се избегне, се предприемат организационни мерки и се използват подходящи средства за намаляване на увреждането на здравето и риска от злополуки на работещите лица. Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести се определят с наредба¹¹ на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

Съгласно чл. 12, ал. 1 на ЗЗБУТ, при работа с *високо нервно-психическо натоварване, наложен ритъм, монотонност и принудителна работна поза, определена трудова норма и при сменна работа* се въвеждат физиологични режими на труд и почивка, които спомагат за запазването на здравето и работоспособността на работещите лица. Условията, редът и изискванията за разработване на физиологичните режими на труд и почивка се определят с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика¹² (чл. 12, ал. 2 на ЗЗБУТ).

Разпоредбите в Глава трета на Закона уреждат *задълженията* за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията. По силата на чл. 16, ал. 1 работодателят е длъжен да оценява рисковете за безопасността и здравето на работещите, като обхваща избора на работно оборудване, използването на химични вещества и препарати и организацията на работните места; в съответствие с оценката на риска и при необходимост

¹⁰ Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване.

¹¹ Наредба № 16 от 31.05.1999 г. за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести.

¹² Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

да планира и прилага превантивни мерки и методи на работа и производство, които да осигуряват подобряване нивото на защита на работещите и да са интегрирани във всички дейности и структурни звена на предприятието; да отчита специфичните опасности за работещите, които се нуждаят от специална закрила, включително и тези с ограничена работоспособност; да осигури ефективен контрол за извършване на работата без риск за здравето и по безопасен начин; и др.

За предотвратяване на вредните последици в случаи на извънредни обстоятелства и съобразно спецификата на дейността и големината на предприятието, в съответствие с чл. 20, ал. 1 на ЗЗБУТ работодателят: осигурява организация за действия по ликвидиране на опасността, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите, както и контактите със спешна медицинска помощ и структурите за пожарна безопасност и защита на населението; определя работещите, които ще изпълняват мерките за ликвидиране на опасността, първа помощ, борба с пожарите и евакуация на работещите, като броят, обучението и предоставеното им за целта оборудване съответстват на специфичните рискове и на големината на предприятието. С наредба на министъра на вътрешните работи и министъра на здравеопазването се определят мерките и правилата за осигуряване на първа помощ, противопожарна охрана и спешна медицинска помощ в случай на аварии в предприятията, както и организациите и обучението на работещите в тях.

Нормата на чл. 23, ал. 1 на ЗЗБУТ вмениява задължение за работодателя да установява, разследва и регистрира всяка станала *трудова злополука* и известните му случаи на професионални заболявания по ред и начин, определени с Кодекса за социално осигуряване. Освен това, работодателят е длъжен да осигури на всеки работещ *подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа* в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при (1) постъпване на работа, (2) преместване на друга работа или промяна на работата и при (3) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология. Всички разходи за провеждане на обучението, което се осъществява в работно време, се осигуряват от работодателя (чл. 26, ал. 2 на ЗЗБУТ).

Съгласно чл. 25, ал. 1 на Закона, работодателите осигуряват обслужване на работещите от регистрирани *служби по трудова медицина*. Нормите на чл. 25, ал. 2 – чл. 25д на ЗЗБУТ уреждат създаването на службите по трудова медицина, техните основни функции и дейности, минималният им състав, и реда за регистрирането и заличаването им. Условията и редът за осъществяване дейността на службите по трудова медицина се определят с наредба¹³ на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика.

В търговските дружества и в другите предприятия и организации с повече от 50 работещи се учредяват *комитети по условия на труд* в състав не повече от 10 души (чл. 27, ал. 1 на ЗЗБУТ), а в тези с персонал от 5 до 50 работещи включително, както и в отделните структурни звена на дружествата с повече от 50 работещи, се изграждат *групи по условия на труд* (чл. 28, ал. 1 на ЗЗБУТ). Съгласно чл. 29 на Закона, комитетите и групите по условия на труд обсъждат цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността и на работещите и предлагат мерки за подобряването ѝ; обсъждат резултатите от оценката на

¹³ Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

професионалния риск и анализите на здравното състояние на работещите; обсъждат планираните промени в технологията, организацията на труда и работните места и предлагат решения за опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите; извършват проверки по спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; следят състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост; участват в разработването на програми за информиране и обучение на работещите по проблемите на здравословните и безопасни условия на труд.

В допълнение, по силата на чл. 51 на ЗЗБУТ работещите се *осигуряват задължително за професионално заболяване и трудова злополука*, като осигурителните вноски са за сметка на работодателите. Условията и редът за задължително осигуряване за професионално заболяване и трудови злополуки са уредени с Кодекса за социално осигуряване. За сметка на работодателя са и разходите за застраховка „трудова злополука“ на работещите, които извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им. Редът и условията за застраховането срещу „трудова злополука“ се определят с акт на Министерския съвет.¹⁴

Юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа, както и лицата, които работят в съдружие с други, следва в срок до 30 април на следващата година да подават *годишна декларация* в териториалната дирекция „Инспекция по труда“ по адреса на регистрация на предприятието. Формата, съдържанието, редът и начинът за подаване и съхраняване на декларацията се определят с наредба¹⁵ на министъра на труда и социалната политика (чл. 15, ал. 1 и ал. 2 на ЗЗБУТ).

В съответствие с чл. 54, ал. 1 и ал. 2 на ЗЗБУТ цялостният *контрол* по спазването на Закона се упражнява от Министерството на труда и социалната политика, а специализираната контролна дейност по изпълнението му, както и на други нормативни актове, се извършва от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ чрез нейните структури. Контролът върху дейността на службите по трудова медицина се упражнява от органите на държавния здравен контрол (чл. 54а, ал. 1).

3.2.3. Кодекс за социално осигуряване

*Кодексът за социално осигуряване*¹⁶ урежда обществените отношения, свързани с държавното обществено осигуряване при общо заболяване, *трудова злополука*, *професионална болест*, майчинство, безработица, старост и смърт и допълнителното социално осигуряване (чл. 1 на КСО).

¹⁴ Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“.

¹⁵ Наредба № 3 от 23.02.2010 г. за формата, съдържанието, реда и начина за подаване и съхраняване на декларацията по чл. 15, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

¹⁶ Кодекс за социалното осигуряване, Обн., ДВ. бр.110/17.12.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 20/28.02.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въпросите, касаещи осигуряването за трудова злополука и професионална болест са уредени в Част първа „Държавно обществено осигуряване”. По смисъла на чл. 5, ал. 1 *осигурител* е всяко физическо лице, юридическо лице или неперсонифицирано дружество, както и други организации, които имат задължение по закон да внасят осигурителни вноски за други физически лица. Държавата участва в осигуряването чрез трансфер във фонд „Пенсии”.

Съгласно чл. 2, ал. 2 на КСО, лицата, които подлежат на държавно обществено осигуряване, се осигуряват във (1) фонд „Общо заболяване и майчинство”, (2) фонд „Пенсии”, (3) фонд „Трудова злополука и професионална болест” и (4) фонд „Безработица”. *Размерът* на осигурителната вноска във фонд „Трудова злополука и професионална болест” се определя от Националния осигурителен институт (НОИ) по методика и ред, определени с акт на Министерския съвет¹⁷ (чл. 64, ал. 3).

По силата на чл. 6, ал. 6 осигурителните вноски за фонд „Трудова злополука и професионална болест”, с изключение на вноските за морските лица, са за сметка на осигурителите. *Размерът* на осигурителните вноски е от 0,4 до 1,1 на сто и се определя със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година по групи основни икономически дейности (чл. 6, ал. 1, т. 6 на КСО).

Редът и условията за осигуряване за трудова злополука и професионална болест са уредени в Глава пета на КСО. В съответствие с чл. 55, ал. 1, *трудова злополука* е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт. Редът за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки се определя с акт на Министерския съвет.¹⁸

Съгласно чл. 56, ал. 1 на Кодекса *професионална болест* е заболяване, което е настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма и е включено в Списъка на професионалните болести, издаден от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването.

По силата на чл. 66 на КСО *осигурителят е длъжен*: да уведомява в 30-дневен срок териториалното поделение на НОИ за изменения в технологията или характера на работа на предприятието и при ликвидация на предприятието; да уведомява незабавно териториалното поделение на НОИ, Инспекцията по труда и други компетентни органи за всяка смъртна трудова злополука, за всяка злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност; да изпраща в териториалното поделение на НОИ копия от болничните листове (първичен и продължения) за трудова злополука или професионална болест.

От своя страна *осигуреното лице е длъжно* незабавно да уведомява осигурителя или негов пълномощник за настъпила трудова злополука или за установена професионална

¹⁷ Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест.

¹⁸ Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

болест, с изключение на случаите, когато това е невъзможно (чл. 67 на КСО). Осигуреното лице *има право на* парични обезщетения за временна неработоспособност поради трудова злополука или професионална болест, санаторно-курортно лечение, належаш медицински преглед, изследване и/или лечение, парични помощи за профилактика и рехабилитация, пенсия за инвалидност поради трудова злополука или професионална болест и парични помощи за помощно-технически средства, свързани с увреждането. При смърт на осигуреното лице, която е в причинна връзка със злополуката или професионалната болест, съпругът (съпругата), децата и родителите имат право на еднократна помощ и на наследствена пенсия (чл. 12, ал. 1 и ал. 2 на КСО). Освен това, съгласно чл. 40, ал. 2 осигуреното лице има право на *парично обезщетение за трудова злополука* или професионална болест, както и на обезщетение при трудоустрояване, независимо от продължителността на осигурителния стаж.

В съответствие с разпоредбите на чл. 65 на КСО, със средства от *фонд „Трудова злополука и професионална болест”* се финансират мероприятия за предотвратяване на трудовите злополуки и професионалните болести и за подобряване условията на труд. Мероприятията са насочени към оказване на осигурителите на помощ, консултации и съдействие за създаване и реализиране на ефективна система за управление на безопасността на труда и опазване на здравето при работа; разработване и участие в разработването на национални отраслови програми (стратегии) в областта на безопасността на труда и опазване на здравето при работа; провеждане на обучение и повишаване квалификацията на работещите по въпросите на безопасността на труда и опазване на здравето при работа; разследване самостоятелно или с другите компетентни органи на трудови злополуки и професионални болести; разработване и участие в разработването на нормативни актове по безопасността на труда и опазване на здравето при работа; и др.

Контролът по спазването на нормативните актове по държавното обществено осигуряване във връзка с дейността, възложена на НОИ, се осъществява от неговите контролни органи (чл. 107 на КСО).

3.2.4. Закон за инспектиране на труда

*Законът за инспектиране на труда*¹⁹ урежда начина на функциониране на националната система за инспектиране на труда, видовете контролни дейности и начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда. Законът е приложим за всички органи на изпълнителната власт или техни административни структури от специализираната администрация, на които е възложено със закон да извършват дейности, свързани с инспектиране на труда (чл. 2 на ЗИТ). „Инспектиране на труда“, по смисъла на Закона, е „дейност, осъществявана от контролните органи по чл. 5, ал. 2 [виж следващия параграф] по установяване и налагане на съответствие между изискванията на законодателството и прилагането му в предприятията, обектите и местата, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение“.

¹⁹ Закон за инспектиране на труда, Обн., ДВ. бр.102/28.11.2008 г., посл. изм. ДВ. бр.66/26.07.2013г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Целта на Закона за инспектиране на труда, съгласно чл. 3, е да създаде условия за по-ефективен и ефикасен контрол върху спазването на условията на труд чрез подобряване на координацията и взаимодействието в работата на органите с контролни и сигнални функции в областта на трудовите и осигурителните отношения. Инспектирането на труда включва контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 2 на ЗИТ). В съответствие с чл. 5, ал. 2, инспектирането на труда се извършва от инспектори, държавни служители и/или други упълномощени лица в ИА „ГИТ“, Държавната агенция за метрологичен и технически надзор, Агенцията за ядрено регулиране, Дирекцията за национален строителен контрол към министъра на инвестиционното проектиране, Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните, Министерството на икономиката и енергетиката, Министерството на транспорта, Министерството на околната среда и водите, Министерството на отбраната, Министерството на здравеопазването (МЗ), Националната агенция за приходите (НАП), НОИ и в други администрации, на които е възложено с нормативен акт да осъществяват дейности по инспектиране на труда.

За постигане целите на Закона, министърът на труда и социалната политика ръководи и координира дейностите по осъществяване на интегрирания контрол по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 6, т. 1 на ЗИТ).

3.3. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА НА ТРУДА

3.3.1. Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд

С Наредба № РД-07-2 от 2009 г.²⁰ се определят условията и редът за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа и се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение. Съгласно чл. 2, ал. 1 работодателят осигурява на всеки работещ подходящо обучение и/или инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на професията/извършваната дейност и на работното място. Обучението има за цел усвояване на методите, формите и средствата за осъществяване на дейността по безопасност и здраве

²⁰ Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, издадена от министъра на труда и социалната политика на основание чл. 281, ал. 5 на КТ, Обн., ДВ, бр. 102/22.12.2009 г., в сила от 1.01.2010 г., посл. изм., бр. 25/30.03.2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

при работа, усвояване на основните законови и подзаконови нормативни изисквания, нормите, правилата и мерките за безопасен и здравословен труд и поддържане на необходимото ниво на знания и умения по безопасност и здраве при работа на работещите през целия период на трудовата им дейност в съответствие с изискванията на съответната професия (чл. 5).

3.3.2. Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място

С Наредбата²¹ се определят минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства при работа. Съгласно чл. 7 личните предпазни средства трябва да осигуряват защита от рисковете, при които се прилагат, без те самите да водят до увеличаване на който и да е риск; да отговарят на условията на съответното работно място; да са съобразени с ергономичните изисквания и здравословното състояние на работещите; и да съответстват на размерите на използващия ги, ако е необходимо, след подходящо регулиране. Неизчерпателен списък на дейностите, които могат да изискват прилагане на лични предпазни средства и такъв на личните предпазни средства са представени в Приложения № 1 и Приложение № 2 на Наредбата.

3.3.3. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време

Съгласно чл. 1 на Наредбата,²² издадена на основание чл. 137, 2 на КТ, с нея се определят видовете работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за здравето на работниците и служителите.

3.3.4. Наредба за работното време, почивките и отпуските

С Наредбата²³ се уреждат въпроси, касаещи разпределението и изчисляването на работното време, полагането на извънреден труд, платения годишен отпуск, включително процедурата за изготвяне на графика за ползване на платен годишен отпуск, съдържанието,

²¹ Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, издадена от министъра на труда и социалната политика на основание чл. 284, ал. 3 на КТ; Обн., ДВ, бр. 46/15.05.2001 г., изм. и доп., бр. 40/18.04.2008 г.

²² Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, приета с Постановление № 267 на Министерския съвет от 12.12.2005 г., Обн., ДВ, бр.103/23.12.2005 г., посл. изм. ДВ, бр.67 от 21.08.2009 г.

²³ Наредба за работното време, почивките и отпуските, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн., ДВ, бр. 6/23.01.1987 г., посл. изм. и доп., бр. 19/06.03.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

допълването и изменението на графика, отлагане на отпуска, отпускът поради бременност и раждане и за отглеждане на дете и други видове отпуска.

3.3.5. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск

Наредбата²⁴ е приета на основание чл. 156, ал. 2 на КТ и, съгласно чл. 1, с нея се определят видовете работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск като допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите. Например, право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват работи, при които са изложени на експозиция на шум и вибрации над установените норми (чл. 2, т. 7). Наредбата регламентира размерът и условията на допълнителен платен годишен отпуск, процедурата за определяне на работниците и служителите с право на допълнителен платен годишен отпуск и др.

3.3.6. Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст

Наредбата²⁵ урежда редът за приемане на работа и условията на труд на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, които могат да бъдат приемани на работа в областта на изкуствата, съгласно чл. 301, ал. 3 от Кодекса на труда.

3.3.7. Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години

С Наредбата,²⁶ издадена от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и МЗ на основание чл. 303, ал. 4 от КТ, се уреждат редът за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на лицата, ненавършили 18 години и работите, процесите и местата, забранени за работа на лица, ненавършили 18 години.

²⁴ Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с Постановление № 267 на Министерския съвет от 12.12.2005 г., Обн., ДВ. бр.103/23.12.2005 г., посл. изм. ДВ. бр.67/21.08.2009 г.

²⁵ Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн., ДВ. бр. 8/30.01.1987 г., в сила от 1.01.1987 г., посл. изм. ДВ. бр. 35/10.04.2001 г., в сила от 31.03.2001 г.

²⁶ Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, Обн., ДВ. бр.64/08.08.2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3.8. Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени

С Наредба № 7²⁷ на МТСП и МЗ от 1993 г. се определят видовете работи, които са тежки или вредни за здравето и майчинските функции на жените. Работите са разграничени на (1) производства и видове работи от всички отрасли на народното стопанство, забранени за извършване от жени независимо от тяхната възраст, (2) производства и видове работи от всички отрасли на народното стопанство, забранени за извършване от жени до 35-годишна възраст и (3) производства и работи, в които не се допускат бременни през целия период на бременността и майки през периода на кърмене.

3.3.9. Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност

Наредбата²⁸ е издадена от МТСП и МЗ на основание чл. 315, ал. [3] от Кодекса на труда. С нея се определят на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, в процент от общия брой на работниците и служителите в зависимост от основната икономическа дейност на предприятието.

3.3.10. Наредба за трудоустрояване

С Наредбата за трудоустрояване,²⁹ издадена на основание чл. 316, ал. 2 от КТ, се регламентират редът и условията за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, създаването на комисии за трудоустрояване, трудоустрояването на бременни работнички или служителки и на работнички или служителки-кърмачки, специфични правила за труда на работниците или служителите с над 50 на сто загубена работоспособност в специализираните предприятия и др.

3.3.11. Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда

С Наредба № 5³⁰ се определят изискванията, свързани със забраната за уволнение на работници при частична ликвидация, при съкращение в щата или при спиране на работа за повече от 30 дни на предприятието; видовете документи, които работниците, ползващи се с

²⁷ Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени, Обн., ДВ. бр.58/06.07.1993 г.

²⁸ Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност; Обн., ДВ. бр.13/14.02.2012 г.

²⁹ Наредба за трудоустрояване, приета с ПМС № 72 от 1986 г., Обн., ДВ. бр.7/27.01.1987г., посл. изм. ДВ. бр.78/30.09.2005 г.

³⁰ Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от кодекса на труда, издадена от Министерството на народното здраве и Централният съвет на българските професионални съюзи, Обн., ДВ. бр.33/28.04.1987г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

особена закрила следва да представят и както искането и даването на разрешение за уволнение на работник, който страда от болестите, посочени в чл. 1, ал. 1 на Наредбата (исхемична болест на сърцето; активна форма на туберкулоза; онкологично заболяване; професионално заболяване; психично заболяване; и захарна болест).

3.3.12. Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците

Наредба № 3,³¹ издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 287 от КТ, регламентира организацията и провеждането на задължителните предварителни медицински прегледи на работниците и на работещите при вредни за здравето условия на труд. Към Наредбата е приложен списък на производствата и професиите, при които предварителните и периодични профилактични медицински прегледи на работещите с вредности са задължителни, както и сроковете за тяхното провеждане (Приложение № 2), на лекарите-специалисти, участващи при провеждането на предварителните (при постъпване на работа) и периодичните медицински прегледи и на необходимите изследвания на работещите с вредности (Приложение № 3), а в Приложение № 4 са дадени медицинските противопоказания за постъпване на работа в производства и професии с вредни за здравето условия и фактори.

3.3.13. Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея

С Наредба № 11³² се определят условията и редът за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда. В чл. 2, ал. 1 на Наредбата са посочени условията на труд, за които се осигурява безплатна храна и/или добавки към нея. Съгласно чл. 3, на работниците и служителите, които работят на нощни смени или полагат нощен труд, се осигуряват тонизиращи или ободряващи напитки.

3.3.14. Наредба за безплатното работно и униформено облекло

С Наредбата³³ се определят условията и редът за осигуряване на работниците и служителите с безплатно работно и униформено облекло (чл. 1). Наредбата не се прилага за лични предпазни средства или специално работно облекло, предназначени за опазване на

³¹ Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците, издадена от министъра на народното здраве, Обн., ДВ. бр. 16/27.02.1987 г., посл. изм. ДВ. бр. 78/30.09.2005 г.

³² Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването на основание чл. 285, ал. 2 на КТ, Обн., ДВ. бр. 1/03.01.2006 г.

³³ Наредба за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10 от 20 януари 2011 г., Обн., ДВ. бр. 9/28.01.2011 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

здравето и безопасността на работниците и служителите и предоставяни по реда на Наредба № 3 от 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, както и в случаите, когато осигуряването на безплатно работно и/или униформено облекло е уредено със закон или с друг нормативен акт.

3.3.15. Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя

С Наредба № 2 от 1994 г.³⁴ се установява редът за определяне на категориите работници и служители, за които поради особения характер на работата им може да се установява задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя, както и максималната продължителност на времето за дежурство и разположение и редът за отчитането му. Съгласно чл. 2, ал. 1 в различните отрасли, в зависимост от тяхната специфика, може да се организира работата на определени категории работници и служители под формата на дежурство.

3.3.16. Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда

С Наредбата³⁵ се уреждат условията, редът, случаите и начинът за подаване на уведомление от работодателя до компетентната териториална дирекция на НАП за сключен, изменен или прекратен трудов договор, задълженията на страните по трудовото правоотношение и тези на компетентните държавни органи.

3.3.17. Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор

Наредба № 4³⁶ е издадена на основание чл. 62, ал. 7 от КТ. С нея се определят документите, които са необходими за сключване на трудов договор (чл. 1): личен паспорт или друг документ за самоличност; документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата; документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата се изисква притежаването на такъв трудов стаж; документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по

³⁴ Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя, издадена от Министерството на труда и социалните грижи на основание чл. 139, ал. 5 на Кодекса на труда, Обн., ДВ. бр.38 от 6 Май 1994 г.

³⁵ Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, издадена от Министерството на труда и социалната политика; Обн., ДВ. бр.1/03.01.2003 г., посл. изм. ДВ. бр.17/25.02.2011 г.

³⁶ Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, издадена от Министерство на труда и социалните грижи; Обн., ДВ. бр.44/25.05.1993 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

трудова правоотношение за срок над 3 месеца; свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало и др.

3.3.18. Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж

С Наредбата,³⁷ издадена на основание чл. 356 от КТ, се определят редът и условията за издаване на трудова книжка, отчетността и вписването на данни в нея, съхранението ѝ, изчисляването и зачитането на трудов стаж, и редът за установяване на и документите за признаване на трудов стаж.

3.3.19. Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация

Съгласно чл. 1 на Наредбата,³⁸ с нея се определят структурата на заплатата, условията и редът за определяне и изменение на заплатите на служителите в държавната администрация като същата се прилага за служителите по служебно и по трудово правоотношение в държавната администрация. Наредбата се прилага при възникване, изменение и прекратяване на служебното и трудовото правоотношение, при разработването на вътрешните правила за заплатите и свързаните с тях други вътрешни актове и при определяне и изменение на заплатите на служителите (чл. 2, ал. 2).

3.3.20. Постановление № 300 на Министерския съвет от 2011 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната

Постановлението³⁹ съдържа един единствен член, съгласно който от 1 май 2012 г., при нормална продължителност на работното време 8 часа и при 5-дневна работна седмица, минималната месечна работна заплата за страната е 290 лв., а минималната часова работна заплата - 1,72 лв.

3.3.21. Наредба за структурата и организацията на работната заплата

С Наредбата,⁴⁰ издадена на основание чл. 244, т. 2 и чл. 261 от КТ, се определят структурата и организацията на работната заплата (брутна, основна), видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за

³⁷ Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г., Обн., ДВ. бр.102/03.12.1993 г., посл. изм. ДВ. бр.73/17.09.2010 г.

³⁸ Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129/26.06.2012 г. на основание чл. 107а, ал. 9 от КТ; Обн., ДВ. бр. 49/29.06.2012 г., посл. изм. ДВ. бр. 27/15.03.2013 г.

³⁹ Постановление № 300 на Министерския съвет от 10 ноември 2011 година за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната, прието на основание чл. 244, ал. 1 от КТ; Обн., ДВ. бр. 91/18.11.2011 г.

⁴⁰ Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17 януари 2007 г.; Обн., ДВ. бр. 9/26.01.2007 г., посл. изм. ДВ. бр. 49/29.06.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите (чл. 1). Наредбата не се прилага за служителите по трудово правоотношение в държавната администрация, за които се прилага чл. 107а от Кодекса на труда.

3.3.22. Постановление № 147 на Министерския съвет от 2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит

С Постановление № 147 от 2007 г.,⁴¹ прието на основание чл. 244, т. 2 от КТ, се определя минималната ставка на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер 0,6 на сто за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит.

3.3.23. Наредба за командировките в страната

С Наредбата за командировките в страната,⁴² издадена на основание чл. 215 във връзка с чл. 121 от Кодекса на труда, се определят условията за командироване в страната на работници и служители, размерите на командировъчните пари (пътни, дневни и квартирни), редът за отчитането им, както и правата и задълженията на командированите и командированите. Наредбата определя изискванията, касаещи реда за командироване, размера на пътните, дневните и квартирните пари и изискванията към отчетността и контрола на командировките.

3.3.24. Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина

Съгласно чл. 1 на Наредбата,⁴³ приета на основание чл. 215 от КТ и чл. 86, ал. 3 от Закона за държавния служител, с нея се уреждат условията и редът за командироване, осъществяване и отчитане на служебните командировки и специализации в чужбина, правата и задълженията на командированите органи и на командированите лица. Чл. 2 съдържа дефинициите съответно на „командировка в чужбина“ и „специализация в чужбина“ - изпращане на лица за извършване на конкретна служебна работа в чужбина по нареждане на съответния командирован орган, и изпращане на лица в чужбина с цел придобиване и/или повишаване на квалификация или изучаване на чуждестранен опит. При командироване в държава-членка на ЕС, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария за срок по-дълъг от 30

⁴¹ Постановление № 147 на Министерския съвет от 29 юни 2007 година за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, Обн., ДВ. бр. 56/10.07.2007 г.

⁴² Наредба за командировките в страната, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр. 11/10.02.1987 г., посл. изм. ДВ. бр. 2/07.01.2011 г.

⁴³ Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина, Приета с ПМС № 115 от 03.06.2004 г., Обн., ДВ. бр. 50/11.06.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 61/10.08.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

календарни дни, едно от обстоятелствата, по което работодателят и командированият следва да постигнат съгласие, съгласно чл. 5, ал. 3 на Наредбата, е безопасните и здравословните условия на труд.

3.4. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ ЗАКОНА ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

3.4.1. Наредба № 3 от 27 юли 1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове

Наредба № 3,⁴⁴ издадена на основание чл. 24, ал. 2 от ЗЗБУТ, определя функциите, изискванията към и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби (органите по безопасност и здраве при работа) в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове. По силата на чл. 2, ал. 1 органите за безопасност и здраве при работа подпомагат работодателя при изпълнение на задълженията му за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

3.4.2. Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина

С Наредбата,⁴⁵ издадена на основание чл. 25б, ал. 4 от ЗЗБУТ, се определят условията и редът за осъществяване дейността на службите по трудова медицина (СТМ). Последните, съгласно чл. 2, ал. 2, се създават от работодателите самостоятелно или съвместно с други работодатели; от юридически или физически лица, регистрирани по Търговския закон, по Закона за кооперациите или по Закона за юридическите лица с нестопанска цел за обслужване на работещи. За обслужване на работещи лечебните заведения също могат да създават СТМ, учредени като самостоятелни юридически лица (чл. 2, ал. 3). Работодателят е длъжен да осигури условия за осъществяване на извършваните от СТМ дейности и да оказва съдействие на нейните специалисти, като предоставя място за извършване на дейностите, определя свой служител за контакти и

⁴⁴ Наредба № 3 от 27 юли 1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр. 91/05.08.1998 г., изм. ДВ. бр. 102/22.12.2009 г.

⁴⁵ Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина, издадена от Министерството на здравеопазването и Министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр. 14/12.02.2008 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

оказване съдействие на специалистите от службата, осигурява достъп до всички работни места, предоставя техническа и медицинска информация, и осигурява връзка с отделите на предприятието или длъжностните лица, които имат отношение към условията на труд, безопасността на труда, опазването на околната среда, противопожарната охрана, материално-техническото снабдяване и други (чл. 3, ал. 1).

Службите за трудова медицина консултират и подпомагат работодателите за прилагане на превантивните подходи за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и за въвеждане на принципа за постоянното подобряване на управлението на дейностите по здраве и безопасност. В съответствие с чл. 11, ал. 1 на Наредбата, СТМ извършват наблюдение, анализ и оценка на здравното състояние във връзка с условията на труд на всички обслужвани работещи, включително и на тези с повишена чувствителност и намалена резистентност.

3.4.3. Наредба № 3 за формата, съдържанието, реда и начина за подаване и съхраняване на декларацията по чл. 15, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд

Наредба № 3,⁴⁶ издадена на основание чл. 15, ал. 2 от ЗЗБУТ, определя формата, съдържанието, редът и начинът за подаване и съхраняване на Декларацията по чл. 15, ал. 1 от ЗЗБУТ като образец на самата Декларация е представен в Приложение № 1 към Наредбата. Декларацията се подава от юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, и от юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна заетост (чл. 2). Съгласно чл. 3, ал. 1, тя се подава в териториалната дирекция „Инспекция по труда” по седалище и адрес на управление на предприятието ежегодно в срок до 30 април на следващата година.

3.4.4. Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията

Наредбата⁴⁷ е издадена на основание чл. 30, ал. 1 от ЗЗБУТ. С нея се уреждат редът, изискванията, съдържанието и обхватът на задължителното обучение на представителите на работодателя и на работниците и служителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията и на членовете на комисиите по социална дейност на кооперациите. Обучението цели придобиване на знания, умения и навици, необходими за осъществяване на правата и задълженията им, определени със ЗЗБУТ (чл. 1, ал. 2).

⁴⁶ Наредба № 3 от 23 февруари 2010 г. за формата, съдържанието, реда и начина за подаване и съхраняване на декларацията по чл. 15, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр.19/09.03.2010г., изм. ДВ. бр.43/08.06.2010г.

⁴⁷ Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, Обн., ДВ. бр. 133/11.11.1998 г., в сила от 11.02.1999 г., изм. и доп., бр. 85/17.10.2000 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.4.5. Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска

С Наредба № 5,⁴⁸ издадена на основание чл. 17 от ЗЗБУТ, се регламентират редът, начинът и периодичността на извършване на оценка на риска за здравето и безопасността на работниците и служителите. Тя се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението, от лицата, които за своя сметка работят сами или в сдружение с други, при мирновременната дейност в системата на Министерството на отбраната (МО) и Министерството на вътрешните работи (МВР) (при определени условия), както и в българските предприятия в чужбина, доколкото друго не е предвидено в законите на съответната държава или в международен договор, по който Република България е страна (чл. 2). Съгласно чл. 3, оценяването на риска обхваща работните процеси, работното оборудване, помещенията, работните места, организацията на труда, използването на суровини и материали, и други странични фактори, които могат да породят риск. Оценяването на риска се извършва от работодателя, като в оценката участват СТМ, органите за безопасност и здраве и други специалисти от предприятията.

3.4.6. Наредба № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение

С Наредбата,⁴⁹ издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ, се определят допълнителни изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение, включително за предоставяне на информация, обучение или инструктаж (чл. 4) и за осигуряване на медицинско наблюдение (чл. 5). Наредбата се прилага във всички предприятия за работещите, наети по срочен трудов договор: за определен срок; до завършване на определена работа; за заместване на работник или служител, който отсъства от работа; за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности; за работа на длъжност, която се заема с конкурс; за определен мандат; във всички предприятия, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятия, осигуряващи временна работа (чл. 2).

⁴⁸ Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска, издадена от Министерството на труда и социалната политика и министерството на здравеопазването, Обн., ДВ. бр.47/21.05.1999 г.

⁴⁹ Наредба № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр.43/26.05.2006 г., изм. и доп. ДВ. бр.19/26.02.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.4.7. Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване

В съответствие с чл. 1 на Наредбата,⁵⁰ с нея се определят минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на всяко работно място и при използване на работното оборудване. Наредбата се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност, съгласно чл. 2 на ЗЗБУТ. Разпоредбите ѝ регламентират обозначаването и ограждането на територията на предприятието (чл. 11), изискванията към пътищата на територията на предприятието (чл. 13), към производствените сгради, работните помещения и работните места (Глава четвърта), включително подове, стени, тавани и покриви (чл. 28 – 32), прозорци и капандури (чл. 33 – чл. 34), и др. Изискванията към работната среда, включително осветление на работните места, производствен микроклимат, вентилация, намаляване на шума и др., са регламентирани в Глава пета. В съответствие с чл. 164, ал. 1, произвежданото за използване в страната и внасяното работно оборудване, технологии и материали трябва да отговарят на нормите и изискванията за безопасност и опазване на здравето при работа, за пожарна безопасност, за ергономичност и на изискванията, съдържащи се в приложимите за това оборудване нормативни актове, свързани с оценяване на съответствието. Нормите на чл. 164 – чл. 208 съдържат изисквания относно спазването на установените норми и изисквания по безопасност и опазване на здравето при работа и пожарна безопасност, задължения за работодателя да провежда инструкции и да осигурява на работещите необходимото обучение за използване на работното оборудване, и др. Правилата за организация на трудовата дейност се съдържат в Глава седма; за санитарно-битовото обслужване – в Глава десета, и за осигуряване на лични предпазни средства и специални работни облекла – в Глава единадесета.

3.4.8. Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи

Наредбата,⁵¹ издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ, определя минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи. Тя не се прилага за шофьорски и контролни кабинни на транспортни средства или машини, компютърни системи, разположени на борда на транспортни средства, компютърни системи, предназначени за обществено ползване, преносими системи, които не се ползват продължително на работното място, пишешци машини с екрани, калкулатори, касови апарати и др. (чл. 3). „Видеодисплей”, по смисъла на Наредбата, е екран за текстово или графично изображение на информация, независимо от начина на представянето ѝ. В

⁵⁰ Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, Обн., ДВ. бр. 88/8.10.1999 г., посл. изм. ДВ. бр. 24/12.03.2013 г.

⁵¹ Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн., ДВ. бр. 70/26.08.2005 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Приложение са посочени изискванията към работните места за работа с видеодисплеи, включително към оборудването (екран, клавиатура, работна маса, работна повърхност и работен стол), към работната среда (проектиране и оразмеряване, осветление, отражения и блясък), и пр.

3.4.9. Наредба № 15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа

С Наредба № 15,⁵² в съответствие с чл. 1, се определят условията, редът и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа с цел осигуряване на устойчива работоспособност, намаляване на умората и опазване на здравето на работещите. Физиологични режими на труд и почивка по време на работа се разработват и въвеждат при всички видове трудова дейност и във всички фирми и организации, независимо от формата на собственост, когато е изпълнено условието по чл. 9 (чл. 2), т.е. когато (1) работният процес е постоянен и равномерен и се осъществява в съответствие с технологичните изисквания, организацията на работа и нормирането на труда; (2) продължителността на работния ден (работната смяна) превишава 6 часа; (3) има разработен режим за труд и почивка за съответния вид труд.

3.4.10. Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести

С Наредба № 16,⁵³ издадена на основание чл. 11, ал. 3 от ЗЗБУТ, се определят задълженията на работодателя и на работещите за осигуряване на здравословни и безопасни условия за извършване на ръчна работа с тежести и физиологичните норми и правилата за такава работа. Съгласно чл. 2, Наредбата се прилага при всички случаи, когато се извършва ръчна работа с тежести. В съответствие с §1 на Допълнителните разпоредби „ръчна работа с тежести” е всяко пренасяне или поддържане на тежест от един или повече работещи, което включва вдигане, носене, поставяне, бутане, теглене, или преместване на тежести.

3.4.11. Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука”

Съгласно чл. 1 на Наредбата,⁵⁴ с нея се определят условията и редът за задължително застраховане за риска „трудова злополука” на работниците и служителите, които извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им. В съответствие с чл. 2, ал. 1

⁵² Наредба № 15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, издадена от министерство на здравеопазването, министерство на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр. 54/15.06.1999 г.

⁵³ Наредба № 16 от 31 май 1999 г. за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести, издадена от министерството на здравеопазването и министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр.54/15.06.1999 г., в сила от 16.09.1999 г., изм. ДВ. бр.70/26.08.2005 г.

⁵⁴ Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска “трудова злополука”, приета с ПМС № 24 от 6 февруари 2006 г., Обн., ДВ. бр. 15/17.02.2006 г., посл. изм. ДВ. бр. 5/19.01.2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на задължително застраховане подлежат работниците и служителите, които извършват работа в основната и спомагателната дейност на предприятия, принадлежащи към икономическа дейност с трудов травматизъм, равен или по-висок от средния за страната. Коефициентът на трудов травматизъм за страната се определя като средноаритметична величина от средната стойност на коефициента на честота и от средната стойност на коефициента на тежест на трудовите злополуки (чл. 5). Разходите за застраховката са за сметка на работодателя (чл. 3, ал. 1). Задължителната застраховка „трудова злополука” покрива рисковете смърт на застрахованото лице вследствие на трудова злополука; трайно намалена работоспособност вследствие на трудова злополука; и временна неработоспособност вследствие на трудова злополука (чл. 7, ал. 1). Наредбата е приета на основание чл. 52, ал. 1 от ЗЗБУТ.

3.4.12. Наредба № РД-07/8 от 20 декември 2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа

С Наредбата⁵⁵ се определят минималните изисквания за осигуряване на знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа, изискванията към тях и условията за тяхното използване (чл. 1). Наредбата не се прилага за обозначаване на опасни вещества и препарати, продукти и/или оборудване, предназначени за пускане на пазара, доколкото друго не е предвидено в специален нормативен акт, както и за знаци и сигнали, които се използват за регулиране на автомобилния, железопътния, водния и въздушния транспорт (чл. 2 и чл. 3). Постоянните знаци за безопасност и/или здраве при работа са табели, етикети и трайна маркировка с цветове за безопасност, а специфичните - светещи знаци, звукови сигнали (акустични сигнали и/или вербална комуникация) и сигнали, подавани с ръце (чл. 4). В Приложения към Наредбата са дадени конкретните изисквания към съответните постоянни и специфични знаци. Наредбата е издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ.

3.5. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ

3.5.1. Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки

Наредбата⁵⁶ е приета на основание чл. 57, ал. 3 от КСО. С нея се определят условията и редът за деклариране, установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки. Съгласно чл. 2, ал. 1 за всяка трудова злополука пострадалият, непосредственият му ръководител или свидетелите незабавно уведомяват ръководителя на осигурителя или упълномощеното от него длъжностно лице като последните са длъжни да организират

⁵⁵ Наредба № РД-07/8 от 20 декември 2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Министерството на извънредните ситуации и Министерството на вътрешните работи, Обн., ДВ. бр. 3/13.01.2009 г.

⁵⁶ Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки, приета с ПМС № 263 от 30 декември 1999 г., Обн., ДВ. бр. 6/21.01.2000 г., посл. изм. ДВ. бр. 19/19.02.2002 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

разследване на обстоятелствата на злополуката (чл. 2, ал. 2). Когато обстоятелствата, при които е станала злополуката, дават основания да се предполага, че тя е трудова, ръководителят или упълномощеното от него длъжностно лице са длъжни в срок 3 работни дни от узнаването за нейното настъпване да подадат в териториалното поделение (ТП) на НОИ по регистрация на осигурителя декларация по образец, утвърден от управителя на НОИ. Осигурителят поддържа регистър на трудовите злополуки в предприятието, в който се вписва и декларацията (чл. 14, ал. 1 и чл. 3, ал. 1). Въз основа на подадената декларация, ТП на НОИ открива досие за трудовата злополука (чл. 6), като длъжностно лице, определено от ръководителя на ТП на НОИ преценява дали да започне производство по разследване на злополуката (чл. 7, ал. 1). Отчитането на трудовите злополуки се извършва чрез показателите коефициент на честота, индекс на честота, коефициент на тежест, индекс на тежест (чл. 17).

3.5.2. Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести

С Наредбата,⁵⁷ приета на основание чл. 63 от КСО, се определя редът за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести. Разпоредбите ѝ регламентират правилата за проучване на професионалните болести (чл. 6), сроковете и условията за тяхното потвърждаване и регистриране (чл. 7 – чл. 8), експертно решение и регистрационна карта за призната професионална болест (чл. 9 – чл. 10), за съхраняване на медицинското досие (чл. 11), за обжалване (чл. 12 – чл. 13) и за регистрация и отчитане на професионалните болести (чл. 14 – чл. 15).

3.5.3. Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица

С Наредба № Н-8 от 2008⁵⁸ на министъра на финансите се уреждат сроковете, съдържанието, редът, начинът за събиране и съхраняване на данни от работодателите, осигурителите за осигурените от тях лица, осигурителни каси, както и от самоосигуряващите се лица за държавното обществено осигуряване, учителския пенсионен фонд, допълнителното задължително пенсионно осигуряване, здравното осигуряване, фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите” и облагаемия доход, и данъка за доходи от трудови правоотношения по смисъла на Закона за данъците върху доходите на физическите лица. В Приложения към Наредбата да дадени образци на декларации и заявления и указания за тяхното попълване.

⁵⁷ Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести, приета с ПМС № 168 от 11 юли 2008 г., Обн., ДВ. бр. 65/22.07.2008 г., изм. ДВ. бр. 1/14.01.2011 г.

⁵⁸ Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица, Обн., ДВ. бр. 1/03.01.2006 г.; посл. изм. и доп., бр. 45 от 18.05.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.5.4. Наредба за пенсиите и осигурителния стаж

Наредбата⁵⁹ е приета на основание чл. 9, ал. 11 и чл. 106 от КСО и регламентира редът и условията за отпускане, изплащане, изменение, осъвременяване, спиране, възобновяване, прекратяване и възстановяване на пенсии и добавки към тях (чл. 1 – чл. 14), условията за придобиване на право за пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл. 15 – чл. 21а), правото на пенсия за инвалидност (чл. 22 – чл. 30) и правото на наследствена пенсия (чл. 31 – чл. 36). Наредбата урежда още установяването и зачитането на осигурителния стаж и осигурителния доход, редът за определяне на дохода, от който се изчисляват пенсиите, и др.

3.5.5. Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски

Наредбата,⁶⁰ приета на основание чл. 6, ал. 13 от КСО, регламентира елементите на възнаграждението и доходите за определяне на осигурителните вноски за лицата по чл. 4, ал. 1 и 2 от КСО (чл. 1, ал. 1); осигурителните вноски за лицата, работещи по трудови правоотношения (чл. 1, ал. 2); минималния месечен осигурителен доход (чл. 1, ал. 3 – 4); осигурителните вноски за лицата, работещи по договори за управление и контрол на търговски дружества, еднолични търговци, неперсонифицирани дружества, както и за синдиците и ликвидаторите (чл. 1, ал. 5); осигурителните вноски за социални разходи и задължителни застраховки (чл. 2 – чл. 2а), осигурителния доход за самоосигуряващите се лица (чл. 3, ал. 2 – 4); осигурителния доход за морските лица (чл. 3а) и др.

3.5.6. Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация

Наредбата⁶¹ е издадена на основание чл. 13в, ал. 4 от КСО. С нея се регламентират условията за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация от средствата на фонд „Общо заболяване и майчинство”, фонд „Пенсии”, фонд „Трудова злополука и професионална болест” и фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност”, както и редът за провеждане на процедура за избор на юридически лица - изпълнители на дейността по профилактика и рехабилитация (чл. 1). Наредбата урежда условията за придобиване на право на парични помощи за профилактика и рехабилитация (чл. 2), обхватът на паричната помощ (чл. 3 – чл. 4), условията и редът за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация, включително документите, удостоверяващи необходимостта от провеждане на профилактика и рехабилитации (чл. 5) и др.

⁵⁹ Наредба за пенсиите и осигурителния стаж, приета с ПМС № 30 от 2000 г., Обн., ДВ. бр.21/17.03.2000 г., посл. изм. ДВ. бр.62/12.07.2013 г.

⁶⁰ Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски, приета с ПМС № 263 от 30.12.1999 г., Обн., ДВ. бр. 6/21.01.2000 г.; посл. изм. ДВ. бр. 33/05.04.2013 г.

⁶¹ Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация, издадена от НОИ, Обн., ДВ. бр.17/23.02.2007г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 14/17.02.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.5.7. Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест

С Методиката,⁶² приета на основание чл. 64, ал. 3 от КСО, се уреждат редът и начинът за определяне от НОИ на размерите на осигурителните вноски за фонд „Трудова злополука и професионална болест” на държавното обществено осигуряване по групи икономически дейности съгласно Националната класификация на икономическите дейности. Диференцирането на размерите на осигурителните вноски се извършва по групи икономически дейности в зависимост от степента на риска в съответната икономическа дейност (чл. 2) по следните показатели: разходи за краткосрочни и дългосрочни обезщетения; коефициент на честота и коефициент на тежест за трудовите злополуки и професионалните болести; брой на осигурените лица и осигурителния им доход; и приходи от осигурителни вноски.

3.5.8. Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране

С Наредбата⁶³ се определят видовете труд при пенсиониране, които се отнасят към първа и втора категория труд (чл. 1 и чл. 2). По силата на чл. 3 трудът на работници, специалисти и служители, който не е включен в първа или втора категория, се отнася към трета категория труд. Наредбата е приета на основание чл. 104, ал. 1 от КСО.

3.5.9. Инstrukция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране

Инstrukцията⁶⁴ определя обхвата на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране и изискванията за категоризиране на труда на работещите в дейности, производства, работни места и професии. Инstrukцията е задължителна за всички работодатели, които осъществяват производства и дейности и имат назначени лица, чиито длъжности и работни места са обхванати с Наредбата.

⁶² Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест, приета с ПМС № 304 от 11 ноември 2004 г., Обн. ДВ. бр.103/23.11.2004 г.

⁶³ Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране, приета с ПМС № 235 от 20 октомври 1998 г., Обн., ДВ. бр.123/23.10.1998г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.15/15.02.2013г.

⁶⁴ Инstrukция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране, издадена от управителя на НОИ, Обн., ДВ. бр. 94/17.11.2000 г.; посл. доп. ДВ. бр. 24/12.03.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.5.10. Инstrukция № 1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност

С Инstrukцията⁶⁵ са регламентирани условията и редът за работата и отчетността с бланката „Болничен лист за временна неработоспособност” НОИ. МЗ № 606 (чл. 1). С нея се определят правилата за получаване, разпределяне, съхраняване и отчитане на бланките болнични листове (чл. 4 – чл. 15), за попълване на бланките (чл. 16 – чл. 32), за издаване, обработване и движение на болничните листове (чл. 33 – чл. 39) и др. Инstrukцията е издадена на основание чл. 37, ал. 5, т. 2 от КСО.

3.5.11. Заповед № 232 от 20 юни 2006 г. за утвърждаване образец на Декларация за трудова злополука

Заповедта⁶⁶ е издадена от управителя на НОИ на основание чл. 3, ал. 1 от Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки. Образецът на декларацията за трудова злополука съдържа четири групи полета, в които деклараторът следва да впише: *I. Данни за осигурителя* (наименование, ЕИК, адрес и т.н.), *II. Данни за пострадалия* (имена, ЕГН, срок на наемане, на пълно или на непълно работно време, професия, длъжност и пр.), *III. Данни за злополуката* (вид, начин на увреждането, и пр.) и *IV. Данни за увреждането* (вид на увреждането и увредени части на тялото).

3.6. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, ПРИЛОЖИМИ ЗА ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО“

При проучването на българското законодателство не са идентифицирани специални нормативни актове, съдържащи конкретни изисквания към или правила на работа за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”. В настоящата подточка са представени нормативни актове, издадени на основание на КТ и ЗЗБУТ, които имат отношение към дейностите в отрасъла, и не са обхванати в предходната точка.

⁶⁵ Инstrukция № 1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност, Обн., ДВ. бр. 44/10.06.2011 г.

⁶⁶ Заповед № 232 от 20 юни 2006 г. за утвърждаване образец на Декларация за трудова злополука, Обн., ДВ. бр. 53/2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.6.1. Наредба № 6 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум

Наредбата,⁶⁷ издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ, определя минималните изисквания за предпазване на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността, свързани с експозиция на шум, особено риска от увреждане на слуха. Тя се прилага във всички предприятия, места и дейности по чл. 2 от ЗЗБУТ (чл. 2). С нея се регламентират граничните стойности на експозиция и стойностите на експозиция за предприемане на действие на база дневните нива на експозиция на шум и върхово звуково налягане (чл. 3, ал. 1); изискванията за извършване на оценка на риска, като са посочени специфичните изисквания за оценка на риска от шум (чл. 6, ал. 1 - ал. 5); за прилагане на мерки за контрол на риска от експозиция на шум и др. По силата на чл. 11, ал. 1 работодателят е длъжен да осигури информация и обучение на работещите, изложени на шум на или над долната стойност на експозиция. В съответствие с чл. 13, ал. 1, работодателят осигурява здравно наблюдение по реда на Наредба № 3 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците, когато резултатите от оценката на риска и измерванията показват, че съществува риск за тяхното здраве.

3.6.2. Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи

Наредбата⁶⁸ регламентира изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи. В съответствие с чл. 2, тя се прилага във всички предприятия и на всички работни места съгласно чл. 2 от ЗЗБУТ, където се извършват товарно-разтоварни работи, включително и от лицата, които самостоятелно упражняват трудова дейност. Разпоредбите на Наредбата вменят задължение за работодателя да предприема мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи и за предотвратяване или намаляване на ръчната работа с тежести, да се консултира с работещите, да разработва и внедрява физиологичен режим на труд и почивка; и др. Наредбата е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от КТ.

⁶⁷ Наредба № 6 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн., ДВ. бр.70/26.08.2005 г., в сила от 15.02.2006 г.

⁶⁸ Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн., ДВ. бр.11/03.02.2006 г., в сила от 04.08.2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.6.3. Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V

Правилникът⁶⁹ е издаден на основание чл. 276, ал. 1 КТ. С него се определят минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа по електрообзавеждането на потребители на електрическа енергия за напрежение до 1000 V (чл. 1). В съответствие с чл. 2, Правилникът се прилага както от длъжностните лица, които ръководят, контролират и извършват техническа експлоатация и оперативно обслужване на действащото електрообзавеждане и при изпълнение на ремонти, реконструкции и модернизации по него, така и от персонала на външни фирми, които по договор с потребителя извършват работи по неговото електрообзавеждане.

Изискванията към електротехническия персонал се съдържат в чл. 6, според който техническата експлоатация и оперативното обслужване на електрообзавеждането на потребителите на електрическа енергия се осъществява от лица, които имат (1) образование и стаж, изисквани за заеманата длъжност; (2) са медицински освидетелствани, съгласно нормативните актове за задължителни предварителни и периодични медицински прегледи на работниците и служителите; и (3) притежават квалификационна група за електробезопасност, изисквана по Правилника.

По силата на чл. 67 от Наредбата, работодателят е длъжен да (1) назначи лице, отговорно за електрообзавеждането (енергетик), което отговаря за изправното състояние и безопасната експлоатация на електрообзавеждането, има електротехническа подготовка и е преминало обучение и проверка на знанията по определения в правилника ред; (2) да осигури необходимия персонал с електротехническа подготовка; (3) да осигури здравословни и безопасни условия на труд на работниците; (4) да утвърди длъжностни инструкции и вътрешни инструкции за безопасност при работа за работи и дейности, които не са обхванати от Правилника; (5) да осигури обучение и проверка на знанията на персонала съгласно изискванията на Правилника и на Наредба № 4 за техническа експлоатация на електрообзавеждането; и (6) да осигури необходимите лични предпазни средства и средства за колективна защита

3.6.4. Наредба № 13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа

С Наредба № 13 от 2003 г.⁷⁰ се определят задълженията на работодателите за осигуряване на здраве и безопасност на работещите с химични агенти; минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността при експозиция на химични агенти при работа; граничните стойности на

⁶⁹ Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V, издаден от Министерството на енергетиката и енергийните ресурси и Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 21/11.03.2005 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.49/04.06.2013 г.

⁷⁰ Наредба № 13 от 30.12.2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерство на здравеопазването, Обн., ДВ. бр.8/30.01.2004 г., посл. изм. ДВ. бр.67/17.08.2007г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

химичните агенти във въздуха на работното място (Приложение № 1); биологичните гранични стойности на химичните агенти и/или на метаболитите им в биологични среди, както и на биомаркерите за ефект (Приложение № 2); и опасните химични агенти, които не се допускат за производство и употреба (Приложение № 3). Наредбата е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от КТ.

3.6.5. Наредба № 4 от 14 октомври 2002 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа

С Наредба № 4 от 2002 г., издадена на основание чл. 276, ал. 1 от КТ, се определят минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността при експозиция на биологични агенти на работното място. „Биологични агенти“, по смисъла на Наредбата, са микроорганизми, вкл. онези, които са генетично модифицирани, клетъчни култури и човешки ендопаразити, които могат да провокират инфекция, алергия или токсичност (§1, т. 1 на Допълнителната разпоредба). В съответствие с чл. 3, ал. 1 биологичните агенти се класифицират в четири рискови групи в зависимост от нивото на риск от инфекция (група 1 - биологични агенти, които вероятно няма да причинят заболяване у хората; група 2 - биологични агенти, които могат да причинят заболяване у хората и да представляват опасност за работещите, но не е вероятно да се разпространят в обществото и обикновено има ефективна профилактика или средства за лечение; група 3 - биологични агенти, които могат да причинят тежко заболяване у хората и да представляват сериозна опасност за работещите, възможен е риск за разпространяване на заболяването в обществото, но обикновено има ефективна профилактика или средства за лечение; и група 4 - биологични агенти, които причиняват тежки заболявания у хората и представляват сериозна опасност за работещите, съществува висок риск за разпространяване на заболяването в обществото и обикновено няма ефективна профилактика или средства за лечение). Класифицираните биологични агенти са посочени в Приложение № 1 на Наредбата.

Съгласно Приложение № 2 към чл. 6, ал. 2, дейностите, при които е възможен контакт с биологични агенти са свързани с работа в предприятия за производство на храни, в селското стопанство, работа, при която има контакт с продукти от животински произход и др. В съответствие с чл. 11, ал. 1, работодателят осигурява на работещите и/или техните представители подходящо обучение и инструктаж относно потенциалните рискове за здравето; мерките, които трябва да се предприемат за предотвратяване на експозицията; хигиенните изисквания към работните места и оборудване; носенето и използването на предпазни средства и облекло; мерките за предпазване от инциденти; и мерките, които трябва да се предприемат от работещите в случаи на инциденти.

3.6.6. Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните

Наредбата,⁷¹ издадена на основание чл. 17, ал. 2 от Закона за храните, определя хигиенните изисквания към производителите и търговците на храни, включително към

⁷¹ Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните, Издадена от Министерството на здравеопазването и Министерството на земеделието и горите, Обн., ДВ. бр.55/07.07.2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

лицата, които осъществяват първично производство на храни и свързани с това производство дейности, към първичното производство на храни, към обектите за производство и търговия с храни и към условията за производство и търговия с храни (чл. 1, ал. 1). Наредбата съдържа конкретни изисквания към транспорта на храни (чл. 26 – чл. 36), към оборудването (чл. 37 – чл. 43), за осигуряване на питейна вода (чл. 47 – чл. 48), към обвиването и пакетирането на храните (чл. 66 – чл. 68) и др. Наредбата за хигиената на храните се прилага на всички етапи на производство, преработка и дистрибуция на храни с някои изключения, посочени в чл. 4. В съответствие с чл. 11, ал. 1 обектите за производство и търговия с храни се изграждат при спазване на изискванията, определени в ЗУТ.

Съгласно чл. 70, ал. 1 производителите и търговците на храни въвеждат, прилагат и поддържат система от процедури и програми за управление на безопасността на храните или система за анализ на опасностите и критични контролни точки (система HACCP), а когато цялостното внедряване на системата е неприложимо - процедури в съответствие с принципите на системата HACCP.

3.7.НОРМАТИВНИ АКТОВЕ ОТ ДРУГИ ОБЛАСТИ НА НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КОИТО УРЕЖДАТ И ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД

3.7.1. Закони с общо приложение

- **Закон за висшето образование**

Предметът на *Закона за висшето образование (ЗВО)*⁷² обхваща „устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование в Република България” (чл. 1 ЗВО). Чл. 2. на Закона дефинира целта на висшето образование като „подготовка на висококвалифицирани специалисти над средното образование и развитието на науката и културата”. В Глава втора са регламентирани функциите на държавата в управлението на висшето образование, като в частност чл. 10 определя министърът на образованието, младежта и науката за „държавен орган за осъществяване на националната политика във висшето образование”. Част от тази политика е установяването на изисквания на БЗР в областта на висшето образование, както и съответните квалификационни изисквания за получаване на образователна степен за специалностите, свързани с осигуряване или контрол върху безопасните и здравословни условия на труд за всички икономически дейности. Видовете висши училища, откриването, преобразуването и закриването им са уредени с разпоредбите на Глава трета (чл. 12 – чл. 39), а режимът на различните образователно-квалификационни степени, изискванията за присъждане на диплома, и изискванията към

⁷² Закон за висшето образование, Обн., ДВ. бр.112/27.12.1995 г., посл. изм. ДВ. бр. 63/16.07.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

учебните дисциплини – с тези на Глава пета „Структура и организацията на учебния процес във висшите училища” (чл. 39 – 47).

- **Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси**

Законът за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси (ЗЗВВХВС)⁷³ урежда: (1) правата и задълженията на физическите и юридическите лица, които произвеждат, пускат на пазара, употребяват, съхраняват и изнасят химични вещества в самостоятелен вид, в смеси или в изделия и смеси с цел защита на човешкото здраве и опазване на околната среда; (2) правомощията на държавните органи, осъществяващи контрол върху производството, пускането на пазара, употребата, съхраняването и износа на химични вещества в самостоятелен вид, в смеси или в изделия и смеси; (3) мерките за прилагане на регламенти на Европейския парламент и Съвета ЕС в областта на регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали и създаването на Европейска агенция по химикали, класифицирането, етикетирването и опаковането на вещества и смеси, детергентите, износа и вноса на опасни химикали, и др.; и (4) ограничаването на употребата на опасни вещества в електрическото и електронното оборудване (ЕЕО) с цел защита на човешкото здраве и на околната среда, включително екологосъобразно оползотворяване и обезвреждане на отпадъците от ЕЕО и свързаните с това задължения на икономическите оператори на ЕЕО.

В Глава първа са дефинирани както критериите според, които химичните вещества и смеси се класифицират като „опасни” (чл. 2), така и изключенията, когато разпоредбите на закона не се прилагат (чл. 3). Законът установява строги изисквания към физическите и юридическите лица при извършване на дейността по производство, пускане на пазара, употребяване, съхранение и износ на химични вещества в самостоятелен вид, в смеси или в изделия и смеси като тези лица следва да предприемат съответните мерки за предотвратяване или ограничаване на вредното им въздействие върху човешкото здраве и околната среда, да осигуряват свободен достъп на контролните органи, да поддържат и при поискване да предоставят на контролните органи информация и документи (чл. 4а), както и ограничителни изисквания във връзка с рекламата на класифицирани като „опасни” химични вещества и смеси (чл. 4). Нормите на Глава втора регламентират задълженията за класифициране, опаковане и етикетирване и лабораторни изпитвания (чл. 7), изискванията за информационен лист за безопасност (чл. 7б), условията и редът за предоставяне на информация за физико-химичните и токсикологичните свойства на биоцид и/или химична смес, класифициран като опасен (чл. 7е) и др.

⁷³ Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси (загл. изм. - дв, бр. 114 от 2003 г., в сила от 31.01.2004 г., изм. - ДВ, бр. 63 от 2010 г., в сила от 13.08.2010 г.), Обн., ДВ. бр.10/04.02.2000 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 84/02.11.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• Закон за здравето

Обществените отношения, предмет на регулиране от *Закона за здравето*⁷⁴(ЗЗ) са дефинирани в чл. 1: „отношенията, свързани с опазване здравето на гражданите”, като „състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие” (чл. 2). Раздел II на Глава първа „Национална система на здравеопазване” на ЗЗ урежда статута и правомощията на органите на управление на националната система на здравеопазване, като ръководни и контролни функции се отреджат на Министъра на здравеопазването (чл. 5).

В съответствие с разпоредбите на Закона, министърът на здравеопазването, посредством наредби регламентира изисквания в различните сфери на икономически дейности свързани с безопасността и здравето при работа. Например, съгласно чл. 34 (1), с наредба на министъра се определят изисквания за обектите с обществено предназначение, продуктите и стоките и дейностите със значение за здравето на човека, както и максимално допустимите нива на фактори на жизнената среда.

Съгласно чл. 65, ал. 1 на ЗЗ, министърът на здравеопазването определя с наредби условията и реда: за медицинско осигуряване и здравни норми за защита на лицата в случаи на радиационна авария; за осигуряване защита на лицата при медицинско облъчване; за извършване на индивидуален дозиметричен контрол на лицата, работещи с източници на йонизиращи лъчения; здравните норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения; изисквания за защита на лицата при хронично облъчване в резултат на производство, търговия и използване на суровини, предмети и стоки с повишено съдържание на радионуклиди; основните изисквания за осигуряването на радиационна защита при работа с източници на йонизиращи лъчения за медицински цели.

Важни разпоредби на Закона за здравето, пряко свързани с безопасните и здравословни условия на труд са тези, уреждащи статута и правомощията на органите на държавния здравен контрол (чл. 12), дейностите за въздействие върху рискови за човешкото здравео фактори (Раздел IV, Глава втора), разпоредбите във връзка със защита от въздействието на йонизиращите лъчения (Раздел VI, Глава втора) и защитата на здравето на гражданите при извършване на дейности с азбест и азбестосъдържащи материали (Раздел VII, Глава втора), както и разпоредбите на Раздел IV, Глава трета „Медицинско обслужване”, регламентиращи медицинската експертиза и критериите за определяне степента на увреждания в резултат на въздействие на вредни и опасни работни условия, установяване на наличие на професионално заболяване, или степен на намалена работоспособност в резултат на трудова злополука.

• Закон за измерванията

Обществените отношения, попадащи в приложното поле на *Закона за измерванията* (ЗИ)⁷⁵ са свързани с „осигуряване на проследимост, точност и достоверност на измерванията.” (чл. 1 ЗИ). Дефинираната в чл. 2, ал. 1 цел на разпоредбите му - „в

⁷⁴ Закон за здравето, Обн., ДВ. бр. 70/10.08.2004 г., посл. изм. ДВ. бр. 66/26.07.2013 г.

⁷⁵ Закон за измерванията, Обн., ДВ. бр.46/07.05.2002 г., посл. изм. ДВ. бр.66/26.07.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съответствие с националните интереси да защитава живота и здравето на хората и околната среда от вредни въздействия, както и имуществото на физическите и юридическите лица от неблагоприятни последици, които могат да настъпят вследствие на неверни резултати от измерванията”, е пряко свързана с осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Глава втора на Закона регламентира държавното управление в областта на измерванията, като отрежда ръководни функции на Министерския съвет, който, по предложение на министъра на икономиката и енергетиката, определя националната политика в областта. Изпълнението на държавната политика в областта на измерванията се ръководи от председателя на Българския институт по метрология и председателя на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор, съобразно техните правомощия по ЗИ (чл. 8, ал. 1). Разпоредбите на Глава трета определят отделните измервателни единици, еталони и изискванията за проследимост на измерванията (чл. 11 – чл. 22). С отношение към безопасните и здравословни условия на труд са и текстовете на Закона, уреждащи контрола на средствата за измерване, метрологичната експертиза и метрологичния надзор (Глава четвърта, Глава пета и Глава шеста на Закона за измерванията).

• **Закон за интеграция на хората с увреждания**

Законът,⁷⁶ по силата на чл. 1, урежда обществените отношения, свързани с интеграцията на хората с увреждания. Неговата цел е създаване на условия и гаранции за равнопоставеност на хората с увреждания, тяхната социална интеграция и упражняване на правата им, подкрепа и интегрирането им в работната среда (чл. 2). В съответствие с чл. 4 интеграцията на хората с увреждания се осъществява чрез медицинска и социална рехабилитация, образование и професионално обучение, трудова заетост и професионална реализация, осигуряване на достъпна жизнена и архитектурна среда, предоставяне на социални услуги, социално-икономическа защита и осигуряване на достъпна информация.

Съгласно чл. 14, ал. 3 на Закона, органите на местното самоуправление, национално представителните организации на и за хората с увреждания, другите организации, работещи в областта на интеграцията и защитата на правата на хората с увреждания, национално представителните организации на работодателите и национално представителните организации на работниците и служителите съдействат за предотвратяване на уврежданията чрез (1) здравна и екологична просвета за ограничаване на рисковите фактори, свързани с начина на живот и с околната среда, (2) здравна профилактика и (3) осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. От своя страна държавните органи и органите на местното самоуправление организират устройството и изграждането на урбанизирани територии за населението, включително за хората с увреждания, при условия и по ред, определени в ЗУТ (чл. 32).

⁷⁶ Закон за интеграция на хората с увреждания, Обн., ДВ. бр.81/17.09.2004 г., посл. изм. ДВ. бр.68/02.08.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Закон за народната просвета**

Законът за народната просвета (ЗНП)⁷⁷ урежда устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета (чл. 1), която система „осигурява образование според държавни образователни изисквания” (чл. 3) и включва детски градини, училища и обслужващи звена (чл. 2). Чл. 4 на ЗНП определя като основно гражданско право правото на образование и въвежда изрична забрана за дискриминация при упражняването му.

Разпоредбите на Глава втора регламентират функциите на държавните образователни изисквания (ДОИ) (чл. 15 – чл. 17), като значение имат не само ДОИ във връзка с професионалното образование и обучение, придобиването на квалификация по професии и здравното обслужване, но съгласно чл. 16, т. 15 на ЗНП и ДОИ за безопасни условия на възпитание, обучение и труд. По силата на чл. 17, т. 2 последните се приемат с наредби на Министерския съвет.

- **Закон за националната стандартизация**

*Законът за националната стандартизация*⁷⁸ урежда осъществяването на дейността по националната стандартизация и реда за създаването, устройството и дейността на Българския институт за стандартизация (БИС) (чл. 1). Съгласно разпоредбата на чл. 3 на Закона, дейността по националната стандартизация включва разработването на български стандарти на национално ниво, приемането, одобряването, публикуването, издаването и разпространяването им, както и участие в разработването и гласуването на стандарти на европейско и международно ниво, въвеждането им като български стандарти, тяхното публикуване, издаване и разпространяване.

В частност разпоредбите на Закона имат пряко отражение при създаването на национални стандарти във връзка с правилата за безопасни и здравословни условия на труд, или при въвеждането на европейски или международни стандарти, регламентиращи подобни правила. Глава трета на Закона регламентира организацията на дейността по националната стандартизация, включително правомощията на БИС (чл. 33 - чл. 38), правилата за разработване, приемане и одобряване на български стандарти (БДС), за въвеждане на европейски и международни стандарти като български, разработване на стандартизационни документи, изменение и отмяна на стандарти, авторски права и др.

- **Закон за признаване на професионални квалификации**

*Законът за признаване на професионални квалификации*⁷⁹ урежда условията и реда за признаване на професионални квалификации, придобити в други държави членки на ЕС и в

⁷⁷ Закон за народната просвета, Обн., ДВ. бр. 86/18.10.1991 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 102/21.12.2012 г.

⁷⁸ Закон за националната стандартизация, Обн., ДВ. бр. 88/04.11.2005 г., посл. доп. ДВ. бр. 82/26.10.2012 г.

⁷⁹ Закон за признаване на професионални квалификации, Обн., ДВ. бр. 13/08.02.2008 г., посл. изм. ДВ. бр. 61/09.08.2011 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

трети страни, с цел достъп и упражняване на регулирани професии в Република България. Чл. 4 на Закона определя ръководните органи по признаване на квалификациите. В зависимост от професиите, това са министърът на здравеопазването, изпълнителният директор на Българската агенция по безопасност на храните, председателят на Камарата на архитектите, председателят на Камарата на инженерите в инвестиционното проектиране и други органи, определени в специален закон или в подзаконов нормативен акт.

Част втора „Свободно предоставяне на услуги” определя прилагането на специален контролен режим за професии в областта на общественото здраве и безопасност (чл. 20), а разпоредбите в Част трета регламентират общата система за признаване на професионални квалификации (чл. 24 – чл. 32), правилата за автоматично признаване на квалификациите (чл. 36 – чл. 42) и признаването на квалификации въз основа на придобит професионален опит (чл. 33 – чл. 36). Изискванията към самата процедура по признаване на професионални квалификации са регламентирани в Глава пета (чл. 77 – чл. 86).

• Закон за професионалното образование и обучение

Дефинираният в чл. 1 на *Закона за професионалното образование и обучение* (ЗПОО)⁸⁰ предмет на регулиране на акта е „обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности, задоволяване на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труд и осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори”.

Нормативно закрепени в Глава първа на Закона (чл. 2 и чл. 3) цели и задачи на системата на професионалното образование и обучение са придобиването на професионална квалификация и правоспособност за професии, упражняването на които изисква непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация, формиране на мотивационна система за реализация в гражданското общество и подготвяне на гражданите за реализация в икономиката и в другите сфери на обществения живот. В тесен смисъл непосредствените цели и задачи на нормативната уредба на ЗПОО са насочени и към придобиване на професионална квалификация и правоспособност за упражняване на професии, пряко свързани с осигуряване и контрол на безопасни и здравословни условия на труд. Съгласно чл. 30 в местата за провеждане на практическото обучение се осигуряват условия съгласно държавното образователно изискване за безопасни условия на възпитание, обучение и труд.

В Раздел II на Глава шеста се определят функциите на министерствата, общините и на социалните партньори, отнасящи се до професионалното образование и обучение. Ръководна роля се отрежда на Министерството на образованието, младежта и науката (чл. 51), на МТСП (чл. 52) и на МЗ (чл. 52). Разпоредбата на чл. 52, т. 4 изрично регламентира МТСП да участва

⁸⁰ Закон за професионалното образование и обучение, Обн., ДВ. бр.68/30.07.1999 г., посл. изм. ДВ. бр. 66/26.07.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

в определянето на изискванията за здравословни и безопасни условия при практическото обучение и да контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда.

- **Закон за техническите изисквания към продуктите**

Приложното поле на *Закона за техническите изисквания към продуктите* (ЗТИП)⁸¹ е детайлно регламентирано в чл. 1, т. 1 – т. 8. Обществените отношения, обект на регулиране, са тези, свързани с реда за определяне на съществените изисквания към продуктите, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие; реда за определяне на изискванията за екопроектиране към продукти, свързани с енергопотреблението, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие; задълженията на лицата, които пускат продукти на пазара и/или ги пускат в действие; реда за определяне на правата и задълженията на производителите и лицата, които извършват дейностите по оценяване на съответствието на продуктите със съществените изисквания и/или изискванията за екопроектиране; надзора на пуснатите на пазара и/или пуснатите в действие продукти, за които има определени съществени изисквания и/или изисквания за екопроектиране и на пуснатите/предоставените на пазара строителни продукти съгласно Регламент (ЕС) № 305/2011 на Европейския парламент и на Съвета за определяне на хармонизирани условия за предлагането на пазара на строителни продукти и за отмяна на Директива 89/106/ЕИО (ОВ на ЕС, бр. L 88/5 от 4 април 2011 г.); техническия надзор за спазване на техническите изисквания, правилата и нормите за устройството или монтажа и за безопасна експлоатация на съоръженията с повишена опасност; условията за издаване на лицензии за осъществяване на технически надзор на съоръжения с повишена опасност; и условията за вписване в регистър на лицата, осъществяващи поддържане, ремонтване и преустройство на съоръжения с повишена опасност.

Чл. 6, ал. 1 на Закона предвижда правомощия за Министерският съвет да възлага на министри и на други органи на изпълнителната власт разработването на наредби, с които се определят съществените изисквания към продуктите, като алинея 2 на същия член определя като критерий за определяне на съществените изисквания към продуктите „да се осигури защитата на живота и здравето на хората, безопасността на домашните животни, защитата на потребителите и опазването на околната среда и вещите.”

В съответствие с чл. 31, ал. 2 на Закона, по предложение на председателя на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор, Министерският съвет приема наредбите, с които определя техническите изисквания, правила и норми за устройство, монтаж и безопасна експлоатация на съоръженията с повишена опасност. Чл. 33, ал. 3 изключва от приложното поле на ЗТИП съоръженията с повишена опасност, разположени на територията на ядрени централи, които са специално разработени за използване в ядрената техника и са част от конструкциите. Правилата за техническия надзор на подобни съоръжения и приложимите към тях изисквания безопасност се уреждат от ЗБИЯЕ. По силата на чл. 47 на ЗТИП, Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор“ обследва и анализира причините и условията за възникването на аварии и злополуки със

⁸¹ Закон за техническите изисквания към продуктите, Обн., ДВ. бр.86/01.10.1999 г., посл. изм. ДВ. бр. 66/26.07.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съоръжения с повишена опасност и предприема необходимите мерки за предотвратяване на аварии.

- **Закон за устройство на територията**

Обществените отношения, предмет на нормативна уредба със *Закона за устройството на територията* (ЗУТ)⁸² касаят устройството на територията, инвестиционното проектиране и строителството в Република България и ограниченията върху собствеността за устройствени цели (чл. 1, ал. 2 на ЗУТ).

Изискванията към сгради на основното застрояване, към преместваеми обекти и елементи на градското обзавеждане, към озеленени и залесени площи, улични мрежи и съоръжения на техническата инфраструктура, дефинирани в Глава трета на ЗУТ включват задължително спазване на противопожарните и другите технически изисквания и на нормите за безопасност. Условиата и редът за устройството, безопасността и техническите изисквания към различните съоръжения в зависимост от техния тип се определят с наредби на министъра на инвестиционното проектиране, министъра на регионалното развитие, министъра на вътрешните работи, министъра на младежта и спорта и председателя на Държавната агенция за закрила на детето (чл. 56, 6 и чл. 62, ал. 11 на ЗУТ).

Чл. 142, ал. 5 регламентира като основен момент в оценката на инвестиционните проекти, въз основа на които може да се издаде разрешение за строеж, изискванията за устройство, безопасна експлоатация и технически надзор на съоръжения с повишена опасност в обекта. Съгласно чл. 157, ал. 4 на ЗУТ, който регламентират условията за откриване на строителната площадка и определянето на строителната линия, в протокола се отразяват и мерките за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Чл. 162, ал. 4 регламентира задължения за проектантите, като определя отговорността им по отношение на съответствието на проекта на строежа с изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В съответствие с чл. 168, т. 4 лицето, упражняващо строителен надзор, носи отговорност за осъществяване на контрол относно спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд в строителството.

3.7.2. Подзаконовни нормативни актове, издадени на основание на Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за признаване на професионални квалификации и Закона за народната просвета

Приетите на основание ЗВО, ЗПОО, ЗППК и ЗНП подзаконовни нормативни актове като *Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления*,⁸³

⁸² Закон за устройство на територията, Обн., ДВ. бр.1/02.01.2001 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.66/26.07.2013 г.

⁸³ Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления, приет с ПМС № 125 от 2002 г. на основание чл. 9, ал. 3, т. 4 от Закона за висшето образование, Обн., ДВ бр. 64 от 2002 г., изм. с Решение № 10827 от 27.11.2003 г. на ВАС на РБ - бр. 106 от 2003 г., изм., бр. 32 от 2005 г., доп., бр. 94 от 2005 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

наредби (напр. *Наредба за условията и реда за признаване на право за упражняване на регулирана професия*,⁸⁴ *Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България*,⁸⁵ *Наредба № 2 за признаване на завършени етапи на училищно обучение или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държави, за която се изисква притежаването на общи търговски или общи професионални знания и умения*⁸⁶) и решения (*Решение № 619 от 20 юли 2009 г. на Министерския съвет за приемане Списък на регулираните професии в Република България*⁸⁷ не съдържат норми пряко приложими към правилата за безопасност и здраве при работа.

3.7.3. Подзаконовни нормативни актове, издадени на основание на Закона за защита от вредното въздействие на химическите вещества и смеси

- **Наредба за реда и начина за съхранение на опасни химични вещества и смеси**

Чл. 1 на Наредбата⁸⁸ дефинира приложното ѝ поле: регулиране на задълженията на физическите и юридическите лица, които съхраняват опасни химични вещества и смеси, определяне на общите изисквания към складовете и организацията за съвместно съхранение на опасни химични вещества и смеси и нормативно закрепване на реда и начина за извършване на оценка на безопасността на съхранението на опасни химични вещества и смеси.

Нормите на Наредбата се прилагат дотолкова, доколкото не противоречат на изискванията за пожарна безопасност, опазване на околната среда и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, въведени с други приложими нормативни актове, както и на всички други приложими нормативни актове (чл. 3).

⁸⁴ Наредба за условията и реда за признаване на право за упражняване на регулирана професия, приета с ПМС № 265 от 2006 г. на основание чл. 73 от Закона за професионалното образование и обучение, Обн. ДВ. бр.81 от 2006 г.

⁸⁵ Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България, приета с ПМС № 86 от 18.04.2006 г., на основание чл. 7, ал. 3 от Закона за професионалното образование и обучение и чл. 9, ал. 3, т. 14 от Закона за висшето образование, Обн., ДВ. бр.35 от 2006 г.

⁸⁶ Наредба № 2 за признаване на завършени етапи на училищно обучение или степени на образование и професионална квалификация по документи, издадени от училища на чужди държави, за която се изисква притежаването на общи търговски или общи професионални знания и умения, издадена от министъра на образованието и науката на основание § 5 от Закона за народната просвета, Обн., ДВ, бр. 40/2003 г., посл. изм. ДВ. бр. 78/2011 г.

⁸⁷ Решение № 619 от 20 юли 2009 г. на Министерския съвет за приемане Списък на регулираните професии в Република България, прието на основание чл.3 и чл. 6 от Закона за признаване на професионални квалификации, Обн., ДВ., бр.61 от 2009г., изм. и доп., бр. 30 от 2012 г.

⁸⁸ Наредба за реда и начина за съхранение на опасни химични вещества и смеси, приета с ПМС № 152 от 2011 г. на основание чл. 4б, ал. 1 от ЗЗВХВС, Обн., ДВ, бр. 43 от 7.06.2011 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба за реда и начина за ограничаване на производството, употребата или пускането на пазара на определени опасни химични вещества, смеси и изделия от Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH)**

Наредбата,⁸⁹ съгласно чл. 1 определя мерките за прилагане на ограниченията за производство, пускане на пазара и употреба на опасни химични вещества в самостоятелен вид, в смеси и в изделия от Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 на Европейския парламент и на Съвета относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH), за създаване на Европейска агенция по химикалите, за изменение на Директива 1999/45/ЕО и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 793/93 на Съвета и на Регламент (ЕО) № 1488/94 на Комисията, както и на Директива № 76/769/ЕИО на Съвета и на директиви № 91/155/ЕИО, 93/67/ЕИО, 93/105/ЕО и 2000/21/ЕО на Комисията, наричан по-нататък „Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH)“, и неговите изменения и свързаните с това задължения на физическите и юридическите лица, както и реда и начина за прилагане на определени ограничения в Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH) и координацията и сътрудничеството между органите, осъществяващи контрол върху ограниченията в Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH).

- **Наредба за реда и начина на класифициране, опаковане и етикетиране на химични вещества и смеси**

Съгласно чл. 1, Наредбата⁹⁰ регламентира реда и начина за класифициране на химични вещества и смеси, изискванията за опаковане и етикетиране на опасни химични вещества и смеси, изискванията за опаковане и етикетиране на химични смеси, които не са класифицирани като опасни, но въпреки това могат да представляват специфична опасност, допълнителните изисквания към опаковките и етикетите на някои химични вещества и смеси и критериите за избор на алтернативно наименование на вещество, влизащо в състава на химична смес, което може да се изпише върху етикета на тази смес. По силата на чл. 16, ал. 3 етикетирането на опасните вещества и смеси, следва да съдържа достатъчно данни, свързани с опазването на здравето и безопасната употреба и/или съхранение на опасните химични вещества.

- **Подзаконовни нормативни актове издадени на основание на Закона за здравето**

В изпълнение на Закона за здравето са приети наредби и правилници в областта на устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза, условията и реда за регистрация, обработка и съхраняване на данните, съдържащи се в регистъра на лицата, които работят или са работили в среда на йонизиращи лъчения и др. Актовете,

⁸⁹ Наредба за реда и начина за ограничаване на производството, употребата или пускането на пазара на определени опасни химични вещества, смеси и изделия от Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH), приета с ПМС № 376 от 2011 г. на основание чл. 46, ал. 2 от ЗЗВХВС, Обн., ДВ, бр. 1 от 2012 г.

⁹⁰ Наредба за реда и начина на класифициране, опаковане и етикетиране на химични вещества и смеси, приета с ПМС № 182 от 2010 г. на основание чл. 5, ал. 2 от ЗЗВХВС, Обн., ДВ, бр. 68 от 2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

съдържащи норми с пряко отношение към правилата за здравословни и безопасни условия на труд са представени в следващите подточки.

- **Наредба за медицинската експертиза**

Наредбата⁹¹ определя принципите и критериите на медицинската експертиза и редът за нейното извършване, като неразделна част от диагностично-лечебната и профилактичната дейност на лечебните заведения (чл. 1). Освен общите разпоредби във връзка с медицинската експертиза по отношение на обхват, органи, форма и съдържание на експертните решения и на медицинските протоколи (чл. 2 – чл. 5), с важно значение в областта на нормативното регулиране на безопасните и здравословни условия на труд са разпоредбите на Глава II „Експертиза на временната неработоспособност”, в частност чл. 11, т. 6, който определя случаите, при които се предвижда издаване на болничен лист като една от хипотезите е временна неработоспособност поради неспазване на правилата за безопасна работа, установено по съответния ред. Глава III регламентира правилата за определяне характера на заболяванията като „професионални” и „общи”, а Глава IV - експертизата на трайно намалената работоспособност и на вида и степента на увреждане.

- **Наредба № 36 за условията и реда за упражняване на държавен здравен контрол**

Наредбата⁹² регламентира условията и реда за упражняване на държавен здравен контрол, като обект на държавен здравен контрол са продуктите, стоките и дейностите със значение за здравето на човека, факторите на жизнената среда, обектите с обществено предназначение (чл. 1, ал. 2). Държавният здравен контрол върху обектите с обществено предназначение се осъществява във всички обекти независимо от тяхната собственост (чл. 1, ал. 3).

Разпоредбите на Наредбата регламентират условията и реда за извършване на държавен здравен контрол на обекти с обществено предназначение (чл. 16а – чл. 26), върху продукти и стоки, имащи значение за здравето на човека (чл. 27 – чл. 34а), върху дейности, имащи значение за здравето на човека (чл. 35 – чл. 41г), върху факторите на жизнената среда (чл. 42 – чл. 60), и за спазване изискванията за защита на лицата от въздействието на йонизиращи лъчения (чл. 61 – чл. 74).

- **Наредба № 29 от 2005 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения**

⁹¹ Наредба за медицинската експертиза, приета с ПМС № 87 от 2010 г. на основание чл. 101, ал. 6 от Закона за здравето, Обн., ДВ, бр. 36 от 2010 г., изм., бр. 5 и 41 от 2011 г.

⁹² Наредба № 36 за условията и реда за упражняване на държавен здравен контрол, издадена от министъра на здравеопазването на основание чл. 19, ал. 4 от Закона за здравето, Обн., ДВ, бр. 63 от 2009 г., изм. и доп., бр. 38 от 2011 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Наредбата⁹³ определя здравните норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения, като регламентира осъществяването на задължително медицинско наблюдение на работещите в среда на йонизиращи лъчения за недопускане на развитието на детерминистични ефекти и намаляване вероятността от възникване на стохастични ефекти до ниво, което се определя като приемливо (чл. 1). В изпълнение на тези изисквания, текстовете на Наредбата определят реда за осъществяване на задължителното медицинско наблюдение на работещи в среда на йонизиращи лъчения (чл. 1 – чл. 5), предварителното (чл. 5 – чл. 11) и периодичното медицинско наблюдение (чл. 12 – чл. 24).

3.7.4. Подзаконовни нормативни актове издадени на основание на Закона за техническите изисквания към продуктите

На основание ЗТИП са приети наредби, касаещи оценяването на съответствието на машини и съоръжения, които работят на открито, шума, излъчван от тях във въздуха, съществените изисквания и оценяване съответствието на везни с неавтоматично действие, съществените изисквания и оценяване съответствието на средствата за измерване, маркировката за съответствие, условията и реда за извършване на надзор на пазара и др.

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машините**

С Наредбата⁹⁴ се определят съществените изисквания към машините; процедурите за оценяване и начините за удостоверяване съответствието на машините със съществените изисквания към тях; редът за издаване на разрешения за оценяване съответствието на машините и проверки за спазване на условията, при които е издадено разрешението (чл. 1). Наредбата се прилага за машини; сменяеми съоръжения; защитни елементи; товарозахващащи приспособления; вериги, въжета и ремъци; демонтируеми съоръжения за механично предаване на въртящ момент; частично комплектувани машини (чл. 2, ал. 1), а чл. 2, ал. 2 и чл. 3 уреждат случаите, в които приложното поле е ограничено. Наредбата регламентира всички аспекти на въпросите свързани с безопасността при въвеждането в експлоатация и работата на машините съгласно националното законодателство и релевантните хармонизирани европейски стандарти (чл. 6). По силата на чл. 9 промените в конструкцията на машините следва да са в съответствие с изискванията на законодателството, свързано със здравословни и безопасни условия на труд.

⁹³ Наредба № 29 от 2005 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения, издадена от министъра на здравеопазването на основание чл. 65, ал. 1, т. 4 от Закона за здравето, Обн., ДВ, бр. 78/2005 г.

⁹⁴ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машините, приета с ПМС № 140 от 19.06.2008 г. на основание чл. 7, ал. 1 от Закона за техническите изисквания към продуктите, Обн., ДВ, бр. 61 от 2008 г., попр., бр. 71 от 2008 г., изм. и доп., бр. 48 от 2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на средствата за измерване**

С Наредбата,⁹⁵ съгласно чл. 1, се определят (1) съществените изисквания към средствата за измерване, посочени в чл. 2 [виж следващия параграф]; (2) процедурите за оценяване и начините за удостоверяване съответствието на средствата за измерване по чл. 2 със съществените изисквания към тях; и (3) условията и редът за издаване на разрешения на лица за извършване на оценяване на съответствието и за проверка за спазване на условията, при които е издадено разрешението. Наредбата е приета на основание чл. 7, ал. 1 от ЗТИП.

Средства за измерване, в съответствие с чл. 2, са: *водомери, разходомери* за газ и коригиращи устройства за обем, *електромери и топломери* използвани за битова, търговска употреба и за употреба в леката промишленост; *измервателни системи* за непрекъснато и динамично измерване на количество течности, различни от вода, използвани при пряка продажба, търговски плащания и при събиране на такси, данъци и акцизи; *везни с автоматично действие*, използвани при пряка продажба на граждани, при производство на предварително опаковани количества продукти, при търговски сделки и при определяне на данъци, такси и тарифи; *таксиметрови апарати*; *материални мерки за дължина*, използвани при пряка продажба, и *материални мерки за вместимост*, използвани при продажбата на напитки; и *газоанализатори на отработени газове* от моторни превозни средства, предназначени за контрол и поддръжка на моторните превозни средства в употреба.

Съществените изисквания към средствата за измерване са определени с разпоредбите на Глава втора на Наредбата. Съгласно чл. 9, ал. 1 средствата за измерване трябва да удовлетворяват и съответните специфични изисквания към тях, посочени в Приложения от 1 до 9.

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машини и съоръжения, които работят на открито, по отношение на шума, излъчван от тях във въздуха**

Наредбата⁹⁶ е приета на основание чл. 7, ал. 1 от ЗТИП. С нея, съгласно чл. 1, се определят (1) съществените изисквания към машините и съоръженията, които работят на открито, по отношение на шума, излъчван от тях във въздуха; (2) процедурите за оценяване и начините за удостоверяване на съответствието със съществените изисквания; и (3) редът за издаване на разрешения на лицата за извършване оценяване на съответствието и проверки за спазване на условията, при които е издадено разрешението. В съответствие с §1 от Допълнителната разпоредба, „машини и съоръжения, които работят на открито“ по смисъла на Наредбата, са всички машини [...] представляващи самоходни машини или машини, които

⁹⁵ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на средствата за измерване, приета с ПМС № 253 от 2006 г., Обн., ДВ. бр.80/03.10.2006 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 48/25.06.2010 г.

⁹⁶ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машини и съоръжения, които работят на открито, по отношение на шума, излъчван от тях във въздуха, приета с ПМС № 22/29.01.2004 г., Обн., ДВ. бр. 11/10.02.2004 г., в сила от 11.02.2005 г., посл. изм. и доп., ДВ. бр. 37/08.05.2007 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

могат да бъдат придвижвани и които са предназначени, независимо от задвижването и в зависимост от вида им, за използване на открито, и които допринасят за разпространението на шум в околната среда.

Наредбата се прилага за машини и съоръжения, които работят на открито (посочени в Приложение № 1), пуснати на пазара или пуснати в действие като цялостни комплекти, готови за използване (чл. 2, ал. 1). В чл. 3 са посочени машини и съоръжения, които са извън приложното поле на Наредбата. Методите за измерване на шума, излъчван във въздуха, са определени в Приложение № 2 (чл. 2, ал. 2). Разпоредбите на Глава втора определят съществените изисквания към машините и съоръженията, които работят на открито. В чл. 6 са посочени гарантираните (максималните) нива на звукова мощност на шума, излъчван във въздуха, които машините и съоръженията не следва да превишават.

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на везни с неавтоматично действие**

С Наредбата,⁹⁷ приета на основание чл. 7, ал. 1 от ЗТИП, се определят (1) съществените изисквания към везните с неавтоматично действие; (2) процедурите за оценяване и начините за удостоверяване съответствието на везните със съществените изисквания; и (3) редът за издаване на разрешения на лицата за извършване оценяване на съответствието и проверки за спазване на условията, при които е издадено разрешението (чл. 1). „Везна“ по смисъла на Наредбата, е средство за измерване на масата на едно тяло чрез използване действието на силата на теглото на това тяло, а „везна с неавтоматично действие“ е везна, която изисква намесата на обслужващо лице по време на измерването (§1, т. 1 и т. 2 от Допълнителните разпоредби).

В съответствие с чл. 2, ал. 1, Наредбата се прилага за всички везни с неавтоматично действие, които са разделени на две групи: (1) везни за измерване на маса за целите на търговски плащания; при пресмятане на такси, тарифи, данъци, глоби, възнаграждения, надбавки, обезщетения или други подобни плащания; за измерване на маса при прилагане на нормативни актове и за експертизи по съдебни дела; за измерване на маса в медицината при определяне теглото на пациенти за целите на лекарското наблюдение, диагностиката и лечението; за измерване на маса при приготвяне на лекарствени средства в аптеките и при извършване на анализи в медицински и фармацевтични лаборатории; за определяне на цена в зависимост от измерената маса при директна продажба и при производство на предварително опаковани количества продукти; и (2) везни, използвани за други цели, непосочени в т. 1. В чл. 3 са посочени устройствата, за които Наредбата не се прилага.

Съществените изисквания – метрологични и конструктивни, към везните с неавтоматично действие са определени с разпоредбите на Глава втора.

⁹⁷ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на везни с неавтоматично действие, приета с ПМС № 114/30.05.2003 г., Обн., ДВ. бр.52/06.06.2003 г., посл. изм. ДВ. бр.37/08.05.2007 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба за условията и реда за издаване на лицензии за осъществяване на технически надзор на съоръжения с повишена опасност и за реда за водене на регистър на съоръженията**

Наредбата,⁹⁸ приета на основание чл. 34, ал. 2 и чл. 39, ал. 2 от ЗТИП, регламентира (1) видовете съоръжения с повишена опасност (СПО), чийто технически надзор се осъществява от председателя на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор (ДАМТН) чрез Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор”, и видовете СПО, чийто надзор се осъществява от лица или структурнообособени части на предприятия или организации, получили лицензия за това; (2) условията и редът за издаване на лицензии за осъществяване на технически надзор на СПО; и (3) редът за водене на регистър на СПО.

- **Наредба № 2 от 17.01.2001 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли**

Съгласно чл. 1, Наредбата⁹⁹ урежда въпросите относно условията и реда за придобиване на правоспособност за упражняване на професия за обслужване на парни и водогрейни котли, котли с високотемпературни органични топлоносители и съоръжения към тях, както и за признаване на такава правоспособност, придобита в държава – членка на Европейския съюз, на Европейското икономическо пространство или в Швейцария.

Раздел II на Наредбата регламентира изискванията към обучението в курсовете за правоспособност и учебните дисциплини, по които следва да бъде проведено, една от които е „теория на професията”, включваща знания за устройството и реда на обслужване на парните и водогрейните котли, процесите, които се развиват в тях, безопасното им функциониране, организацията на технически надзор, и изискванията за безопасни и здравословни условия на труд (чл. 11, ал. 1, т. 1).

Разпоредбите на чл. 14, ал. 1, т. 4 въвеждат изискване преди провеждането на обучителния курс да се извърши задължителна проверка за наличие на безопасни и подходящи за практическо обучение и за провеждане на изпити котли от инспекторите на Главна дирекция „Инспекция за държавен технически надзор“ на ДАМТН.

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на личните предпазни средства**

⁹⁸ Наредба за условията и реда за издаване на лицензии за осъществяване на технически надзор на съоръжения с повишена опасност и за реда за водене на регистър на съоръженията, приета с ПМС № 187 от 21.09.2000 г., Обн., ДВ. бр. 79/29.09.2000 г., посл. изм. ДВ. бр. 103/28.12.2012 г.

⁹⁹ Наредба № 2 от 17 януари 2001 Г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли, издадена от министъра на образованието и науката и министъра на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.9/30.01.2001 г., изм. ДВ. бр.39/12.05.2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Наредбата¹⁰⁰ определя съществените изисквания към личните предпазни средства, процедурите за оценяване и начините за удостоверяване съответствието им със съществените изисквания към тях, редът за издаване на разрешения на лицата за извършване оценяване на съответствието и проверки за спазване на условията, при които е издадено разрешението.

- **Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на съоръжения и системи за защита, предназначени за експлоатация в потенциално експлозивна атмосфера**

Наредбата¹⁰¹ регламентира съществените изисквания към съоръженията и системите за защита, предназначени за експлоатация в потенциално експлозивна атмосфера, процедурите за оценяване и начините за удостоверяване на съответствието със съществените изисквания към тях, редът за издаване на разрешения на лицата за извършване оценяване на съответствието и проверки за спазване на условията, при които е издадено разрешението (чл. 1).

- **Наредба за условията и реда за извършване на надзор на пазара**

Наредбата,¹⁰² приета на основание чл. 30д от ЗТИП, определя (1) условията и редът за извършване на надзор на пазара на продуктите, за които са определени съществени изисквания и (2) редът за унищожаване на продуктите, когато в резултат на извършения надзор се констатира, че несъответствието им със съществените изисквания не може да се отстрани технически. Нейните разпоредби не се прилагат за надзора на пазара на медицински изделия.

В съответствие с чл. 2, надзорът на пазара се осъществява чрез наблюдение; проверки на продуктите, пуснати на пазара и/или пуснати в действие; и вземане на образци или проби от продуктите, изпитването им и изготвяне на заключение за съответствието на продуктите със съществените изисквания. Надзорът на пазара се осъществява от председателя на ДАМТН чрез органите за надзор на пазара от държавната агенция (чл. 3, ал. 1).

¹⁰⁰ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на личните предпазни средства, приета с ПМС № 94 от 2002 г. на основание чл. 7, ал. 1 от Закона за техническите изисквания към продуктите, Обн., ДВ, бр. 48 от 2002 г., изм., бр. 13 от 2003 г., изм. и доп., бр. 24 от 2006 г., изм., бр. 40 от 2006 г.

¹⁰¹ Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на съоръжения и системи за защита, предназначени за експлоатация в потенциално експлозивна атмосфера, приета с ПМС № 205 от 2001 г. на основание чл. 7, ал. 1 от Закона за техническите изисквания към продуктите, Обн., ДВ, бр. 81/2001 г., посл. изм., бр. 40/2006 г.

¹⁰² Наредба за условията и реда за извършване на надзор на пазара, приета с ПМС № 110 от 20 май 2003 г., Обн., ДВ, бр. 49/27.05.2003 г., изм. ДВ, бр. 40/16.05.2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• Наредба за маркировката за съответствие

Наредбата¹⁰³ е приета на основание чл. 24 от ЗТИП. С нея, съгласно чл. 1, се определят правилата за нанасяне и графичното изображение на маркировката за съответствие. Маркировката за съответствие удостоверява, че продуктите съответстват на приложимите за тях изисквания, определени в наредбите по чл. 7 от ЗТИП и че са били подложени на съответните процедури за оценяване на съответствието (чл. 2, ал. 1).

Съгласно чл. 4, ал. 3, от датата на влизане в сила на договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, маркировката за съответствие се състои от инициалите “CE”, а графичното ѝ изображение е посочено в Приложение № 2 на Наредбата.

3.7.5. Актове издадени на основание на Закона за националната стандартизация

Разпоредбите на *Закона за националната стандартизация* предвиждат доброволно прилагане на одобрените в съответствие с процедурата по стандартизация *български стандарти* и въведените като български *европейски и международни стандарти*.

• Български стандарти в областта на безопасността и здравето при работа¹⁰⁴

БДС 12.0.001:1990	Охрана на труда	Основни положения
БДС 12.0.002:1978	Охрана на труда	Термини и определения
БДС 12.0.003:1978	Охрана на труда	Опасни и вредни производствени фактори. Класификация
БДС 12.1.001:1979	Охрана на труда	Ултразвук. Общи изисквания по безопасност на труда
БДС 12.1.007:1978	Охрана на труда	Вредни вещества. Класификация и общи изисквания по безопасност
БДС 12.1.010:1983	Охрана на труда	Взривобезопасност. Общи изисквания
БДС 12.2.007.0:1980	Охрана на труда	Изделия електротехнически. Общи изисквания за безопасност
БДС 12.2.014:1980	Охрана на труда	Оборудване технологично за леката промишленост. Общи изисквания за безопасност на труда
БДС 12.2.020.01:1984	Охрана на труда	Зони взривоопасни. Класификация по отношение на електрооборудване
БДС 12.2.062:1983	Охрана на труда	Органи за управление на производственото оборудване. Означения

¹⁰³ Наредба за маркировката за съответствие, приета с ПМС № 191 от 16 август 2005 г., Обн., ДВ. бр. 69/23.08.2005 г., изм. ДВ. бр. 66/15.08.2006 г.

¹⁰⁴ Източник: www.bds-bg.org - официална страница на Българския институт за стандартизация (последно посетена на 05.07.2013)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

БДС 12.2.094:1985	Охрана на труда	Устройства седални на производствено оборудване. Класификация и общи изисквания
БДС 12.2.095:1985	Охрана на труда	Устройства блокировъчни. Общи изисквания
БДС 12.2.096:1986	Охрана на труда	Електробезопасност. Номенклатура на защитните мероприятия
БДС 12.3.002:1978	Охрана на труда	Процеси производствени. Общи изисквания по безопасност на труда
БДС 12.3.003:1979	Охрана на труда	Електрозаваряване. Общи изисквания по безопасност
БДС 12.3.009:1983	Охрана на труда	Товарно-разтоварни работи. Общи изисквания по безопасност на труда
БДС 12.3.010:1980	Охрана на труда	Опаковка производствена. Изисквания по безопасност при експлоатация
БДС 12.3.018:1982	Охрана на труда	Инсталации вентилационни. Методи за аеродинамични изпитвания
БДС 12.3.032:1985	Охрана на труда	Електромонтажни работи. Общи изисквания за безопасност
БДС 12.4.012:1978	Охрана на труда	Средства за измерване и контрол на вибрациите на работните места. Технически изисквания
БДС 12.4.021:1978	Охрана на труда	Инсталации вентилационни. Общи изисквания
БДС 12.4.077:1983	Охрана на труда	Ултразвук. Метод за измерване нивото на звуковото налягане на работните места
БДС 12.4.123:1985	Охрана на труда	Средства за колективна защита от инфрачервена радиация. Класификация. Общи изисквания
БДС 13176:1975	Охрана на труда	Вибрации. Динамични характеристики на тялото на човека при въздействието на вибрации
БДС 14776:1987	Охрана на труда	Работни места в производствени помещения. Санитарно-хигиенни норми за температура, относителна влажност, скорост на въздуха и топлинно облъчване
БДС 16686:1987	Охрана на труда	Методи за измерване на температурата, относителната влажност и скорост на движение на въздуха в работните помещения на сградите
БДС 17137:1990	Охрана на труда	Полета електромагнитни микровълнови. Допустими стойности и изисквания за контрол
БДС 13940:1977	Производствени сгради	сгради на промишлени предприятия. Унификация на конструктивните параметри и конструктивните решения. Основни



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

положения	
БДС 9544:1972	Уреди, свързани с измерването и използването на йонизиращи лъчения
БДС 9832:1972	Детектори на йонизиращи лъчения. Газоразрядни броячи за регистриране на лъченията
БДС 17044:1989	Вибрации. Методи и средства за защита. Класификация
БДС 15262:1981	Единна система по ергономия. Работно място при извършване на работа прав. Общи ергономични изисквания
БДС 15263:1981	Единна система по ергономия. Работно място при извършване на работа седнал. Общи ергономични изисквания

- **Европейски и международни стандарти в областта на безопасността и здравето при работа, въведени в Република България като български стандарти**¹⁰⁵

БДС EN 12464-1:2011	Светлина и осветление	и Осветление на работни места
БДС EN 12464-2:2007	Светлина и осветление	и Осветление на работни места. Част 2: Работни места на открито
БДС EN 12254:2010	Екрани за работни места с лазери	Изисквания за безопасност и изпитване
БДС EN ISO 11064-4:2005	Ергономично проектиране на центрове за управление.	Част 4: Разполагане и размери на работни места (ISO 11064-4:2004)
БДС EN ISO 11690-1:2001	Акустика	Препоръчителна практика за проектиране на работни места с намален шум около машини. Част 1: Стратегии за контрол на шума (ISO 11690-1:1996)
БДС EN ISO 11690-2:2001	Акустика	Препоръчителна практика за проектиране на работни места с намален шум около машини. Част 2: Мерки за контрол на шума (ISO 11690-2:1996)
БДС EN ISO 11690-3:2001	Акустика	Препоръчителна практика за проектиране на работни места с намален шум около машини. Част 3: Разпространение на звука и прогнозиране на шума в работни помещения (ISO/TR 11690-3:1997)
БДС EN ISO 14644-7:2006	Чисти стаи и свързаната с тях контролирана околна среда.	Част 7: Устройства за разделяне (работни места с чист въздух, камери,

¹⁰⁵ Източник: www.bds-bg.org – официална страница на Българския институт за стандартизация (последно посетен на 05.07.2013)



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

изолатори и мини околна среда) (ISO 14644-7:2004)

СТ на СИБ 3785:1982 Помещения чисти и чисти работни места с контролируеми обезпрашени среди. Термини и определения. Класификация по степени на чистота

Във връзка с прилагането на Директива 2006/42/ЕО относно машините:

БДС 1:1994+A1:2008	EN	626-	Безопасност машините	на	Намаляване на риска за здравето от опасни вещества, отделяни от машини. Част 1: Принципи и изисквания за производители на машини
БДС 2:1996+A1:2008	EN	626-	Безопасност машините	на	Намаляване на риска за здравето от опасни вещества, отделяни от машини. Част 2: Методика при съставяне на процедурите за проверка
БДС CEN/TR 14715:2005			Безопасност машините	на	Йонизиращо излъчване от машините. Ръководство за прилагане на технически стандарти при проектиране/разработване на машини, за постигане съответствие със законовите изисквания
БДС CR 954-100:2004			Безопасност машините	на	Части от системите за управление, свързани с безопасността. Част 100: Ръководство за използване и прилагане на EN 954-1:1996
БДС 1:2001+A1:2009	EN	1005-	Безопасност машините	на	Човешки физически характеристики. Част 1: Термини и определения
БДС 2:2003+A1:2009	EN	1005-	Безопасност машините	на	Човешки физически характеристики. Част 2: Ръчна работа с машини и със съставни части на машини
БДС 3:2002+A1:2009	EN	1005-	Безопасност машините	на	Физически характеристики на човека. Част 3: Препоръчителни граници за усилия при работа с машини
БДС 4:2005+A1:2009	EN	1005-	Безопасност машините	на	Физически характеристики на човека. Част 4: Оценяване на работните пози и движения във връзка с машината
БДС 1037:1995+A1:2008	EN		Безопасност машините	на	Предотвратяване на неочаквано задействане
БДС 1088:1995+A2:2008	EN		Безопасност машините	на	Блокиращи устройства, свързани със защитни прегради. Основни положения за проектиране/разработване и избор
БДС EN 1093-1:2009			Безопасност машините	на	Оценка на емисията на опасни вещества, пренасяни с въздуха. Част 1: Избор на методи за изпитване
БДС 1:2000+A1:2009	EN	12198-	Безопасност машините	на	Оценяване и намаляване на риска от лъчение от машини. Част 1: Основни принципи

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

БДС 2:2002+A1:2009	EN	12198-	Безопасност машините	на	Оценяване и намаляване на риска от лъчение от машини. Част 2: Методи за измерване на лъчения
БДС 3:2002+A1:2009	EN	12198-	Безопасност машините	на	Оценяване и намаляване на риска от лъчение от машини. Част 3: Намаляване на лъчението чрез отслабване или екраниране
БДС 13478:2001+A1:2008	EN		Безопасност машините	на	Предотвратяване на пожар и защита срещу пожар
БДС 1:1997+A1:2009	EN	1760-	Безопасност машините	на	Устройства за защита, чувствителни на натиск. Част 1: Основни принципи за проектиране/разработване и изпитване на чувствителни на натиск настилки и чувствителни на натиск подове
БДС 1837:1999+A1:2010	EN		Безопасност машините	на	Осветление, вградено в машините
БДС EN 349:1993+A1:2008			Безопасност машините	на	Минимални разстояния за избягване премазването на части от човешкото тяло
БДС EN 414:2001			Безопасност машините	на	Правила за разработване и оформяне на стандарти за безопасност
БДС 2:1996+A1:2009	EN	547-	Безопасност машините	на	Размери на човешкото тяло. Част 2: Принципи за определяне на размерите, необходими за отвори за достъп
БДС 3:1996+A1:2009	EN	547-	Безопасност машините	на	Размери на човешкото тяло. Част 3: Антропометрични данни
БДС 1:2006+A1:2009	EN	614-	Безопасност машините	на	Ергономични принципи на проектиране. Част 1: Терминология и основни принципи
БДС EN 60749-18:2003			Полупроводникови устройства		Механични и климатични методи за изпитване. Част 18: Йонизиращи лъчения (пълна доза) (IEC 60749-18:2003)

Във връзка с прилагането на Директива 89/686/ЕИО относно сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на личните предпазни средства (ЛПС):

БДС EN 1073-1:2001			Защитно облекло срещу радиоактивно замърсяване		Част 1: Изисквания и методи за изпитване на проветряемо защитно облекло срещу замърсяване с радиоактивни частици
БДС EN 1073-2:2004			Защитно облекло срещу радиоактивно замърсяване		Част 2: Изисквания и методи за изпитване на непроветряемо защитно облекло срещу замърсяване с радиоактивни частици
БДС EN 1082-1:2001			Защитно облекло		Ръкавици и защитни средства за ръката за защита срещу порязвания и пробождания от ръчно държани ножове. Част 1: Ръкавици с

**Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”**

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

		мрежа от метални пръстени и защитни средства за ръката
БДС EN 1082-2:2002	Защитно облекло	Ръкавици и защитни средства за ръката срещу порязвания и пробождания от ръчно държани ножове. Част 2: Ръкавици и защитни средства за ръката, различни от мрежа от метални пръстени
БДС EN 1082-3:2002	Защитно облекло	Ръкавици и защитни средства за ръката срещу порязвания и пробождания с ръчно държани ножове. Част 3: Изпитване на срязване при удар от падане от височина за текстил, кожа и други материали
БДС EN 14058:2005	Защитно облекло	Облекла за защита срещу студени условия на заобикалящата среда
БДС EN 340:2006	Защитно облекло	Общи изисквания
БДС EN 342:2005	Защитно облекло	Комплекти и облекла за защита от студ
БДС EN 343:2003+A1:2007	Защитно облекло	Защита срещу дъжд
БДС EN ISO 13998:2004	Защитно облекло	Престилки, панталони и елечи за защита срещу срязвания и пробождания от ръчно държани ножове (ISO 13998:2003)
БДС EN 1146:2006	Средства за защита на дихателните органи	Апарати за защита на дихателните органи, автономни, с отворена система със съгъстен въздух, включващи качулка за евакуация. Изисквания, изпитвания, маркировка
БДС EN 12021:2002	Средства за защита на дихателните органи	Сгъстен въздух за дихателни апарати
БДС EN 12083:2001	Средства за защита на дихателните органи	Филтри с дихателни шлангове (Филтри, незакрепени към маска). Филтри за частици, газозащитни филтри и комбинирани филтри. Изисквания, изпитвания, маркировка
БДС EN 132:2003	Средства за защита на дихателните органи	Определения на термините и пиктограми
БДС EN 133:2003	Средства за защита на дихателните органи	Класификация
БДС EN 134:2003	Средства за защита на дихателните органи	Номенклатура на съставните части
БДС EN 135:2002	Средства за защита на дихателните органи	Списък на еквивалентни термини



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

		органи		
БДС EN 529:2006		Средства за защита на дихателните органи		Препоръки за избор, употреба, грижи и поддържане. Ръководство
БДС EN 12568:2010		Защитни средства за стъпалата и краката		Изисквания и методи за изпитване на бомбета и метални вложки, устойчиви на пробождане
БДС EN 12841:2006		Лични предпазни средства при падане		Системи с достъп с въже. Регулиращи устройства с въже
БДС EN 13921:2007		Лични предпазни средства		Ергономични принципи
БДС 14404:2004+A1:2010	EN	Лични предпазни средства		Протектори за коляно за работно положение на колене
БДС EN ISO 20345:2011		Лични предпазни средства		Обезопасяващи обувки (ISO 20345:2011)
БДС EN ISO 20346:2005		Лични предпазни средства		Защитни обувки (ISO 20346:2004)
БДС EN ISO 20346:2005/A1:2007	EN ISO	Лични предпазни средства		Защитни обувки
БДС EN ISO 20347:2012		Лични предпазни средства		Работни обувки (ISO 20347:2012)
БДС EN ISO 4007:2012		Лични предпазни средства		Защита на очите и лицето. Речник (ISO 4007:2012)
БДС EN 14052:2012				Каски с високи характеристики за индустрията
БДС EN 1868:2002		Лични предпазни средства срещу падане от височина		Списък на еквивалентните термини
БДС EN 354:2010		Лични предпазни средства срещу падане от височина		Предпазни въжета
БДС EN 361:2003		Лични предпазни средства срещу падане от височина		Предпазни колани за цялото тяло
БДС EN 358:2002		Лични предпазни средства за поддържане при работа и предотвратяване на падане от височина		Колани за поддържане и ограничаване при работа и предпазни въжета
БДС EN 363:2008		Лични предпазни средства срещу падане		Системи лични предпазни средства срещу падане



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

БДС EN 166:2003	Индивидуална защита на очите	Изисквания
БДС EN 352-1:2002	Антифони	Основни изисквания. Част 1: Антифони, покриващи ушите
БДС EN 352-2:2002	Антифони	Основни изисквания. Част 2: Антифони, поставяни на ушите
БДС EN 352-3:2002	Антифони	Основни изисквания. Част 3: Антифони, покриващи ушите, монтирани върху защитни каски за промишлеността
БДС EN 352-4:2004	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 4: Антифони, покриващи ушите, чувствителни към нивото на шума
БДС EN 352-4:2004/A1:2006	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 4: Антифони, покриващи ушите, чувствителни към нивото на шума
БДС EN 352-5:2004	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 5: Антифони, покриващи ушите, с активно намаляване на шума
БДС EN 352-5:2004/A1:2006	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 5: Антифони, покриващи ушите, с активно намаляване на шума
БДС EN 352-6:2004	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 6: Антифони, покриващи ушите, с устройства за комуникация
БДС EN 352-7:2004	Антифони	Изисквания за безопасност и изпитване. Част 7: Антифони, поставяни в ушите, чувствителни към нивото на шума
БДС EN 458:2001	Антифони	Препоръки за избор, използване, обслужване и поддържане. Ръководен документ
БДС EN 420:2003+A1:2010	Защитни ръкавици	Общи изисквания и методи за изпитване
БДС EN 388:2006	Ръкавици за защита от механични рискове	
БДС EN 397:2012	Защитни каски за индустрията	
БДС EN 407:2006	Ръкавици за защита от термични рискове (топлина и/или огън)	
БДС EN 421:2010	Защитни ръкавици срещу йонизиращо лъчение и радиоактивно замърсяване	
БДС EN 510:2001	Изисквания за защитни облекла срещу риска от захващането им от движещи се части на машини	
БДС EN 511:2006	Защитни ръкавици срещу студ	



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

БДС EN Ръкави от изолационен материал за работа под напрежение
60984:2001/A11:2001

3.7.6. Подзаконови нормативни актове издадени на основание Закона за устройството на територията

В изпълнение на изискванията на ЗУТ са издадени наредби, касаещи съставянето на актове и протоколи по време на строителството, номенклатурата на видовете строежи, условията и реда за задължително застраховане в проектирането и строителството. В следващите подточки са представени нормативни актове, съдържащи разпоредби пряко свързани с безопасните и здравословни условия на труд.

- **Наредба № Из-1971 от 29.10.2009 г. за строително-технически правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар**

Наредбата¹⁰⁶ е издадена на основание чл. 167в, ал. 2 на Закона за министерството на вътрешните работи и чл. 169, ал. 4 ЗУТ. В съответствие с чл. 1, ал. 1, с нея се определят изискванията и техническите правила и норми за осигуряване на безопасността при пожар при планирането и застрояването на урбанизираните територии, застрояването на поземлени имоти, разположени извън урбанизираните територии, в т.ч. крайпътни строежи, бензиностанции и газостанции, мотели, къмпинги, лесопаркове, защитени територии и др. Алинея 2 на същия член определя съотношението между приложното поле на наредбата и изискванията на нормативните актове за обема и съдържанието на устройствените схеми и планове, правилата и нормите за устройство на територията, на нормите, правилата и техническите спецификации за проектиране и изпълнение на строежите, съгласно чл. 169 на ЗУТ, както и нормативните изисквания за съгласуване, одобряване, разрешаване и въвеждане на строежите в експлоатация.

Разпоредбите на Наредбата са структурирани в две части. Част първа „Общи изисквания” съдържа дванадесет глави, които детайлно уреждат основните изисквания към строителните обекти и елементи по отношение на огнеустойчивостта, топло и димоотвеждането, изграждането и разположението на аварийни изходи, водоснабдяването за пожарогасене, електрическите уредби и инсталации, критериите за класифициране на строежите по пожарна опасност и правилата за евакуация на хора от сгради и помещения при пожар или авария. Част втора „Изисквания към обекти с повишена пожарна опасност” е разделна на 4 глави, които уреждат въпроси като изискванията при строежи на сгради с атриуми, или строежи с височина над 28 м, пожарна безопасност на електросилови уредби, гаражи, производствени, складови и селскостопански сгради, бензиностанции и газостанции, и др.

¹⁰⁶ Наредба № Из-1971 от 29.10.2009 г. за строително-технически правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар, издадена от министъра на вътрешните работи и министъра на регионалното развитие и благоустройството, Обн., ДВ. бр. 96/04.12.2009 г., попр. ДВ. бр. 17/02.03.2010 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба за съществените изисквания към строежите и оценяване съответствието на строителните продукти**

Наредбата,¹⁰⁷ съгласно чл. 1, регламентира съществените изисквания към строежите по чл. 169, ал. 1 от ЗУТ, които определят техническите изисквания към строителните продукти, строителните продукти или групите строителни продукти, които осигуряват изпълнението на съществените изисквания към строежите, условията и редът за получаване на разрешение за оценяване на съответствието и за издаване на технически одобрения, редът за влягане в строежите на строителни продукти, които отговарят на изискванията на техническите спецификации по чл. 5, ал. 2 от ЗТИП, правилата за нанасяне на маркировката за съответствие (“СЕ маркировка за съответствие”), контролът върху дейността на лицата, получили разрешение по т. 4 от Наредбата и др.

В съответствие с чл. 7, ал. 1 на Наредбата, съгласно терминологията на ЗУТ, съществени изисквания към строежите по чл. 169, ал. 1 ЗУТ са изискванията, при изпълнението на които се постига осигуряване на безопасността и здравето на хората, безопасността на домашните животни и опазването на околната среда и имуществото и които се отнасят до предвидими въздействия.

- **Наредба № 4 за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти**

Наредбата¹⁰⁸ определя обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти, както и на свързаните с тях предварителни (предиинвестиционни) проучвания и задания за проектиране (чл. 1). Наредбата се прилага за всички обекти, за които се изисква одобрен инвестиционен проект при издаване на разрешение за строеж. Съгласно чл. 18, едно от основните изисквания към идейната и архитектурната част на инвестиционните проекти е съответствието им с изискванията на чл. 169 на ЗУТ и създаването на устойчива, здравословна, безопасна, хигиенична и достъпна за всички среда.

- **Наредба № 4 от 1 юли 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания**

В съответствие с чл. 1, ал. 1, с Наредбата¹⁰⁹ се определят изискванията при проектирането, изпълнението и поддържането на строежите (елементите на урбанизираната

¹⁰⁷ Наредба за съществените изисквания към строежите и оценяване съответствието на строителните продукти, приета с ПМС № 325 от 2006 г. на основание чл. 7, ал. 1 от ЗТИП и във връзка с чл. 169а от ЗУТ; Обн., ДВ, бр. 106 от 2006 г., посл. изм. и доп., бр. 18 от 2012 г.

¹⁰⁸ Наредба № 4 за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството на основание чл. 139, ал. 5 от ЗУТ; Обн., ДВ, бр. 51 от 2001 г., изм., бр. 85 от 2009 г., доп., бр. 96 от 2009 г.

¹⁰⁹ Наредба № 4 от 1 юли 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, издадена от



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

територия и на сградите и съоръженията) за осигуряване на достъпна архитектурна среда за цялото население, като се отчитат и специфичните нужди на хората с намалена подвижност, в т.ч. на хората с увреждания. Наредбата регламентира изискванията към изграждането на урбанизираната територия и нейните елементи (пешеходни пространства, кръстовища и пешеходни пътеки, елементи за преодоляване на различни нива, достъпни места за паркиране, спирки на превозните средства от редовните линии за обществен превоз на пътници и елементи на обзавеждането на достъпната среда) с оглед осигуряване на улеснено придвижване на хора с намалена подвижност.

Нормите в Раздел I на Глава десета на Наредбата регламентират изискванията към помещенията и пространствата за общо ползване в обществените сгради. Според чл. 56, ал. 1, в помещенията и в откритата част за общо ползване в достъпните заведения за хранене (1) най-малко 5 на сто от общия брой на местата за сядане в залата за хранене, но не по-малко от едно място, следва да са достъпни за хора в инвалидни колички; (2) достъпните места следва да са свързани с достъпен маршрут, като широчината на пътеките между масите следва да е най-малко 90 cm и (3) достъпното място за хранене следва да е със свободна подова площ с размери 80 на 130 cm, която не навлиза с повече от 50 cm под масата. В сградите за обществено обслужване в областта на хотелиерството (1) най-малко едно от обслужващите гишета на рецепцията следва да е на височина не повече от 90 cm от нивото на пода, (2) за достъп до хотелските стаи, предвидени за обитаване от хора с увреждания, и (3) за достъп до помещенията за основни и допълнителни туристически услуги, както и до откритите съоръжения, следва да е осигурен достъпен маршрут, и (4) към помещенията за основни и допълнителни туристически услуги следва да има най-малко една достъпна тоалетна (чл. 66, ал. 1). Наредбата е издадена на основание чл. 169, ал. 2 ЗУТ във връзка с чл. 33 от Закона за интеграция на хората с увреждания.

3.7.7. Подзаконовни нормативни актове, издадени на основание на Закона за измерванията

В изпълнение на разпоредбите на Закона за измерванията са приети наредби относно реда за утвърждаване на националните еталони на Република България и за начина за използване и съхраняване на еталоните, средствата за измерване, които подлежат на метрологичен контрол, реда за оправомощаване на лица за проверка на средства за измерване, които подлежат на метрологичен контрол, начина за издаване на лицензии за извършване на проверка на средства за измерване и за издаване на лицензии за извършване на ремонт на средства за измерване, и опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности. Представените по-долу наредби имат отношение към осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Министерството на регионалното развитие и благоустройството, Обн., ДВ. бр.54/14.07.2009 г., изм. ДВ. бр. 54/15.07.2011 г.





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба за единиците за измерване, разрешени за използване в Република България**

Съгласно чл. 1, с Наредбата¹¹⁰ се определят наименованията, определенията и означенията на разрешените за използване единици за измерване и правилата за изразяване и обявяване на резултатите от измерването. Чл. 2 регламентира задължителното използване на разрешените със Закона за измерванията единици на съответните величини в стопанската дейност, в здравеопазването, за осигуряване на обществената безопасност и защитата на околната среда и за административни цели.

- **Наредба за опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности**

Наредбата¹¹¹ е издадена на основание чл. 73 от ЗИ. С нея се регламентират изискванията към вместимостите на опаковките, които са предназначени да бъдат използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности, изискванията към методите и средствата за измерване, използвани за определяне на действителната вместимост на бутилките, критериите и методите за контрол на действителната вместимост на бутилките, правилата за поставяне на означенията върху бутилките, формата и графичното изображение на знака за съответствие на действителната вместимост на бутилките с изискванията към нея (чл. 1, т. 1 – т. 5).

Наредбата се прилага към опаковките, които са произведени от стъкло или други материали, чиято твърдост и стабилност осигуряват същите метрологични гаранции като стъклото, когато такива опаковки са затворени или е предвидено да бъдат затворени и са предназначени за съхраняване, транспорт или продажба на течности и имат такива метрологични характеристики (отклонения от формата и размерите и еднаквост при производството), че могат да бъдат използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности с точност, която удовлетворява изискванията към нетните количества, определени в наредбата по чл. 72 от Закона за измерванията (чл. 2).

Раздел IV на Наредбата (чл. 12 – чл. 18) регламентира критериите и методите за контрол на действителните вместимости на бутилките, извършване и документиране на контрола, като контролни правомощия се отреждат на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор, както и на лицата произвеждащи бутилки.

- **Наредба за реда и начина за извършване на метрологичен надзор**

¹¹⁰ Наредба за единиците за измерване, разрешени за използване в Република България, приета с ПМС № 275/2002 г. на основание чл. 13 от Закона за измерванията; Обн., ДВ. бр. 115/2002 г., посл. изм. и доп., ДВ. бр. 8/2010 г.

¹¹¹ Наредба за опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности, Обн., ДВ. бр. 19 от 2003 г., изм. ДВ. бр. 40 от 16.05. 2006 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Съгласно чл. 1, Наредбата¹¹² определя реда и начина за издаване на лицензии на лица за извършване на проверка на определени типове средства за измерване; за издаване на лицензии на лица за извършване на ремонт на средства за измерване, които се използват в случаите по чл. 7 от Закона за измерванията.

3.7.8. Специфични изисквания за правоспособност на лицата за упражняване на професия в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство“

В следващите параграфи са представени наредбите, с които се определят държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по съответната професия в професионални направления „Хранителни технологии“, „Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг“, и „Пътувания, туризъм и свободно време“, съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение. Всички наредби са издадени на основание чл. 17, т. 3 във връзка с чл. 16, т. 7 от Закона за народната просвета.

- **Наредба № 45 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“**

С Наредбата¹¹³ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“. Обучението се извършва в една специалност. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да познава и спазва нормативната уредба на Република България за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и опазване на околната среда, да участва в организирането и осъществяването на контрол на качеството и безопасността, спазвайки инструкциите и регулативните норми, да познава предназначението, съдържанието и изискванията на вътрешнофирмените актове и документация, регламентиращи функционирането на системите за безопасност и качество в производството на храни и напитки.

- **Наредба № 32 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професията „Технолог на производството и обслужването в заведенията за хранене“**

С Наредбата¹¹⁴ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Технолог на производството и обслужването в заведенията за хранене“

¹¹² Наредба за реда и начина за извършване на метрологичен надзор, приета с ПМС № 218 от 2003 г. на основание чл. 81 от Закона за измерванията; Обн., ДВ, бр. 88 от 2003 г., изм. ДВ, бр. 40 от 2006 г., ДВ, бр. 33 от 2008 г.

¹¹³ Наредба № 45 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“, Обн., ДВ, бр. 18/02.03.2012 г.

¹¹⁴ Наредба № 32 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професията „Технолог на производството и обслужването в заведенията за хранене“, Обн., ДВ, бр. 16/27.02.2004 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

хранене”. Обучението се извършва в две специалности: „Производство и обслужване в заведенията за хранене” и „Кетеринг”.

Цел на обучението е след завършването му, обучаваният да може здравословно и безопасно да упражнява изучаваната професия и да опазва околната среда. Конкретни задължения, подчинени на тази цел, са изискванията да контролира познаването и използването на личните предпазни средства, да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място, да не допуска в работата си замърсяване на околната среда, да разпознава основните източници на риск и замърсявания в работната среда и да предприема съответните действия за отстраняването им, да разпознава опасностите от пожар и да взема противопожарни мерки, да оказва долекарска помощ, да организира поддържането на лична, производствена хигиена и хигиена на работното място, да контролира използването на материално-техническата база според правилата за безопасна работа, да инструктира и обучава персонала в правилното прилагане на процедурите по безопасна работа, да контролира прилагането на въведените процедури и да предприема необходимите действия.

- **Наредба № 17 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Хотелиер”**

С Наредбата¹¹⁵ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията “Хотелиер”. Обучението се извършва по специалността „Организация и управление на хотел”.

Цел на обучението е след завършването му, обучаваният да може здравословно и безопасно да упражнява изучаваната професия и да опазва околната среда. Конкретни задължения, подчинени на тази цел, са изискванията да контролира познаването и използването на личните предпазни средства, да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място, да не допуска в работата си замърсяване на околната среда, да разпознава основните източници на риск и замърсявания в работната среда и да предприема съответните действия за отстраняването им, да разпознава опасностите от пожар и да взема противопожарни мерки, да оказва долекарска помощ, да организира поддържането на лична, производствена хигиена и хигиена на работното място, да контролира използването на материално-техническата база според правилата за безопасна работа, да инструктира и обучава персонала в правилното прилагане на процедурите по безопасна работа, да контролира прилагането на въведените процедури и да предприема необходимите действия, да организира превантивни мерки за опазване на здравето на хората и за защита на околната среда.

¹¹⁵ Наредба № 17 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Хотелиер”, Обн., ДВ. бр. 6/23.01.2004 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба № 19 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Администратор в хотел”**

С Наредбата¹¹⁶ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията “Администратор в хотел”. Обучението се извършва по специалността „Организация и управление на хотел”.

Целта на обучението е след завършването му, обучаваният да може да упражнява здравословно и безопасно изучаваната професия и да опазва околната среда. Конкретни задължения, подчинени на тази цел, са изискванията да контролира познаването и използването на личните предпазни средства, да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място, да не допуска в работата си замърсяване на околната среда, да разпознава основните източници на риск и замърсявания в работната среда и да предприема съответните действия за отстраняването им, да разпознава опасностите от пожар и да взема противопожарни мерки, да оказва долекарска помощ, да организира поддържането на лична, производствена хигиена и хигиена на работното място.

- **Наредба № 13 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия “Камериер”**

С Наредбата¹¹⁷ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията “Камериер”. Обучението се извършва в специалността „Хотелиерство”.

След завършване на обучението по професията, обучаваният трябва да е придобил познания относно основните правила за безопасна работа на работното място и да ги прилага на практика, като не замърсява околната среда.

- **Наредба № 6 от 4 декември 2008 г. за придобиване на квалификация по професията “Портиер-пиколо”**

С Наредбата¹¹⁸ се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професията “Портиер-пиколо”. Обучението се извършва в специалността „Хотелиерство”.

След завършване на обучението по професията преминалият обучението следва да е придобил познания относно правилата за безопасно транспортиране на багажа на туристите при настаняване и изпращане и да прилага на практика процедурите за осигуряване безопасност на гостите.

¹¹⁶ Наредба № 19 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Администратор в хотел”, Обн., ДВ. бр. 6/23.01.2004 г.

¹¹⁷ Наредба № 13 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия “Камериер”, Обн., ДВ. бр. 101/16.11.2004 г.

¹¹⁸ Наредба № 6 от 4 декември 2008 г. за придобиване на квалификация по професията “Портиер-пиколо”, Обн., ДВ. бр. 8/30.01.2009 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наредба № 6 от 5 февруари 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Ресторантьор“**

С Наредбата¹¹⁹ се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професията „Ресторантьор“. Обучението се извършва в три специалности: „Организация и управление в ресторантьорството“, „Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечение“ и „Кетъринг“. Съгласно разпоредбите на ДООИ ресторантьорът носи отговорност за спазване на санитарно-хигиенните изисквания за безопасност на храните и създава условия за здравословни и безопасни условия на труд.

Цел на обучението е след завършването му обучаваният да може да упражнява изучаваната професия, като част от правомощията му са свързани с организация и контрол върху спазването на правилата за здравословен и безопасен труд, прилагане на практика на процедурите за осигуряване безопасност на гостите в заведението за хранене и развлечения и създаване на условия за безопасна работа с технологичното оборудване в ресторантьорството и ефективното му използване.

- **Наредба № 15 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия „Готвач“**

С Наредбата¹²⁰ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Готвач“. Обучението се извършва в специалността „Производство на кулинарни изделия и напитки“.

След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за безопасна работа, да не замърсява в процеса на работа околната среда, да поддържа лична и производствена хигиена и хигиена на работното място. Наредбата предвижда изисквания и към материалната база с цел правилно и безопасно протичане на практическото обучение по специалността.

- **Наредба № 7 от 4 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Сервитьор-барман“**

С Наредбата¹²¹ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Сервитьор-барман“. Обучението се извършва в специалността „Обслужване на заведения в общественото хранене“.

¹¹⁹ Наредба № 6 от 5 февруари 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Ресторантьор“, Обн., ДВ. бр. 16/26.02.2006 г.

¹²⁰ Наредба № 15 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия „Готвач“, Обн., ДВ. бр. 102/19.11.2004 г.

¹²¹ Наредба № 7 от 4 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Сервитьор-барман“, Обн., ДВ. бр. 11/02.02.2007 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за безопасна работа, да не замърсява в процеса на работа околната среда, да поддържа лична и производствена хигиена и хигиена на работното място.

- **Наредба № 16 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия “Работник в заведенията за хранене и развлечения”**

С Наредбата¹²² се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията “Работник в заведенията за хранене и развлечения”. Обучението се извършва в две специалности: “Работник в производството на кулинарни изделия в заведенията за хранене и развлечения” и “Работник в обслужване на заведения за хранене и развлечения”.

След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да познава нормативната уредба на условията на труд, както и правата и задълженията на работодателите и работниците за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и недопускане на трудови злоупотреби, аварии и замърсяване на околната среда, да познава материално-техническата база в заведенията за хранене и развлечения, начините за ефективна и безопасна работа с машините, съоръженията и инсталациите съгласно техническата документация и охраната на труда, и да познава и прилага основните изисквания по организацията на обслужването, санитарно-хигиенните правила и инструкциите за безопасна работа с машините и съоръженията в заведенията за хранене и развлечения.

- **Наредба № 49 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Организатор на туристическа агентска дейност“**

С Наредбата¹²³ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Организатор на туристическа агентска дейност“. Обучението се осъществява в три специалности: „Организатор на туристическа агентска дейност“, „Организация на туризма и свободното време“ и „Селски туризъм”.

След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да има придобити умения за организация и контрол върху спазването на правилата за безопасни условия на труд, както и да може да осигурява безопасността и сигурността на туристите.

- **Наредба № 30 от 14 юни 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Аниматор в туризма“**

¹²² Наредба № 16 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия “Работник в заведенията за хранене и развлечения”, Обн., ДВ. бр. 20/26.02.2008 г.

¹²³ Наредба № 49 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Организатор на туристическа агентска дейност“, Обн., ДВ. бр. 18/02.03.2012 г



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

С Наредбата¹²⁴ се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професията „Аниматор в туризма“. Обучението се осъществява в две специалности: „Организация на аниматорската дейност“ и „Туристическа анимация“.

След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да може да организира и контролира спазването на правилата за безопасно провеждане на анимационните мероприятия и да осигурява безопасност и сигурност на туристите при провеждане на туристическа анимация, като им оказва съдействие при възникване на здравословни проблеми.

3.8. КОМПЕТЕНТНИ ОРГАНИ С ФУНКЦИИ И ОТГОВОРНОСТИ В ОБЛАСТТА НА БЗР

Съгласно чл. 275, ал. 2 на Кодекса на труда държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд се осъществява от органите на изпълнителната власт в рамките на техните правомощия, а в началото на 1997 г. се създава консултативен орган към Министерският съвет по условията на труд. В настоящата точка са представени накратко техните функции и правомощия.

Според чл. 35 на ЗЗБУТ *Министерският съвет* определя и провежда политиката за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Националният съвет по условия на труд към Министерския съвет, създаден с ПМС № 87/12.03.1997 г.,¹²⁵ е постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при разработването и провеждането на политиката за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд (чл. 1 на ПМС № 87/12.03.1997 г.). Националният съвет се състои от по един представител на всяка от организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни, и от равен на тях брой представители, определени от Министерския съвет. В броя на представителите, определени от Министерския съвет, се включват представители на държавните органи, на които е възложен контрол върху условията на труд, както и представител на НОИ. Председател на съвета е министърът на труда и социалната политика (чл. 1, ал. 2 и ал. 3 на ПМС № 87/12.03.1997 г.). Съгласно чл. 2 на Постановлението, Националният съвет по условия на труд обсъжда състоянието на условията на труд и предлага мерки за подобряването им; обсъжда и изразява становища по проекти на нормативни актове по въпросите на условията на труд и прави предложения за изменението и допълнението им; взема решения за създаване на отрасли и браншови структури за тристранно сътрудничество по условията на труд и определя състава, функциите и задачите им; създава помощни органи към съвета за решаване на специфични въпроси; координира дейността на органите, на които е възложено

¹²⁴ Наредба № 30 от 14 юни 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Аниматор в туризма“, Обн., ДВ. бр. 66/24.08.2010 г.

¹²⁵ Постановление № 87 на Министерския съвет от 12 март 1997 година за създаване на органи по разработването и осъществяването на политиката за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, Обн., ДВ. бр. 24/1997 г., изм. ДВ. бр. 96/2000 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

упражняването на контрол в областта на условията на труд; проучва и популяризира наш и чужд опит, организира национални конкурси, семинари, акции и други форми за стимулиране на дейността; възлага чрез конкурс проучването и разработването на проекти за решаване на национално значими и други важни проблеми по условията на труд.

Министърът на труда и социалната политика ръководи, координира и контролира осъществяването на държавната политика в областта на социалното осигуряване, защитата при безработица и насърчаване на заетостта, пазара на труда, безопасността и здравето при работа, и др. (чл. 3, ал. 1 на Устройствения правилник на министерството на труда и социалната политика (УПМТСП)).¹²⁶ Министърът ръководи и координира цялостния контрол по спазване на трудовото законодателство и определя коефициента на трудов травматизъм по икономически дейности за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“ (чл. 4, т. 15 и т. 19 на УПМТСП).

За постигане целите на ЗИТ министърът на труда и социалната политика ръководи и координира дейностите по осъществяване на цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство и интегрирания контрол по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 6, т. 1, букви „а” и „б” на ЗИТ).

Съгласно чл. 31 на УПМТСП, *Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд” на МТСП* участва в разработването на проекти на нормативни актове, чрез които в националното законодателство се въвеждат стандартите на Международната организация на труда и на Съвета на Европа, както и законодателството на ЕС в областта на безопасността и здравето при работа, трудовото право и социалната сигурност; осъществява координация, консултации и сътрудничество с организациите на работниците и служителите и на работодателите при разработването на нормативни актове в областта на безопасността и здравето при работа, трудовото и осигурителното право; участва в подготовката на становища, позиции, анализи и информации в областта на безопасността и здравето при работа, и др. във връзка с участието на българската страна в работата на институциите на ЕС; организира и осъществява дейността на Националната фокусна точка на Европейската агенция за безопасност и здраве; подпомага министъра при определянето на условията и реда за безвъзмездно предоставяне на средствата по фонд „Условия на труд” за финансиране на проекти и програми за подобряване условията на труд; и др.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика. По силата на чл. 399, ал. 1 на КТ ИА „ГИТ” осъществява цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности. Съгласно чл. 4, ал. 1, т. 1 и т. 2 на Устройствения правилник (УПИАГИТ),¹²⁷ Главната инспекция по труда осъществява дейността си като контролира спазването на трудовото законодателство и упражнява специализирания контрол по спазването на ЗЗБУТ, Закона за насърчаване на заетостта, на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и

¹²⁶ Устройствен правилник на Министерство на труда и социалната политика, приет с ПМС № 266 от 10.11.2009 г., Обн. ДВ. бр.91 от 17.11.2009г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.58 от 31.07.2012 г.

¹²⁷ Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, приет с ПМС № 83 от 22.04.2008 г., обн., ДВ, бр. 44/09.05.2008 г., посл. изм. и доп., бр. 58/31.07.2012 г.,



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон.

Дирекция „Безопасност на труда и анализ на контролната дейност” на ИА „ГИТ” организира, координира и участва в осъществяването на контрола по спазване на нормативните изисквания в областта на здравословните и безопасни условия на труд; извършва контрол в рискови предприятия и производства; анализира и обобщава информацията за състоянието и проблемите на условията на труд и трудовия травматизъм в предприятията и прави предложения за решаването им; участва в разработването на проекти и в подготовката на становища по проекти на нормативни актове в областта на здравословните и безопасни условия на труд; разработва указания, процедури и правила за инспектиране в областта на здравословните и безопасни условия на труд; организира и координира взаимодействието с други държавни органи и сътрудничеството със социалните партньори по въпросите, свързани с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; и др. (чл. 12 на УПИАГИТ).

Фонд „Условия на труд” към министъра на труда и социалната политика финансира дейности и мероприятия за подобряване на условията на труд в България (чл. 44, ал. 1 на ЗЗБУТ). Със средства от фонда се подкрепят проекти и програми за подобряване на условията на труда с браншова значимост и приложимост на резултатите; проекти за подобряване условията на труд с висок социален ефект на резултатите в отделните предприятия, определени чрез конкурс; дейности и мерки за диагностика на професионалните болести; разработване на нормативни актове, правила, норми и изисквания; за организиране и провеждане на специализации в областта на здравословните и безопасните условия на труд; за организиране и провеждане на специализирани обучения, семинари и конференции в областта на здравословните и безопасни условия на труд; за наблюдение и контрол на условията на труд и факторите на работната среда; разработване и издаване на учебни и информационни материали (чл. 46, ал. 1 на ЗЗБУТ).

В съответствие с чл. 37 на ЗЗБУТ министърът на здравеопазването ръководи и координира дейността по опазване и укрепване на здравето при работа, като анализира състоянието на работната среда и на трудовия процес и влиянието им върху здравето и разработва задължителни мерки и за намаляване на професионалните и свързаните с труда заболявания; утвърждава норми, правила, изисквания и методи за опазване здравето на работещите и за оценка на здравния риск; оценява здравословното състояние на работещите лица; и осъществява контрол върху дейността на службите по трудова медицина чрез органите на държавния здравен контрол и др.

Съгласно чл. 14, ал. 1 и ал. 2 на Устройствения правилник на министерството на здравеопазването (УПМЗ)¹²⁸ Главният държавен здравен инспектор е орган на държавния здравен контрол на територията на страната. Той организира и ръководи на национално равнище държавния здравен контрол по чл. 15 от Закона за здравето; дейностите по промоция на здраве и интегрирана профилактика на болестите; и профилактичните и противоепидемичните дейности при бедствия, аварии и катастрофи. Главният държавен здравен инспектор организира, ръководи, координира и контролира дейността на

¹²⁸ Устройствен правилник на Министерство на здравеопазването, приет с ПМС № 256 от 28.10.2009 г., Обн. ДВ. бр.88/06.11.2009г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.67/30.07.2013г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

регионалните здравни инспекции и на Националния център по радиобиология и радиационна защита при осъществяване на мерките по защита на населението от въздействието на йонизиращи лъчения, и осъществява методическо ръководство и контрол на звената по ведомствен здравен контрол към Министерството на правосъдието, Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията (МТИТС), МО и МВР (чл. 14, ал. 3 на УПМЗ).

Националният център по обществено здраве и анализи е второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на здравеопазването (чл. 1, ал. 2 на Устройствения правилник, ПУДНЦОЗА¹²⁹). Съгласно чл. 20, ал. 1, т. 1 на ПУДНЦОЗА, Центърът провежда анализи и изследване на общественото здраве и качеството на живот чрез измерване на здравния статус на населението и отделни негови групи, анализиране и изследване на връзката между общественото здраве и въздействието на факторите на средата (околна, работна, училищна) и условията на живот (хранене, стрес и др.).

Регионалната здравна инспекция (РЗИ), съгласно чл. 2 на Устройствения правилник на Регионалните здравни инспекции (УПРЗИ),¹³⁰ осъществява държавната здравна политика на територията на съответната област. *Дирекция „Профилактика на болестите и промоция на здравето”* извършва периодичен анализ и оценка на данните за състоянието на жизнената среда и здравния статус на населението, дава предложения и провежда мерки за ограничаване, намаляване и ликвидиране на негативните ефекти от въздействието на факторите на средата и др. (чл. 34, ал. 2, т. 1 на УПРЗИ).

Националният център по радиобиология и радиационна защита (НЦРРЗ) е здравно заведение по проблемите на общественото здраве в структурата на националната система за здравеопазване с предмет на дейност научна, научно-приложна, контролна, профилактична, диагностична, учебна и информационна дейност (чл. 1, ал. 2 на Правилника за устройството и дейността на НЦРРЗ¹³¹). НЦРРЗ изпълнява функции на специализиран орган на МЗ по отношение на неговата политика за предотвратяване и/или намаляване на неблагоприятното въздействие на източниците на йонизиращи лъчения върху здравето на населението и на контролен орган за спазване на изискванията за защита на лицата от въздействието на йонизиращите лъчения, изискванията в ядрени електроцентрали, изследователски ядрени инсталации, съоръжения за управление на радиоактивни отпадъци и други обекти с източници на йонизиращи лъчения; радиационните фактори на жизнената среда - води, храни и стоки със значение за здравето на населението (чл. 4, т. 1 и т. 2 на Правилника за устройството и дейността на НЦРРЗ).

Министърът на регионалното развитие ръководи осъществяването на държавната политика по устройство на територията, координира дейността на централните и териториалните органи на изпълнителна власт, на органите на местното самоуправление и

¹²⁹ Правилник за устройството и дейността на Националния център по обществено здраве и анализи, издаден от министъра на здравеопазването, Обн., ДВ. бр. 61/09.08.2011 г.

¹³⁰ Устройствен правилник на Регионалните здравни инспекции, издаден от Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.6/18.01.2011г., изм. ДВ. бр.31/15.04.2011 г., изм. ДВ, бр. 34/09.04.2013 г.

¹³¹ Правилник за устройството и дейността на Националния център по радиобиология и радиационна защита, издаден от Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.35/22.04.2005 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

местната администрация, извършва методическо ръководство и упражнява контрол върху цялостната дейност по устройство на територията. *Министърът на инвестиционното проектиране* осъществява методическо ръководство и контрол върху дейността на участниците в инвестиционния процес, както и на дейностите по разрешаване на строителството, приемане и въвеждане в експлоатация на готовите строежи (чл. 3, ал. 1 на ЗУТ).

Дирекция „Търговски дружества и държавни предприятия“ на Министерството на регионалното развитие подпомага министъра на регионалното развитие при изпълнението на правата и задълженията му като представител на държавата собственик в търговските дружества и в държавните предприятия, координира дейността, организира и участва в заседанията на отрасловия съвет за тристранно сътрудничество и свързаните с него помощни консултативни органи и работни групи, свързани с прилагането на ЗЗБУТ и при приемането на решения за минималните осигурителни доходи по квалификационни групи професии и специалности в икономическите дейности „строителство“, „събиране, пречистване и разпределение на вода“ и „строителство на пътища, самолетни писти и спортни съоръжения“ (чл. 32, т. 1 и т. 13 на Устройствения правилник на министерството на регионалното развитие и благоустройството¹³²) и др.

Дирекцията за национален строителен контрол (ДНСК) упражнява контрол по спазването на ЗУТ и на нормативните актове по прилагането му при проектирането и строителството (чл. 4, ал. 1 на Устройствения правилник на ДНСК¹³³). Началникът на ДНСК провежда държавната политика в областта на националния строителен контрол, като едно от правомощията му е да спира строежи, части от тях или отделни строителни и монтажни работи, извършвани с нарушения, и да дава разрешение за продължаването им след отстраняване на нарушенията и заплащане на дължимите глоби и имуществени санкции (чл. 6, ал. 1, т. 1, буква „б“ на Устройствения правилник на ДНСК) и др.

Министърът на икономиката и енергетиката осъществява контрол за техническото състояние и експлоатацията на енергийните обекти; прилагането на реда и техническите условия за топлоснабдяване и прекратяване на топлоподаването; изпълнението на задължението за набиране и съхраняване на резервите от горива, необходими за сигурно и непрекъснато снабдяване с енергия; готовността на енергийните обекти за работа при бедствия и военно положение; изпълнението на произтичащите от Закона за енергетиката задължения за предоставяне на информация на Министерството на икономиката и енергетиката (МИЕ) (чл. 6, т. 2 на ЗИТ).

Една от функциите на *Дирекция „Индустрални отношения и управление на държавното участие“ на МИЕ* е да организира и координира дейността на министерството в областта на правителствената политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 27, т. 20 на Устройствения правилник на МИЕ¹³⁴), а на *Дирекция*

¹³² Устройствен правилник на Министерство на регионалното развитие и благоустройството, приет с ПМС № 271 от 17.11.2009 г., Обн. ДВ. бр.94/27.11.2009г., посл. изм. ДВ. бр.103/28.12.2012 г.

¹³³ Устройствен правилник на Дирекцията за национален строителен контрол, Приет с ПМС № 5 от 20.01.2010 г., Обн. ДВ. бр.7/26.01.2010г., посл. изм. ДВ. бр. 103/28.12.2012 г.

¹³⁴ Устройствен правилник на Министерството на икономиката и енергетиката, приет с ПМС № 268 от 12.11.2009 г., обн., ДВ, бр. 93 от 24.11.2009 г., посл. изм. ДВ. бр. 68/02.08.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

„Сигурност на енергоснабдяването“ – да подпомага министъра относно упълномощаването на специализирани учебни центрове за провеждане на обучение и изпит за квалификационна група по Правилника за безопасност и здраве при работа в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи и Правилника за безопасност при работа в неелектрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по топлопреносни мрежи и хидротехнически съоръжения (чл. 32, т. 17 на Устройствения правилник на МИЕ).

Министърът на транспорта, информационните технологии и съобщенията провежда държавната политика в областта на транспорта, развитието на пътната инфраструктура, информационните технологии и електронните съобщения, електронното управление и пощенските услуги (чл. 5, т. 1 – т. 5 на Устройствения правилник на МТИТС¹³⁵). Освен това, съгласно чл. 6, т. 7, буква „д“ на ЗИТ, министърът на транспорта, информационните технологии и съобщенията осъществява специализиран контрол по спазване на трудовото законодателство, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и технически надзор на съоръжения с повишена опасност в транспортната система на страната.

Дирекция „Човешки ресурси“ на МТИТС участва в отрасловите и браншовите съвети по условия на труд, организира работата на отрасловия и браншовите съвети за тристранно сътрудничество в министерството по въпросите на социалната политика в областта на транспорта, информационните технологии и съобщенията и организира и контролира дейността на министерството в областта на политиката за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (чл. 42, т. 12 – т. 14 на Устройствен правилник на МТИТС).

Министърът на вътрешните работи ръководи, координира, провежда и контролира осъществяването на държавната политика за защита на правата и свободите на гражданите, националната сигурност, обществения ред и защитата при бедствия (чл. 20, ал. 1 и чл. 21, т. 1 на Закона за министерството на вътрешните работи, ЗМВР¹³⁶).

Една от основните задачи на Министерството на вътрешните работи, съгласно чл. 6, т. 7 на ЗМВР, е осигуряване на пожарна безопасност, извършване на пожарогасителна и спасителна дейност при пожари и извънредни ситуации. В изпълнение на тази задача, министерството осъществява държавен противопожарен контрол, пожарогасителна и спасителна дейност при пожари, бедствия и извънредни ситуации и контрол по изпълнението и прилагането на превантивни мерки за защита по пожарогасителната и спасителната дейност (чл. 7, т. 12 и т. 13 на ЗМВР).

Министърът на земеделието и храните осъществява контрол на дейностите, свързани с пускането на пазара, регистрирането, пускането в употреба, спирането от работа и по техническото състояние и безопасността на земеделската и горската техника и по придобиването на правоспособност за работа с нея (чл. 6, т. 6 на ЗИТ).

¹³⁵ Устройствен правилник на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, приет с ПМС № 232 от 28.09.2009 г., Обн. ДВ. бр.78 от 2.10.2009г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 64/19.07.2013 г.

¹³⁶ Закон за министерството на вътрешните работи, Обн. ДВ. бр.17/24.02.2006 г., посл. изм. ДВ. бр.66/26.07.2013 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните осъществява дейности, свързани с регистрацията на машини за земни работи, земеделската и горската техника; контрола по техническото състояние и безопасността на техниката при работа с нея; техническите прегледи на техниката; придобиването и отнемането на правоспособност за работа с техниката; и др. (чл. 2, ал. 2 на Устройствения правилник на контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните¹³⁷).

Министърът на околната среда и водите осъществява държавната политика по опазване на околната среда (чл. 8, ал. 1 на Закона за опазване на околната среда¹³⁸). Министърът осъществява контрол по изграждането и експлоатацията на нови инсталации и съоръжения и експлоатацията на действащи инсталации и съоръжения с цел предотвратяване и ограничаване на промишленото замърсяване и специализирания контрол по Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и препарати (чл. 6, т. 5 на ЗИТ).

Изпълнителната агенция по околна среда (ИАОС) е администрация към министъра на околната среда и водите за осъществяване прилагането на изискванията на законодателството и нормативната уредба, свързани с околната среда, в т.ч. ръководство на Националната система за мониторинг на околната среда (НСМОС) (чл. 2, ал. 1 на Устройствения правилник на ИАОС¹³⁹). Главна дирекция „Лабораторно-аналитична дейност“ на ИАОС извършва анализи, свързани с качеството на атмосферния въздух, качеството на повърхностни, подземни, отпадъчни, питейни и минерални води, качеството на почвите и охарактеризирането на отпадъците; измерване еквивалентното ниво на шума; и др. (чл. 16, т. 1 на Устройствения правилник на ИАОС).

Министърът на отбраната упражнява цялостен контрол по спазването на трудовото законодателство и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд при изпълнението на специфичните дейности в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия (чл. 6, т. 8 на ЗИТ).

Една от функциите на Дирекция „Управление на човешките ресурси“ на МО, е да подпомага министъра при осъществяване на политиката и дейността по безопасни и здравословни условия на труд във въоръжените сили и да осъществява контрол по спазването ѝ (чл. 30, т. 19 на Устройствения правилник на МО¹⁴⁰).

Държавната агенция за метрологичен и технически надзор е администрация, която подпомага председателя при осъществяване на правомощията му (чл. 2, ал. 3 на Устройствения правилник на ДАМНТ¹⁴¹) по надзор на пуснатите на пазара и/или пуснатите в

¹³⁷ Устройствен правилник на контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните, издаден от Министерството на земеделието и горите, Обн. ДВ. бр.20/06.03.2001 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.62/14.08.2012 г.

¹³⁸ Закон за опазване на околната среда, Обн. ДВ. бр.91/25.09.2002 г., изм. ДВ. бр.66/26.07.2013 г.

¹³⁹ Устройствен правилник на Изпълнителната агенция по околна среда, Приет с ПМС № 162 от 03.08.2010 г., Обн. ДВ. бр.62/10.08.2010 г., посл. изм. ДВ. бр.22/16.03.2012 г.

¹⁴⁰ Устройствен правилник на Министерството на отбраната, приет с ПМС № 54 от 01.04.5010 г., Обн. ДВ. бр. 27/09.04.2010 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 92/23.11.2012 г.

¹⁴¹ Устройствен правилник на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор, ПМС № 47 от 24.02.2003 г., Обн. ДВ. бр.20 от 4 Март 2003 г., посл. изм. ДВ. бр. 22/16.03.2012 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

действие продукти, за които има съществени изисквания, определени съгласно ЗТИП, издава и отнема разрешения на лица за оценяване съответствието на продуктите със съществените изисквания; издава и отнема лицензи на лица за осъществяване на технически надзор на съоръженията с повишена опасност; ръководи методически специализираните органи за технически надзор на МТИТС, МВР и МО; и др. (чл. 3, ал. 2 на Устройствения правилник на ДАМНТ).

Агенцията за ядрено регулиране (АЯР) е администрация, която подпомага председателя при осъществяване на неговите правомощия и осигурява технически дейността му. Председателят на агенцията е независим специализиран орган на изпълнителната власт, който осъществява държавното регулиране на безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и на безопасното управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво (чл. 3, ал. 1 на Устройствения правилник на АЯР).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

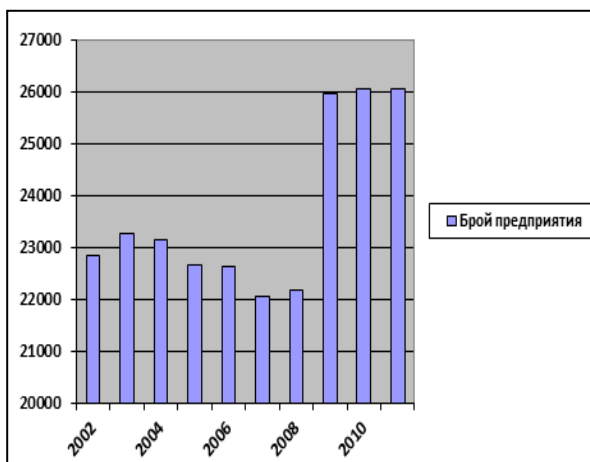
4. СЪСТОЯНИЕ НА ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”

4.1. ЗНАЧЕНИЕ НА СЕКТОР „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО” В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Подотрасъл „Хотелиерство” включва общо 26 071 предприятия, от които 12 са големи. През 2011 г. растежът в броя на функциониращите хотели в България, наблюдаван след 2007 г., се забавя.

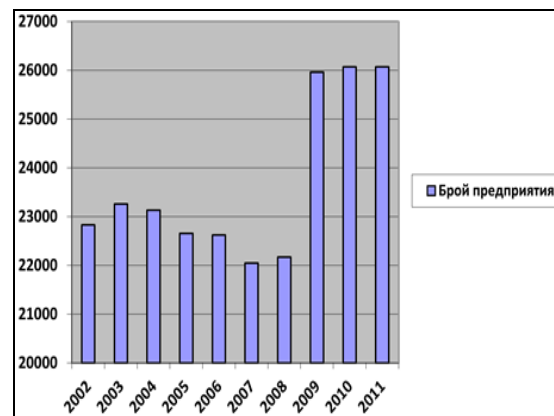
Подотрасъл „Ресторантьорство” включва общо 22 641 предприятия, от които 11 са големи.

Фигура 1. Брой на предприятията в подотрасъл „Хотелиерство”, 2002-2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

Фигура 2. Брой на предприятията в подотрасъл „Ресторантьорство”, 2002-2011 г.

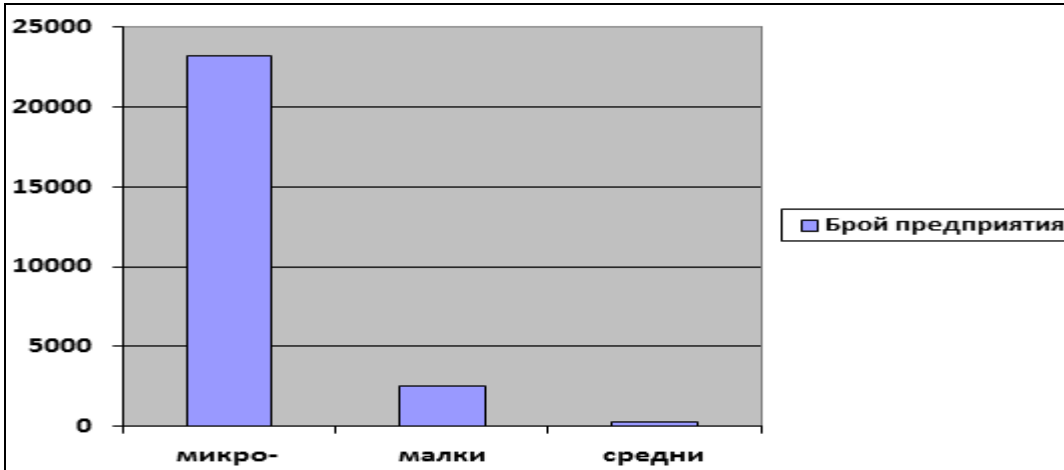


Източник: НСИ, 2011 г.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

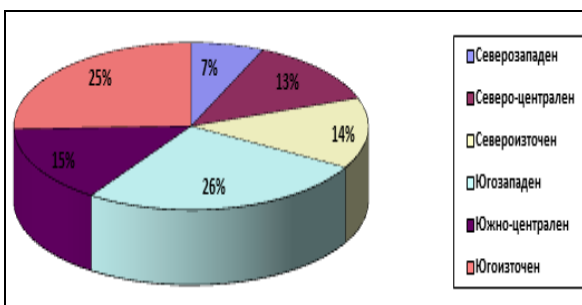
Фигура 3. Брой на микро-, малките и средните предприятия в отрасъл „Хотели и ресторанти”, 2011 г.



Източник: НСИ

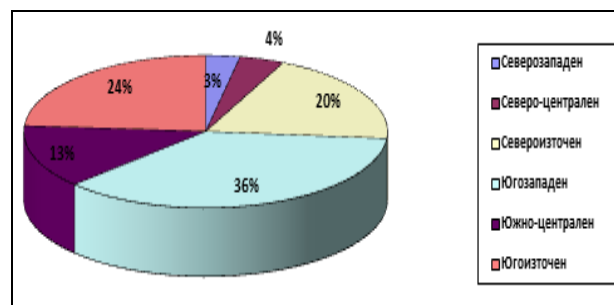
Фирмите от подотрасъл „Хотелиерство” са естествено предимно концентрирани по Черноморието. Най-голям брой хотели, обаче, имат планинските курорти в Югозападна България. Югозападният регион е водещ и по брой заети (1 008) в хотелиерството.

Фигура 4. Дял на фирмите в отрасъл „Хотелиерство” по региони в страната, 2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

Фигура 5. Дял на заетите в отрасъл „Хотелиерство” по региони в страната, 2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

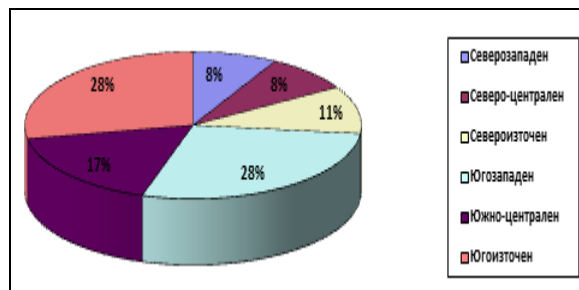
Фирмите от подотрасъл „Ресторантьорство” са концентрирани в Южна България. Най-много заети (34 908) работят в Югозападна България.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

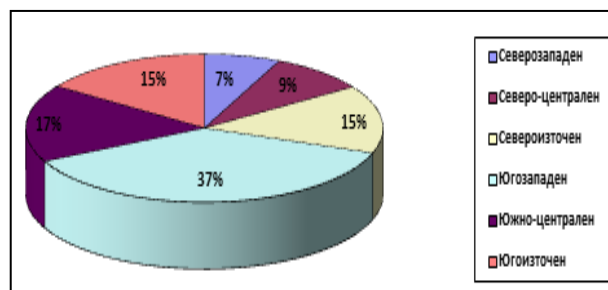
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 6. Дял на фирмите в отрасъл „Ресторантьорство” по региони в страната, 2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

Фигура 7. Дял на зетите в отрасъл „Ресторантьорство” по региони в страната, 2011 г.

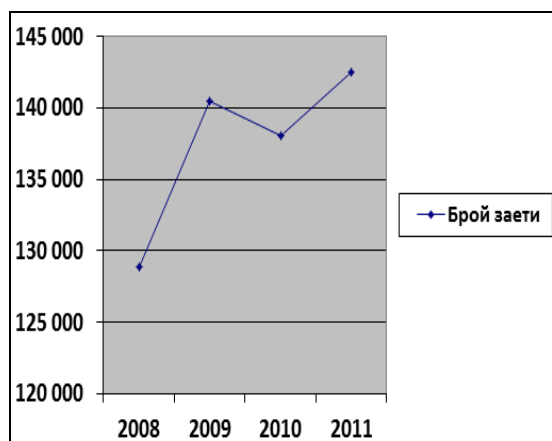


Източник: НСИ, 2011 г.

В подотрасъл „Хотелиерство” през 2011 г. работят 37 081 зети, преобладаващата част (62%) от които са жени. Заетостта в бранша е нараснала с 5% спрямо 2009г. Средногодишната брутна заплата в хотелиерския бранш е 6 287 лева.

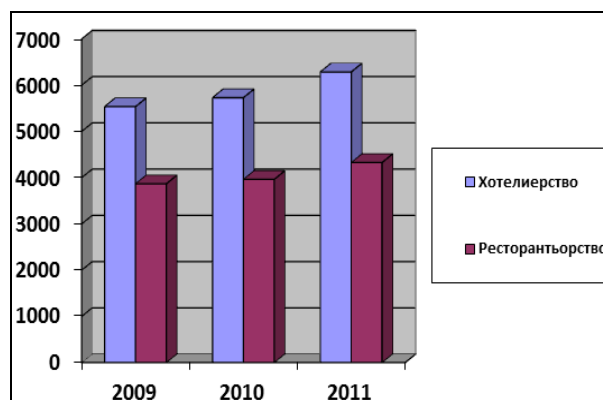
В подотрасъл „Ресторантьорство” през 2011 г. работят 94 099 зети. Делът на жените е 66,5%. Заетостта в бранша е нараснала с 2% спрямо 2009 г. Средногодишната брутна заплата в хотелиерския бранш е 4 327 лева.

Фигура 8. Брой зети в отрасъл „Хотели и ресторанти”, 2008-2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

Фигура 9. Средногодишна брутна работна заплата в отрасъл „Хотели и ресторанти”, 2009-2011 г.



Източник: НСИ, 2011 г.

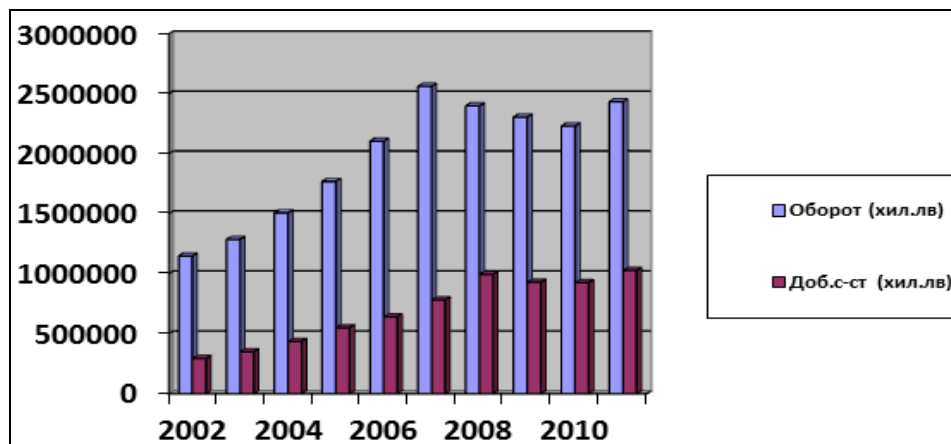
Приходите на отрасъл „Хотели и ресторанти” се утрояват в периода 2002-2011 г. и оборотът в отрасъла надхвърля 3 млрд. лева. Делът на добавената стойност в приходите от продажби (33%) е стабилен през целия период.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

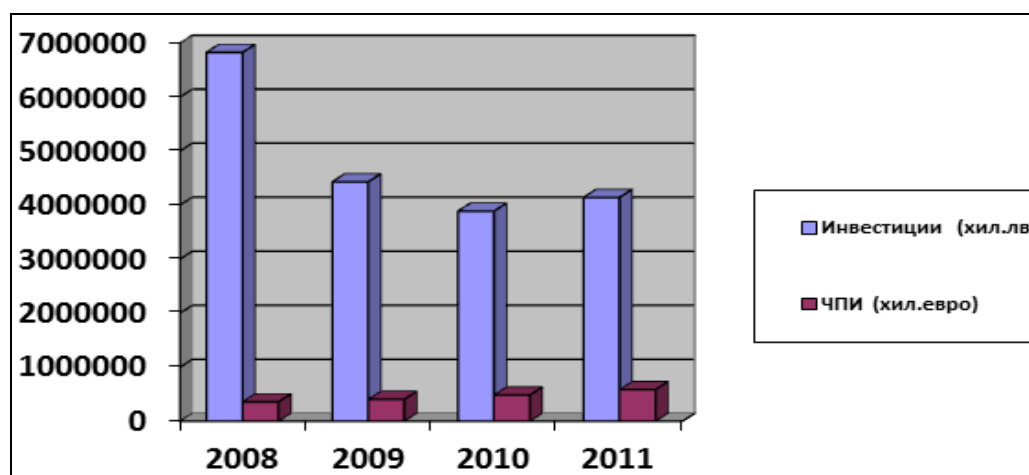
Фигура 10. Оборот и добавена стойност на отрасъл „Хотели и ресторанти”, 2002-2011 г.



Източник: НСИ

Инвестициите в отрасъл „Хотели и ресторанти” се отчитат от НСИ заедно с останалите отрасли, предоставящи услуги (търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети, транспорт, складиране и пощи), където инвестициите през 2011 г. (4 142 678 000 лева) почти възстановяват равнището си от 2009 г. (4 431 078 000 лева).

Фигура 11. Вътрешни и чуждестранни преки инвестиции в отрасъл „Хотели и ресторанти”, 2002-2011 г.



Източник: НСИ

Добрите природни условия за туризъм в България и сравнително ниските цени определят високият интерес на чуждестранните инвеститори към отрасъла. През периода 2008-2011 г. чуждестранните преки инвестиции в отрасъла нарастват, и като абсолютна стойност (63%), и като дял (168%) в общите инвестиции.



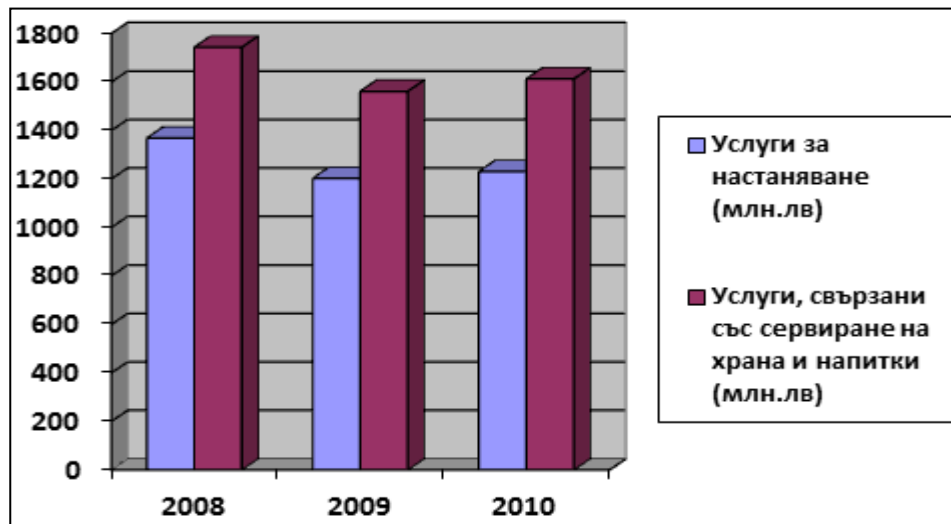
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4.2. ОСНОВНИ ПРОИЗВЕЖДАНИ ПРОДУКТИ, ВНОС И ИЗНОС

Националният статистически институт отчита потреблението на хотелски и ресторантьорски услуги от чуждестранни граждани в България като отчет по типове услуги – „Услуги по настаняване на туристи” и „Услуги, свързани със сервиране на храна и напитки”. За 2010 г. делът на приходите от чуждестранни туристи (нерезиденти в България), потреблявали тези услуги, е над 90%. Те обаче намаляват като абсолютна стойност през 2009 г.

Фигура 12. Разходи за крайно потребление на нерезиденти в България – „Услуги за настаняване” и „Услуги, свързани със сервиране на храна и напитки”, 2008-2010 г.



Източник: НСИ

Основният поток туристи, ползващи услугите на отрасъл „Хотели и ресторанти” идват от съседните държави – Румъния (1 468 179 туристи), Гърция (1 087 260 туристи), Турция (984 212 туристи). Общо в България през 2010г. са отседнали 8 866 552 туристи, от които делът на гражданите на Европейския съюз е 60%.

Общият брой чужденци, посетили България в периода 2009-2012 г., се разпределя по държави както следва:

Таблица 1. Общ брой чужденци, посетили България (2009-2012 г.)

Страна	2009	2010	2011	2012
О Б Щ О	7 872 805	8 374 034	8 712 821	8 866 552
Други страни	191 251	218 155	229 519	192 118
Други европейски страни	1 854 725	2 344 871	2 474 735	2 796 737
Останал свят	368 799	385 271	467 618	527 075
Европейски съюз	5 458 030	5 425 737	5 540 949	5 350 622



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Страна	2009	2010	2011	2012
Австрия	182 075	181 577	186 438	185 242
Белгия	96 334	91 183	91 947	95 678
БЮРМакедония	-	-	-	424 182
Великобритания	316 928	309 482	306 939	282 076
Германия	898 352	853 430	836 845	784 678
Гърция	924 220	1017 914	1 120 640	1 087 260
Дания	90 672	84 172	81 860	72 216
Други страни от ЕС	41 628	34 354	31 180	29 185
Израел	106 825	131 144	138 951	95 586
Ирландия	46 102	33 089	29 941	26 722
Испания	54 847	58 499	60 026	59 322
Италия	126 108	125 683	130 259	128 851
Канада	13 262	14 260	14 849	16 061
Кипър	22 557	22 050	21 157	18 689
Малта	7 479	6 370	4 178	4 369
Нидерландия	157 485	156 436	149 449	144 382
Норвегия	59 598	55 414	48 707	28 993
Полша	304 659	294 131	289 742	286 267
Португалия	9 339	9 381	9 099	7 325
Румъния	1 398 694	1 445 342	1 499 415	1 468 179
Русия	295 713	389 864	469 772	609 630
САЩ	62 706	62 782	65 483	69 323
Словакия	104 243	95 380	94 355	90 076
Словения	22 871	22 550	22 140	22 459
Сърбия	217 940	307 838	365 644	396 448
Турция	816 660	943 137	860 654	984 212
Украйна	154 701	199 080	251 803	325 944
Унгария	137 195	124 438	123 735	120 883
Финландия	57 057	45 527	43 570	38 926
Франция	196 174	181 317	182 407	180 060
Чешка република	197 863	184 440	176 135	173 739
Швейцария	-	39 568	38 476	27 328
Швеция	65 148	48 992	49 492	44 038
Япония	8 458	9 969	10 236	11 148

Източник: НСИ



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4.3. УСЛОВИЯ НА ТРУД

Трудовите злополуки в икономическите дейности, свързани с хотелиерството и ресторантьорството (дейности 55 и 56 от КИД-2008) за различните години варират между 1 и 2 на сто от общия брой трудови злополуки (ТЗ) за икономиката на страната. Общият брой ТЗ за дейност хотелиерство варира между 19 и 35, като долната граница е в първата кризисна година – 2009 г., когато икономиката вече се намира в рецесия. За дейност ресторантьорство едни от най-ниските стойности на ТЗ се забелязват отново през 2009 г. Това също е нормално, предвид динамиката на бизнес-цикъла за същия период. Общите данни за икономиката на страната също показват минимален брой ТЗ именно в тази първа кризисна година за страната. След нея, ТЗ отново започват да се покачват, което може да се свърже с лекия подем в търсенето на услугите на отрасъла след 2009 г.

Таблица 2. Трудови злополуки в отрасъла

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	25	17	33	27	4 096	3 523
2007	35	25	26	20	3 811	3 337
2008	22	16	58	52	3 843	3 234
2009	19	17	38	29	3 125	2 605
2010	24	20	49	46	3 086	2 457

Източник: НОИ

По-конкретно, в производството на храни за периода 2006-2008 г. има общо 82 злополуки, докато за периода след 2008 г. ТЗ намаляват до 43. Това означава, че средният брой ТЗ в дейността хотелиерство е намалял по време на рецесията от 2009-2010 г. Същите тенденции се забелязват и на ниво национална икономика. Средните равнища на ТЗ в цялата икономика са по-високи в пред-кризисните нива и далеч по-ниски за периода 2009-2010 г. Макар и положителни сами по себе си, тези данни не будят спокойствие за тенденциите при ТЗ за целия сектор, тъй като най-вероятно се дължат на динамиката на заетостта в отрасъла.

Подобни тенденции се забелязват и в ресторантьорството. През положителната за цялата икономика 2008 г. броят на ТЗ е максимален, докато след това спада рязко до 38 броя ТЗ. През следващата година броят на ТЗ в подотрасъла отново расте, най-вероятно поради нарастването на търсенето на труд в отрасъла, предизвикано от нарасналото търсене на продуктите и услугите на подотрасъла.

За това дали отделните заети лица са по-добре защитени от средния за икономиката работник можем да съдим от следващата таблица, където е изобразен коефициентът на честота на злополуките в тези два подотрасъла, както и за цялата икономика. Данните недвусмислено показват, че заетите лица в отрасъла на хотелиерството и ресторантьорството



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

са изложени на значително по-нисък риск от ТЗ. Това е така, защото коефициентът на честота на ТЗ за тези три икономически дейности е между 2 и 3 пъти по-нисък от средните за страната стойности. Това означава, че както подсекторът хотелиерство, така и свързаният с него подсектор на ресторантьорството, предлагат относително безопасни работни места. Това е лесно обяснимо, предвид спецификите на работа в тези два подотрасъла. Тези специфики са свързани главно с по-ниското излагане на неблагоприятни климатични условия, както и с по-ниските нива на работа с рискови инструменти, рискови производствени техники и трудни за работа условия, присъщи за други отрасли.

Таблица 3. Коефициент на честота

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	0,72	0,49	0,47	0,39	1,74	1,49
2007	0,9	0,64	0,33	0,26	1,51	1,32
2008	0,51	0,37	0,64	0,58	1,36	1,14
2009	0,49	0,44	0,43	0,33	1,16	0,97
2010	0,57	0,47	0,52	0,49	1,21	0,96

Източник: НОИ

Сравнението между двата подотрасъла показва, че ресторантьорството като цяло е по-безопасната икономическа дейност. За целия изследван период средният коефициент на честота при този подсектор е 0,48, докато за хотелиерството той е 0,64. В тези подотрасъла смъртните случаи и регистрираните инвалидности са по-скоро рядкост. Това може да се проследи от следващите две таблици.

Таблица 4. Смъртност в отрасъла

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	0	0	0	0	169	128
2007	0	0	0	0	179	149
2008	1	0	1	1	180	151
2009	0	0	3	0	118	88
2010	1	1	2	2	109	92

Източник: НОИ



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За 5-те изследвани години в хотелиерството има общо два смъртни случая, което е 0,2% от общия брой на смъртните случаи в следствие на ТЗ за периода в цялата страна. Това подчертава сравнително безопасния характер на работа в тази икономическа дейност. Малко по-рисков в това отношение е секторът на ресторантьорството, където за целия период има 6 смъртни случая в следствие на трудови злополуки на фона на 755 за цялата страна. Този дял представлява 0,8% от всички смъртни случаи в следствие на ТЗ за страната. Интересно впечатление прави кризисната 2009 г., когато има неочаквано нарастване на смъртните инциденти в ресторантьорството на фона на намаляване на ТЗ, довели до смърт, в цялата страна. Това вероятно се дължи по-скоро на случайни фактори, отколкото на определена обяснима причина.

Таблица 5. Инвалидност в отрасъла

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	0	0	1	1	81	73
2007	1	1	1	1	76	66
2008	2	1	0	0	103	89
2009	1	0	1	0	97	86
2010	0	0	0	0	66	56

Източник: НОИ

В подотрасъла на ресторантьорството липсва и определена ясно изразена тенденция и по отношение на ТЗ, водещи до инвалидности. През изследвания период има по максимум една инвалидизация на година. В отрасъла на хотелиерството този извод се запазва, като изключение прави 2008 г., когато има една ТЗ, водеща до инвалидност в повече от обикновено. Това не е учудващо, като се има предвид, че в цялата икономика ТЗ, водещи до инвалидност, са повече за цялата 2008 г. Това може да се обясни с факта, че 2008 г. засега е годината с най-висок брутен вътрешен продукт и инцидентността в производството на стоки и услуги е нормално да бъде по-висока тогава, когато и производството на стоки и услуги, вкл. в хотелиерството и ресторантьорството, расте.

Все пак, броят както на смъртните случаи, така и на инвалидностите в двата подотрасъла не позволява да се открие определена ясно изразена тенденция. След 2008 г. за страната като цяло тази тенденция е към намаляване. За цялата страна, от 2008 до 2010 г. броят на ТЗ, водещи до инвалидност, е намалял с 40 на сто: от 103 до 66.

Ясна тенденция липсва и при броя на загубените дни в двете икономически дейности хотелиерство и ресторантьорство, докато на равнище национална икономика такава тенденция може да се наблюдава. Тенденцията се изразява в това, че по време на най-силния подем на икономиката между 2007-2008 г. броят на загубените календарни дни в следствие на ТЗ се увеличава за цялата икономика. Това е валидно и за ресторантьорството, но не и за хотелиерството, където броят на загубените дни намалява всяка година последователно между 2006 и 2009 г. Интересното при този сектор е, че през 2010 г. броят на загубените дни



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

от ТЗ в хотелиерството рязко се покачва, без да има толкова силен подем на търсенето на услугите на отрасъла. Това означава, че броят на загубените дни не е непременно свързан с търсенето на услугите от страна на потребителите. Такова рязко увеличение на броя на загубените дни в следствие на ТЗ се наблюдава и в сектор ресторантьорство. Това съвпадение на двете увеличения – особено на фона на намаляването на загубените дни в националната икономика по същото време – вероятно е случайно. Но то може да е било предизвикано и от промяна в методологията, по която се изчисляват загубените дни в тези два подотрасъла, или промяна в начина на отчитането им, или промяна в начина, по който се контролира отчитането им. Иначе би било трудно да се обясни подобно рязко покачване на броя на загубените дни в следствие на ТЗ за тези два отрасъла.

Таблица 6. Загубени календарни дни в отрасъла

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	1 959	1 241	2 109	1 573	261 326	218 045
2007	1 909	1 062	1 240	836	238 869	208 996
2008	1 885	1 659	3 797	2 900	298 290	243 762
2009	1 591	1 321	2 073	1 488	254 964	208 371
2010	2 066	1 775	4 053	3 473	252 792	194 026

Източник: НОИ

В същото време, долната таблица може да разкрие част от причината за това на пръв поглед рязко увеличение на броя на загубените дни в следствие на ТЗ в двата отрасъла. Макар и тенденцията в броя на загубените дни за цялата икономика да е към намаляване през 2009 и 2010 г., коефициентът на тежест за 2010 г. за цялата икономика расте. Като имаме предвид, че броят на загубените дни намалява, единственото обяснение за това е, че броят на отработените часове за цялата икономика намалява по-бързо от броя на трудовите злополуки и от броя на загубените дни. Това означава, че е възможно същата тенденция да се е образувала и на ниво икономически дейности хотелиерство и ресторантьорство. Това донякъде е логично, като се има предвид спецификата на работа в двата отрасъла. Много е вероятно голяма част от заетите в този сектор да са на непълен работен ден, чиито часове се регулират надолу по-лесно при липса на търсене на услугите на дадения хотел или ресторант. Това би обяснило и по-голямото увеличение на коефициента на тежест за тези два подотрасъла в сравнение с този коефициент за страната.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 7. Коэффициент на тежест в отрасъла

Година	Хотелиерство		Ресторантьорство		За страната	
	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55	Общо	По чл. 55
2006	0,056	0,036	0,03	0,022	0,111	0,092
2007	0,049	0,027	0,016	0,011	0,095	0,083
2008	0,044	0,039	0,042	0,032	0,106	0,086
2009	0,041	0,034	0,023	0,017	0,095	0,077
2010	0,049	0,042	0,043	0,037	0,099	0,076

Източник: НОИ

Макар и подробна, представената досега агрегирана информация не дава достатъчно подробна информация за ТЗ по икономически дейности в отрасъла. Подобна информация може да се получи, ако се разгледат ТЗ по класификации. Такива класификации са, например: размер на предприятието, общ трудов стаж, трудов стаж по дадената професия, където е станала злополуката, правоспособност, възраст, пол, ден от седмицата и време от работния ден.

Поради това, че в средните и големите предприятия работят по-голяма част от заетите в отрасъла, то може да се очаква, че броят на ТЗ в тези предприятия също ще бъде по-голям. Именно това се наблюдава на следващата таблица.

Таблица 8. Трудови злополуки за отрасъла и общо за страната, по размерни групи предприятия

Размер	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
0 - 9	5	3	8	10	7	102	159	126	131	131
10 - 49	10	16	22	18	16	467	469	531	436	412
50 - 249	23	26	24	16	17	1 004	947	971	785	657
над 249	29	15	26	15	32	1 950	1 762	1 606	1 253	1 257

Източник: НОИ

От тази таблица се вижда, че мнозинството от ТЗ в отрасъла се случват в средни и големи фирми. В средните и големите фирми се случват между 2 и 3 пъти повече ТЗ, отколкото в микро- и малките фирми в отрасъла. За сравнение, на равнище национална икономика средните и големите фирми имат дори по-голям дял в трудовите злополуки, отколкото в отрасъла на хотелиерството и ресторантьорството. Това е очаквано, предвид структурата на заетостта в тези отрасли. Делът на средните и на големите хотели и



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ресторанти е по-малък, отколкото средния дял на средните и големи фирми в цялата икономика.

Все пак, в средните и големите фирми се случват много повече инциденти, отколкото в малките и средните фирми. За да бъде намален броят на ТЗ в средните и големите фирми, може да се помисли за определени специфични мерки, насочени именно към тях. Но тъй като делът на ТЗ в малките и средните хотели и ресторанти е по-голям, отколкото делът на ТЗ в малките и средните фирми за цялата икономика, една от възможните мерки за намаляване на ТЗ в тези фирми би бил засилен контрол върху опазването на безопасността на труда в малките хотели и ресторанти. Именно те се нуждаят от по-висок контрол, защото големите участници на пазара най-вероятно са и хотели и ресторанти от по-висока категория. В тези хотели и ресторанти опазването на труда най-вероятно е на по-високо ниво, заради категоризацията на тези обекти. Тъй като микро- и малките хотели и ресторанти е по-вероятно да бъдат и обекти от по-ниска категория, то може да се очаква именно при тях заетите да са изложени и на по-висок риск от ТЗ, който е естествено асоцииран с по-ниската категория на обекта. Ето защо по-строги мерки за опазване на охраната на труда не към големите, а към по-малките фирми, е пътят да се намали броя на инцидентите в отрасъла.

Следващите две класификации -- по трудов стаж и по трудов стаж по професията – също дават интересни гледни точки върху тези три подотрасъла.

Таблица 9. Трудови злополуки в отрасъла по общ трудов стаж

Общ трудов стаж	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
до 1 година	14	9	21	6	16	321	304	278	209	164
над 1 до 3 години	7	7	15	12	15	257	301	258	197	200
над 3 до 5 години	1	5	5	15	5	227	216	188	177	158
над 5 до 10 години	10	5	9	9	6	394	358	364	328	306
над 10 до 20 години	13	7	12	6	8	922	799	686	526	517
над 20 до 30 години	6	13	9	11	12	1 193	1 058	828	671	600
над 30 до 40 години	10	14	8	8	11	738	716	578	441	463
над 40 години	0	0	0	0	0	44	59	54	56	49

Източник: НОИ

За разлика от други отрасли, където най-често попадащата в злополуки група е тази с общ трудов стаж между 10-30 години, в двата изследвани тук подотрасъла най-често попадащата в инциденти група е тази между 1-3 години общ трудов стаж. За цялата страна



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

общият трудов стаж между 10-30 години също означава, че могат да се наблюдават повече трудови злополуки, отколкото в други интервали на тази класификация.

Общият трудов стаж, обаче, може би не дава ясна представа за това как специфичният за дадената професия опит се отразява на вероятността за злополука в двата наблюдавани подотрасъла. Тази представа се дава от следващата таблица, където може да се наблюдават ТЗ по специфичен за професията стаж. Тенденцията, очертана в горната таблица, а именно, че заетите лица с по-кратък общ трудов стаж попадат по-често в инциденти, се запазва и засилва в тази таблица. На нея са представени ТЗ по специфичен за професията трудов стаж, който може по-добре да предвиди уменията, с които даденият работник или служител разполага за даденото работно място, на което в крайна сметка се случва злополуката.

Таблица 10. Трудови злополуки в отрасъла по стаж по професията

Стаж	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
до 1 година	24	22	34	24	32	1153	1163	923	719	596
над 1 до 3 години	16	15	24	16	24	621	676	591	530	480
над 3 до 5 години	6	9	7	5	1	387	300	311	285	272
над 5 до 10 години	4	1	8	4	10	574	463	432	351	358
над 10 до 20 години	6	4	3	2	4	764	632	525	374	406
над 20 до 30 години	1	7	3	3	-	400	395	295	219	222
над 30 до 40 години	1	2	1	3	2	182	171	145	112	120
над 40 години	0	0	0	0	0	15	11	12	15	3

Източник: НОИ

Тази таблица дава представа за това, че неопитните заети лица в сферата на хотелиерството и ресторантьорството попадат в трудови злополуки 2-3 пъти по-често, отколкото всички останали групи, взети заедно. За различните периоди сериозността на проблема е различна, но вариацията му е в тези граници. За сравнение, в рамките на националната икономика честотата на инцидентност при неопитните заети лица е много по-ниска.

Таблицата показва още, че в средния отрасъл в икономиката заетите лица с опит в професията до 3 години попадат в инциденти приблизително толкова често, колкото и всички останали заети лица, взети заедно. Това означава, че секторът на хотелиерство и ресторантьорство е по-различен от един обикновен сектор за икономиката в това отношение. Тази тенденция в този сектор може да се дължи на факта, че и в двата изследвани



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

подотрасъла има сериозно текучество на персонала. Докато един новонает работник придобие нужния опит, за да избягва инциденти, той вече е преминал в друга професия. Така огромното мнозинство от заети в отрасъла всъщност са на временна работа и никога не успяват да придобият достатъчно специфичен за дадената професия опит, който да им позволява да избягват трудови злополуки. От своя страна, фирмите, наемащи тези служители, не инвестират в специфичен човешки капитал, защото знаят, че той е приложим навсякъде в бранша и че даденият служител така или иначе е много вероятно да не бъде нает във фирмата през следващия летен или зимен сезон.

Това налага по-специално отношение към обучението на тези служители в мерки за безопасност на труда. Обученията на заетите лица, обаче, в този конкретен бранш едва ли ще дадат по-добър резултат от друг тип насърчителна мярка. За да може този сектор да достигне поне средните нива на инцидентност сред младите заети лица за страната, е необходимо не заетите лица да бъдат заставяни да минават през задължителни обучения за безопасност на труда. Такива обучения биха създали допълнителен разход за фирмите и не биха намалили разходите за справяне с инцидентите. По-ефективното решение е фирмите в този сектор да бъдат насърчавани да инвестират в дългосрочни взаимоотношения със заетите лица. Веднъж установил се в дадената фирма дългосрочно, опитният работник в този отрасъл има много по-ниска вероятност да попадне в ТЗ.

Макар и опитът да оказва влияние върху това дали даден работник попада в ТЗ, и в двете икономически дейности на този сектор правоспособността като че ли няма значимо влияние върху вероятността за ТЗ. Това е тенденция не само в този сектор, а и в повечето други сектори на националната икономика. Злополуките по правоспособност както в двете икономически дейности, така и данните за цялата икономика, са дадени в следващата таблица.

Таблица 11. Трудови злополуки в отрасъла по правоспособност

Правоспособност	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Правоспособен	39	33	47	33	43	2 895	2 618	2 362	1 856	1 746
Неправоспособен	0	0	3	0	0	34	35	24	24	11
Не се изисква	19	28	30	25	29	1 167	1 158	846	723	700
Няма данни	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0

Източник: НОИ

Тъй като неправоспособни заети почти не попадат в инциденти в тези две икономически дейности, едва ли има смисъл от това в тези два подотрасъла да се въвеждат нарочни курсове за придобиване на правоспособност. Това е така, защото служителите в бранша придобиват необходимата дееспособност чрез практическо обучение на самото работно място, а правоспособност за вършене на определен тип труд и в двата подотрасъла практически не се изисква.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Специфични за двата подотрасъла тенденции се наблюдават при следващата класификация: ТЗ по възраст. Те са представени на следващата таблица.

Таблица 12. Трудови злополуки в отрасъла по възраст

Възраст	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
16 - 17	0	3	2	1	2	5	5	4	3	2
18 - 24	13	10	25	12	16	303	294	284	207	178
25 - 34	14	7	17	11	12	732	660	618	525	468
35 - 44	10	7	17	11	16	882	817	819	633	599
45 - 54	11	13	10	8	13	1 081	1 021	950	752	710
55 - 64	9	13	11	13	13	494	508	532	447	474
65 и повече	0	3	0	1	1	26	32	27	38	26
16 - 17	0	3	2	1	2	5	5	4	3	2

Източник: НОИ

От тази таблица става ясно, че относителният дял на инцидентите с млади заети лица (до 34 години) в този сектор е много по-голям, отколкото в средния за икономиката сектор. Така например, през 2010г. в отрасъла на хотелиерството и ресторантьорството се наблюдават 30 ТЗ със заети лица до 34 годишна възраст (41% от общия брой). По същото време, ТЗ със заети лица на 35 и повече години са 43 на брой (59% от общия брой). За сравнение, по същото време инцидентите в същата млада възрастова група за цялата икономика са 26.4% от общия брой ТЗ. Това донякъде е интуитивно, предвид факта, че в този сектор са заети предимно млади хора, а младите хора имат и малко по-рисково поведение както извън работното си място, така и докато са заети. Именно предвид възрастовата структура в бранша, са необходими по-специално таргетирани мерки към взаимоотношенията на фирмите в бранша с младите служители.

Разпределението на заетостта по полове в отрасъла дава отражение и на това колко са ТЗ, случващи се с мъже и жени. Това лесно може да се види от следващата таблица.

Таблица 13. Трудови злополуки в отрасъла по пол

Пол	Хотелиерство			Ресторантьорство			За страната		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Мъже	23	24	37	18	31	2 840	2 603	2 356	1 919
Жени	34	37	43	39	42	1 256	1 208	878	686

Източник: НОИ



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За разлика от икономиката на страната, където се наблюдават между 1.5 и 2 пъти повече ТЗ с мъже, в тези два подотрасъла ситуацията е точно обратната. В отрасъла като цяло жените попадат по-често в ТЗ, отколкото мъжете. За петте наблюдавани години мъжете са попаднали в общо 133 ТЗ, докато жените – в 195. Това донякъде се дължи на факта, че в този сектор работят повече жени, отколкото мъже. Тъй като те представляват по-голям дял от заетостта в отрасъла, е съвсем нормално броят на ТЗ, случващи се на жени, да бъде и по-голям.

Трудовите злополуки по дни от седмицата дават още една интересна гледна точка върху двете икономически дейности. За разлика от други сектори, където инцидентността към края на седмицата обикновено намалява в пъти, в представените тук два подотрасъла тенденцията е обратна: към края на седмицата инцидентите в отрасъла започват да растат, като пикът обикновено е в петък и събота. Това може лесно да се види на долната таблица.

Таблица 14. Трудови злополуки в отрасъла по дни от седмицата

Ден	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Понеделник	7	5	16	7	13	626	628	618	444	432
Вторник	7	12	16	7	12	620	588	565	465	493
Сряда	9	11	5	7	8	656	631	581	438	437
Четвъртък	10	9	7	8	10	641	573	577	478	428
Петък	11	7	15	16	11	592	530	528	460	385
Събота	9	9	15	13	9	215	251	212	217	160
Неделя	5	9	6	4	10	173	136	153	103	122

Източник: НОИ

Тенденцията за повече ТЗ в отрасъла през почивните дни е лесно обяснима, като се има предвид спецификата на търсенето на услугите в отрасъла. Тъй като потреблението на продукта на този сектор става предимно в почивните дни, е нормално именно тогава да бъдат регистрирани и повече трудови злополуки. От нормативна гледна точка, в следствие на горното наблюдение би било добре, ако контролът върху спазването на наредбите за безопасни и здравословни условия на труд бъде завишен именно през дните от седмицата, когато се очаква да има и по-високо търсене на продукта на отрасъла.

За разлика от ясната тенденция за по-висока инцидентност в края на седмицата, при разпределението на ТЗ по часове от работния ден е по-трудно да се открие такава специфична за отрасъла черта. За цялата икономика има леко завишаване на ТЗ преди средата на работното време (ако приемем 8-часов работен ден за норма), след което настъпва спад на инцидентността. В края на работния ден, обаче, отново се наблюдава повишена инцидентност, което може да се дължи на умора от работата. Тази обща за икономиката тенденция, обаче, е по-трудно да се наблюдава в двата подотрасъла, представени на долната таблица.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 15. Трудови злополуки в отрасъла по часове от работното време

Време	Хотелиерство и ресторантьорство					За страната				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
0 - 1 ч. след началото на раб. вр.	3	4	10	3	10	453	418	422	331	350
1 - 2 ч. след началото на раб. вр.	6	5	8	6	5	522	441	428	370	351
2 - 3 ч. след началото на раб. вр.	8	4	9	6	5	515	482	465	386	319
3 - 2 ч. преди края на раб. вр.	4	7	7	6	10	382	418	373	267	264
2 - 1 ч. преди края на раб. вр.	4	6	8	9	7	402	369	373	269	278
1 - 0 ч. преди края на раб. вр.	4	10	14	8	9	458	432	457	356	323
През друга част от раб. вр.	14	11	12	9	20	768	763	707	611	558

Източник: НОИ

В отрасъла на хотелиерство и ресторантьорство пикът на ТЗ обикновено се наблюдава в началото и в края на работния ден, но отсъства типичния за икономиката „обеден“ пик.

От нормативна гледна точка, мерките, от които се очаква да могат да адресират подобна тенденция в този сектор, са подобни на мерките, които се препоръчват в сектори с подобно разпределение на ТЗ по време на възникване. Тези мерки могат да се търсят в две направления. От една страна, по-високата инцидентност в началото на работния ден може да се намали чрез въвеждане на определени процедури преди началото на работния ден, които да ограничат нагласите към рисково поведение на заетите лица още преди те да са застъпили на смяна. Тези мотивационни обучения биха били по-полезни особено за заетите в по-рисковата млада възрастова група.

От друга страна, изглежда самата продължителност на смените би могла да е проблем за заетите лица, защото е очевидно повишаването на ТЗ преди края на работния ден. Мярката, която би могла да адресира това, е пробно намаляване на работния ден. Разбира се, подобно намаляване на работния ден би могло да доведе и до опозиция както сред заетите, така и сред работодателите. По-подробен анализ на разходите за покриване на ТЗ от страна на работодателя и от НЗОК би могъл да даде отговор на това какви са потенциалните ползи от въвеждането на по-кратък работен ден, или на по-големи почивки преди края на работния ден. Ако се установи, че работодателите и НЗОК могат да спестят определени разходи на цената на малко по-кратки работни дни, то вероятно това би предизвикало интереса поне на някои от фирмите в отрасъла.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5. ПРЕГЛЕД НА ФАКТОРИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”

5.1. КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ

Корпоративната социална отговорност на фирмите е много нов и малко познат аспект на фирмената култура на компаниите. В информационното общество в което живеем, корпоративната социална отговорност се е превърнала в значим фактор за развитието на всяка компания. Корпоративната социална отговорност намира отражение в качеството на продуктите и услугите, отношението към потребителите, използването на алтернативни източници на енергия, ефективното използване на ресурсите и оползотворяването на отпадъците, грижата за развитието на служителите, приносът към обществото.

Енергоспестяващите технологии демонстрират ангажимента към околната среда. Възможностите са много, от захранване на производството с енергия до санирането на сградния фонд, и използването на енергоспестяващи осветителни тела.

Оползотворяването на отпадъци е важен признак на корпоративната социална отговорност. Отрасълът потребява огромно количество пластмаса (полиетилен) използвани масово при производството на опаковки. Намалването на опаковките за единица продукция е част от грижата на отрасъла за намаляване на вредното въздействие върху околната среда.

Грижата за развитието на служителите е свързана със стремежа всички да се чувстват добре, да получават безопасни условия на труд, справедливо отношение базирано на принципи, да усещат грижа, да получават яснота относно работата си и обратна връзка за представянето си.

Приносът към обществото е най-концентрирания израз на корпоративната социална отговорност на предприятията. Този принос може да бъде насочен към заобикалящата среда, към групи в обществото и най-различни каузи. Тук юридическото лице, предприятието, се показва „лицето” пред обществото. Да бъде прието от останалите физически и юридически лица като добър съгражданин подпомага траен успех на марката и продуктите на пазара.

5.2. ТЕХНОЛОГИЧНИ ФАКТОРИ

Туризмът е сред икономическите сектори, характеризиращи се със сравнително ниско технологично развитие. Това се обяснява отчасти с основния мотив за пътуване и туризъм, а именно почивка, спокойствие, природа. Разбира се има изключения от това правило като бизнес пътуванията и конгресния туризъм.

Навлизането на технологиите оказва най-голямо влияние и натиск за развитие в областите маркетинг и реклама на туристическата дейност. От представителите на отрасъла се очаква да бъдат в крак с тенденциите за използване на социалните мрежи, мултимедийното представяне в интернет, онлайн транзакциите свързани с резервации и разплащания. Това са все характеристики, по които българските представители на отрасъла



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отстъпват на голяма част от своите европейски и световни конкуренти. Добрата новина е развитието на технологиите не налага сериозни капиталови вложения, доколкото се ограничим в областите на маркетинг и реклама на хотели и ресторанти например. Това заключение не е приложимо за специализирани развлекателни центрове, иновативни и технологични услуги за свободното време като например полети с летателни апарати, 4-измерно кино и т.н.

5.3. ИКОНОМИЧЕСКИ ФАКТОРИ

Производителността на труда е съставен икономически показател, който съпоставя постигнатия резултат (новосъздаден продукт) с вложения трудов фактор при осъществяването на определена икономическа активност на определена икономическа територия за определен период. Основните съставни елементи на производителността на труда са показатели измерващи резултата от осъществяваната производствена активност (продукция или добавена стойност) и показатели за вложения труд в производствения процес (заети лица).

Производителност на труда за икономическата дейност „Хотелиерство и ресторантьорство” има динамика характерна за повечето отрасли на икономиката. В периода 2006-2008 г. ръст на производителност на труда отчитат както по показател „добавена стойност на едно заето лице”, така и по показател „произведена продукция от едно заето лице”. Тенденцията се обръща през 2009 г., когато бележи значителен спад с около 15%. През 2010 г. данните показват задържане и лек ръст, за да се постигнат нивата от 2007 г.

Международната конкуренция извежда на преден план нуждата да се наблюдават икономическите показатели в отрасъла относно за създавана стойност, производителност, разходи за персонал. Тези индикатори показват жизнеността на отрасъла и играят решаваща роля за успеха на предприятията в него. Все повече решенията на ползвателите на туристически услуги се обвързват с коефициент на относителна стойност срещу вложените средства. Пример за това е тенденцията България да се превърне в много популярна дестинация на ниско-бюджетни туристи, които оценяваха много високо полученото в замяна закупените пакети.

5.4. ОБЩОЕВРОПЕЙСКИ ФАКТОРИ

ЕС провежда редица общоевропейски политики, които дават отражение върху цялата всички сектори на нашата икономика. Най-значимата, която има силно въздействие върху отрасъла е Стратегията „Европа 2020” и нейните цели в пет основни области до 2020 година:

- Заетост - 75% от населението на възраст от 20 до 64 годишна възраст;
- Иновации - 3% от БВП на ЕС трябва да бъдат инвестирани в НИРД;
- Изменение на климата – енергийните и климатични цели „20/20/20” трябва да бъдат изпълнени (включително увеличаване до 30% намаляване на емисиите, ако условията са подходящи);





Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Образование – намален дял на рано напусналите училище (10%) и увеличен дял (40%) от населението на възраст от 30 до 34 години да бъде с третостепенно (висше) или еквивалентно образование;
- Бедност – минимум 20 милиона души да бъдат извадени от риск или фактическо състояние на бедност или изолация.

За да постигне тези цели ЕС, чрез обособените за това фондове, инвестира в осъществяването на ефективни проекти. На разположение на икономическите субекти в отрасъла има огромен финансов ресурс, който се превръща в основен фактор за развитие и промяна.

През последните години законодателството в областта на безопасните и здравословни условия на труд придобива все по-комплексен характер. Тъй като 90% от обектите в отрасъла са малки предприятия, работодателите често не разполагат нито с времето, нито със средствата да разберат и да следват нормативните предписания в тази област. Прилагането на законодателството на равнище предприятие се явява сериозен проблем за отрасъла. На равнище ЕС работниците са защитени от Рамковата директива 89/391/ ЕИО. Съгласно тази директива, работодателите са задължени да извършват оценка на риска и имат общото задължение да се грижат за безопасните и здравословни условия на труд на работниците и служителите си. Съществуват и известен брой политики, създадени специално за нуждите на отрасъла.

5.5. РЕГУЛАТИВНИ (ТРУДОВИ, СОЦИАЛНИ, ОКОЛНА СРЕДА) ФАКТОРИ

Нормативните актове в областта на БЗР с общо приложение са Кодексът на труда, Законът за здравословни и безопасни условия на труд и Кодексът за социално осигуряване. Освен тях, върху дейността и развитието на отрасъла влияние дават и нормативни актове със специфично приложение, пълно или частично, в конкретната икономическа дейност под формата на наредби и правилници.

Нормативни актове от други области на националното законодателство, които уреждат и въпроси, свързани с БЗР в отрасъла с общо предназначение са: Закон за техническите изисквания към продуктите, Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси, Закон за устройство на територията.

Законът за техническите изисквания към продуктите оказва силен натиск върху производителите и търговците в отрасъла със своите регулации. Със ЗТИП са определени условия за пускане на пазара и/или пускане в действие на продуктите, задължения за оценяване и удостоверяване на съответствието, задължения за производители, вносители и търговци, съответствие между хармонизираните европейски стандарти и съществените изисквания към продуктите и/или на изискванията за екопроектиране и други.

Законът за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси урежда правата и задълженията на физическите и юридическите лица, които произвеждат, пускат на пазара, употребяват, съхраняват и изнасят химични вещества в самостоятелен вид, в смеси или в изделия и смеси с цел защита на човешкото здраве и опазване на околната среда.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Законът въвежда задължения за физическите и юридическите лица, които произвеждат, пускат на пазара, употребяват, съхраняват и изнасят химични вещества в самостоятелен вид, в смеси или в изделия и смеси с цел защита на човешкото здраве и опазване на околната среда да: извършват дейността по начин, който предотвратява или ограничава вредното въздействие върху човешкото здраве и околната среда; осигуряват свободен достъп на контролните органи; поддържат и при поискване да предоставят на контролните органи информация и документи.

Законът за устройство на територията има за предмет да урежда обществените отношения, свързани с устройството на територията, инвестиционното проектиране и строителството в Република България, и определя ограниченията върху собствеността за устройствени цели. Негова цел е да гарантира устойчиво развитие и благоприятни условия за живеене, труд и отдих на населението. Отрасълът е много чувствителен на влиянието на този регулативен източник основно по въпросите, свързани с инвестиционното проектиране и разрешаване на строителство.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6. ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”

6.1. ОТПРАВНИ ТОЧКИ И ПРИНЦИПИ ЗА АНАЛИЗ И СИНТЕЗ

От анализа на състоянието на отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”, подробно представен в т. 4 от настоящия доклад, е видно, че отрасълът се характеризира с изключително нисък травматизъм.

Именно тези данни позволяват да се формулират следните изследователски хипотези, формиращи отправните точки на анализа:

Очакваме анализът на данните, получени от въпросниците, попълнени от работодателите и заетите в отрасъла лица, да регистрира малък брой настъпили трудови злополуки през последните 12 месеца в предприятията от извадката.

Също така, отчитайки тенденции, наблюдавани на национално ниво за нерегистриране на някои трудови злополуки в предприятията, очакваме да бъдат регистрирани различия, макар и минимални, между мненията на работодателите и тези на заетите в отрасъла лица.

Очакваме, да се потвърди и предположението, че в преобладаващата част от изследваните предприятия са налице условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа.

6.2. МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

6.2.1. Характеристики на изследвания проблем – условията на труд

Под “условия на труд” екипът на проекта разбира цялостната среда в рамките на предприятието, която влияе върху работната среда, както и факторите от външната среда, които оказват въздействие върху вътрешната среда в предприятието. Основен акцент се поставя върху осигуряването на здравословни и безопасни условия за работа. За консултантския екип това обхваща информираността на предприятията от отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” за възможните рискове и опасности на работното място, основните типове трудови злополуки, които е възможно да се случат, както и начините за тяхното предотвратяване или минимизиране.

Друг съществен аспект на условията на труд е характера на работата, както и свързаните с това режим на труд и отдых, съответно работното време. Разглежда се и подходът за запознаване, информиране и обучаване на заетите лица в дадено предприятие за условията на труд и начина на тяхното управление, за да се осигури подходяща среда, в която хората да могат да работят при минимални трудови злополуки и рискове за здравето си.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.2.2. Подготовка на анкетна карта за работодателите и заетите лица за набиране на нужната информация

За нуждите на секторния анализ в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” са разработени 2 анкетни карти за набиране на информация по отношение условията на труд – една, насочена към работодателите, а другата към заетите лица в отрасъла, както следва:

- Въпросник за работодатели, „Хотелиерство и ресторантьорство”: 91 въпроса
- Въпросник за заети лица, „Хотелиерство и ресторантьорство”: 89 въпроса

Поставените въпроси, определят рамката на индикаторите на изследвания проблем. Въпросите са формулирани по различен начин, но най-вече е предоставена възможност на респондента за еднозначен отговор при няколко възможности. Към всеки въпрос има инструкция за попълване на дадения въпрос. Към анкетната карта е изготвена инструкция за попълване.

За анкетите бе подготвена инструкция за събиране на данните.

6.2.3. Извършване на проучването

Проучването в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” беше извършено по няколко начина, в зависимост от това как беше най-удобно на респондентите. Анкетната карта беше разпространена в няколко варианта:

- На хартиен носител;
- По електронен път;
- Чрез телефонно интервю;
- Чрез интервю, с пряка индивидуална анкета с анкетор;
- Чрез он-лайн попълване на електронна анкетна карта.

Анкетите преминаха през предварителен инструктаж за начините, по които да провеждат проучването и съответно, начина на попълване на данни.

6.2.4. Обработка и анализ на резултатите от анкетното проучване

На първо място, се извърши предварителна оценка на качеството на данните. Попълнените анкетни карти бяха разделени спрямо това, дали е попълнена от работодател или заето лице.

На второ място, се извърши преглед на качеството на попълване на данните в анкетите за идентифициране на анкети, в които има попълнени под 30 % от отговорите на основните въпроси (т.е. тези, за които трябва да се отговори без да се поставя изискване за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

определен отговор на предходен въпрос) и които следва да бъдат отстранени. Нито сред анкетите, попълнени от работодателите в отрасъла, нито сред тези, попълнени от заети лица, бяха идентифицирани такива.

На трето място, се извърши проверка на базата данни за невалидни категории, като всяка такава беше коригирана като „без отговор”.

Същинската обработка на данните включи извършването на анализ на няколко етапа.

Беше извършен анализ на данни от отрасъла само от работодателите и съответно, след това, само от заетите лица. Същевременно, данните се обработват и интегрирано, заради сравнително малкия обем на извадката – чрез интегрирането на двете изследвани съвкупности, се подобрява и представителността на информацията.

За обработка на данните е използван компютърен софтуер за обработка на данни (SPSS), посредством който са използвани следните видове анализ, релевантни спрямо целите на изследването:

- Регресионен анализ - изучава и оценява възможните зависимости между две или повече величини. Основните въпроси са дали съществува функционална зависимост между две зависими величини и ако да, да се намери функция, която да я описва достатъчно точно.
- Корелационен анализ - обработка на статистически данни използвани за изучаване на взаимобвързаност (корелации). При анализа се сравняват коефициентите на корелацията между една или повече двойки променливи, за да се установят статистически взаимозависимости между тях.

При извършването на анализа на резултатите от проучването беше направено засичане на данните в дадения отрасъл между отговорите на работодателите и заетите лица, за да може да се съпостави информацията от двете групи респонденти. По такъв начин бяха идентифицирани областите, в които мненията на двете групи респонденти съвпадат. Още по-интересни са регистрираните разминавания между тези мнения, които в стандартния случай регистрират строго положително мнение на работодателите и по-уклончиво такова от страна на заетите лица.

Нещо повече, сравнението на отговорите от двата въпросника дава информация за моментната картина в отрасъла.

Тематичните области, които са представени, са най-общо следните:

- Условието на труд в отрасъла;
- Безопасност и здраве при работа в отрасъла.

6.3. ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

Проучването на условията на труд в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” има за основна цел да събере и предостави на консултантите актуална, надеждна/обхватна и разнообразна информация, която да бъде анализирана с цел подобряване условията на труд.



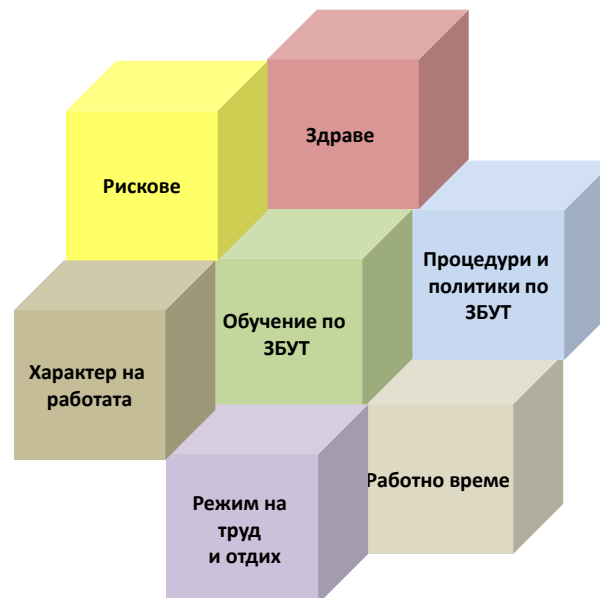
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Рамката на проучването е изготвена въз основа на целите на основния проект и включват няколко блока:

- Блок I – Информация за предприятието;
- Блок II – Процедури и политики, във връзка с условията на труд;
- Блок III – Работно време;
- Блок IV – Режим на труд и отдих
- Блок V – Здраве
- Блок VI – Рискове
- Блок VII – Характер на работата
- Блок VIII – Обучение и развитие, във връзка с условията на труд

Фигура 13. Тематичен обхват на проучването на условията на труд в предприятията от отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”



За целта са идентифицирани и включени в проучването респонденти от 20 предприятия от отрасъла, диференцирани по следния начин:

- Хотелиерство, група 55 по КИД 2008;
- Ресторантьорство, група 56 по КИД 2008.

Друг разрез на проучването е спрямо позицията, като има създадена специална анкетна карта за работодатели и заети лица в отрасъла. По такъв начин бяха събрани 20 анкетни карти, попълнени от работодатели и 54 анкетни карти, попълнени от заети в предприятията от отрасъла лица. Следователно, събраните отговори за целия отрасъл са 74.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

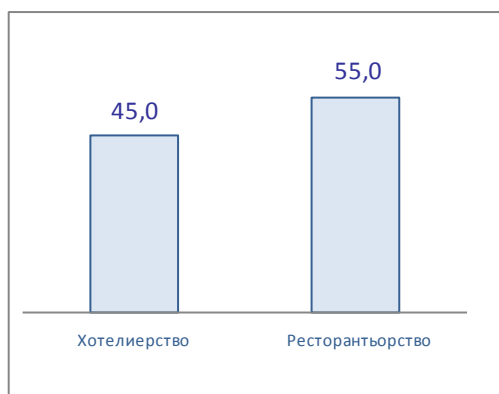
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.4. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

6.4.1. Общи данни за условията на труд в предприятията

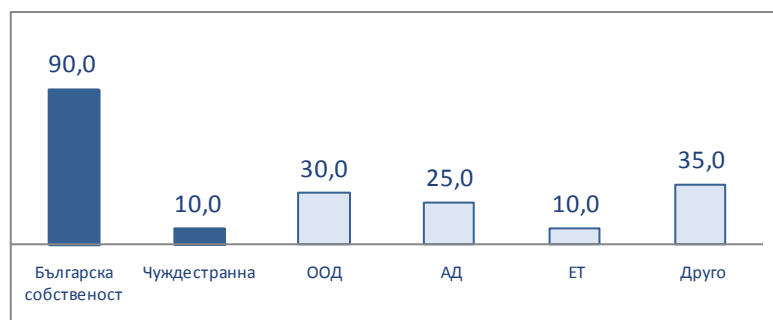
Настоящият анализ обхваща работодатели и заети в двата подотрасъла на икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”. Извадката е неравномерно разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията от подсектор „Ресторантьорство”. Изследвани са предимно дружества с ограничена отговорност с преобладаваща българска собственост.

Фигура 14. Код на изследваните предприятия



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 15. Собственост и юридическа форма в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

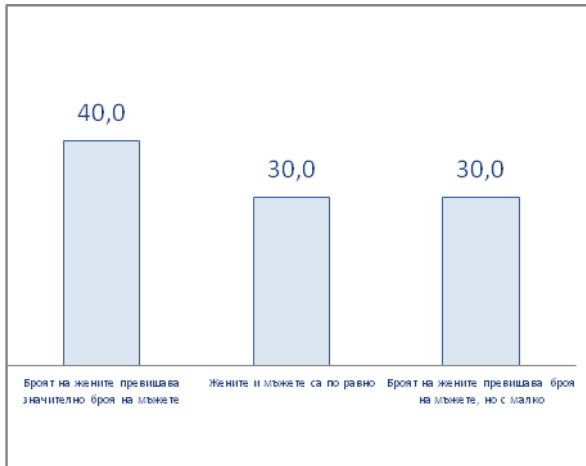
Характерно за настоящия отрасъл е, че броят на жените превишава значително този на мъжете. В рамките на компаниите са изследвани предимно лица, заемащи ръководни позиции в тях - президент/управител/изпълнителен директор, както и техни собственици/съсобственици.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

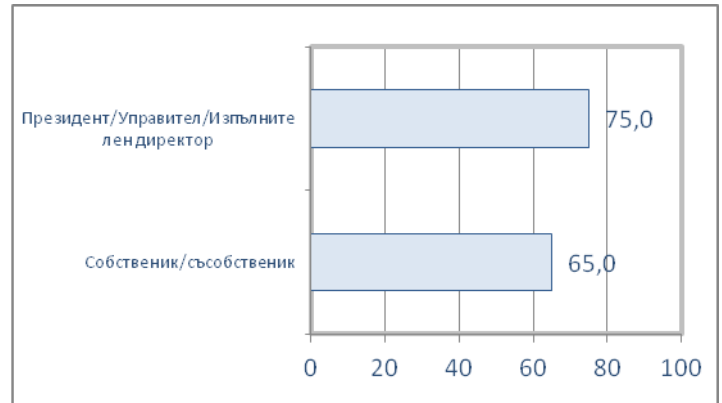
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 16. Съотношение мъже:жени в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

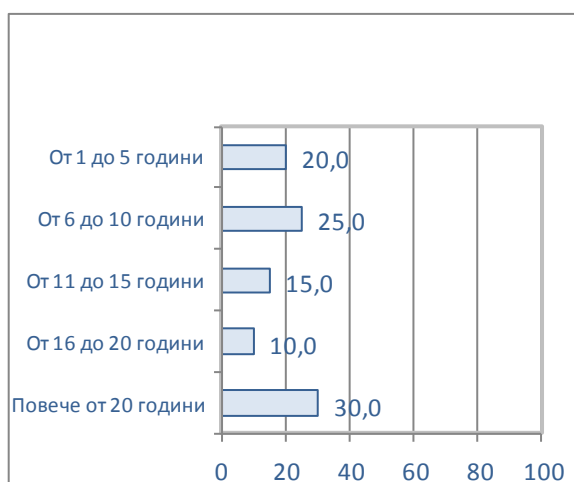
Фигура 17. Позиция на изследваните работодатели в предприятията в %



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Имайки предвид статуса и функциите на работодателите, най-голяма е групата на лицата със стаж повече от 20 години – 30%. По отношение на стажа в съответната компания, най-голям (35%) е дялът на ръководителите, работещи от относително малко време в нея – между 1 и 5 години.

Фигура 18. От колко години работите? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели

Фигура 19. Колко години общо работите във Вашето предприятие? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички анкетирані работодатели



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В рамките на текущото анкетно проучване, 10% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството. Най-често те се изразяват в наличието на стандарта ISO 9001:2008. Едва 30% от компаниите споделят, че имат изградена политика за корпоративна отговорност. Най-често компаниите имат приети писмени правила относно управлението на процесите, свързани с клиенти, организацията и управлението на производството и управлението на документите и записите. Преобладаващата част от компаниите твърдят, че имат разработени мисия, визия, ценности, принципи и правила на работа. Като цяло се наблюдава сравнително високо ниво на информираност сред заетите относно присъствието на тези елементи в корпоративната политика на изследваните предприятия.

6.4.2. Работно време в предприятията

- **Седмична продължителност на работното време**

Работното време е във фокуса на проблематиката за безопасност и здраве при работа като ключова характеристика на условията на труд. Неговата продължителност, структура и организация имат решаващо влияние и по пряк, и по косвен път върху физическото и психическото състояние на човека, върху икономическите, възпроизводствените и социални аспекти на неговото съществуване и развитие. Това прави неговата регулация задължителен елемент на правно-нормативната уредба на национално, браншово и вътрешнофирмено равнище.

Състоянието и тенденциите по отношение на работното време се анализират чрез информацията, получена чрез индикатори за продължителността на работното време и неговото седмично разпределяне и отразяваща мнението и оценките както на работодателите, така и на заетите лица (двата основни информационни масива).

Продължителността на работното време е характеристика с ефект върху здравето и удовлетвореността от условията на труд. Законодателно у нас е заложена нормална продължителност на работното време в часове до 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица, което налага 8-часова продължителност на работния ден.

Данните показват, че 96,3% от респондентите работят на пълен работен ден за разлика от останалите 3,7%, които заявяват, че работят на непълен такъв.

Проучването на условията на труд в отрасъла разкрива като цяло една не особено благоприятна по отношение на натовареността на заетите ситуация. Работното време на само 46,3% от заетите в отрасъла е с нормална продължителност (40 часа седмично). Установеният в отрасъла дял на тези, които работят по 50 часа седмично е 18,5%, а за малко над 1/3 от лицата трудът обхваща над 50 часа седмично. За 3,7% от заетите в отрасъла седмичната заетост е по-малко от 40 часа. Този дял на работещите на непълен работен ден е доста нисък и показва, че използването на гъвкави форми на заетост в отрасъла е слабо разпространено.

Диференцираното разглеждане на информацията по подсектори показва наличие на по-продължителна трудова натовареност в ресторантьорството. Заетите в



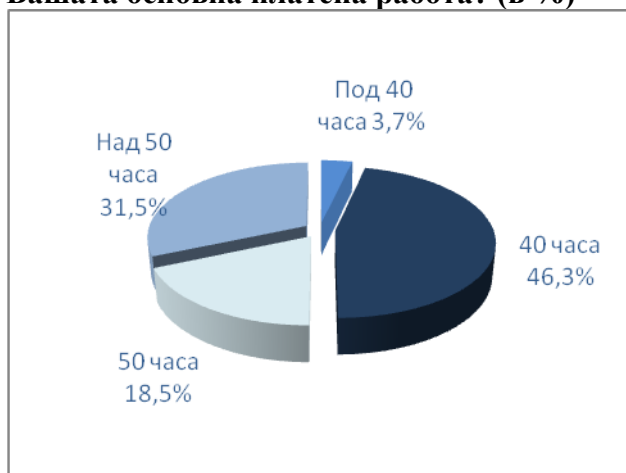
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

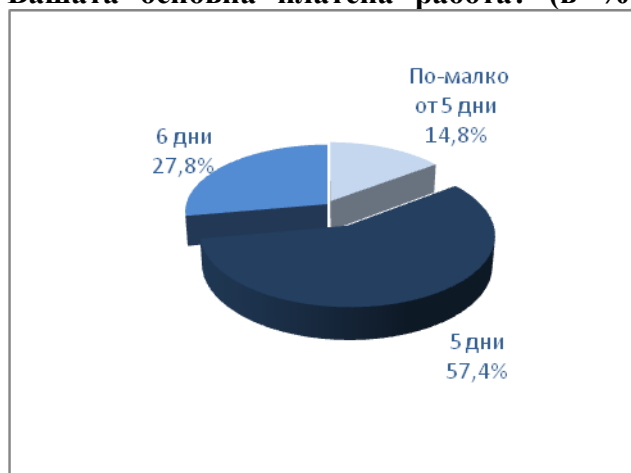
ресторантьорството, които работят 40 часа седмично са доста по-малко, отколкото в хотелиерството. За сметка на това обаче, там, делът на работещите над 50 часа е в пъти по-голям. Основната част от заетите лица работят 5 дни седмично – 57,4%. За почти 1/3 обаче, работната седмица е от 6 дни. По-малко от 5 дни работят 14,8% от лицата.

Проведеното изследване показва, че 53,7% от заетите в отрасъла не работят повече от 10 часа дневно. При 20,4% от лицата това се случва до 5 пъти месечно, а при останалите 25,9% и по-често.

Фигура 20. По колко часа работите Вашата основна платена работа? (в %)



Фигура 21. Колко дни седмично работите Вашата основна платена работа? (в %)

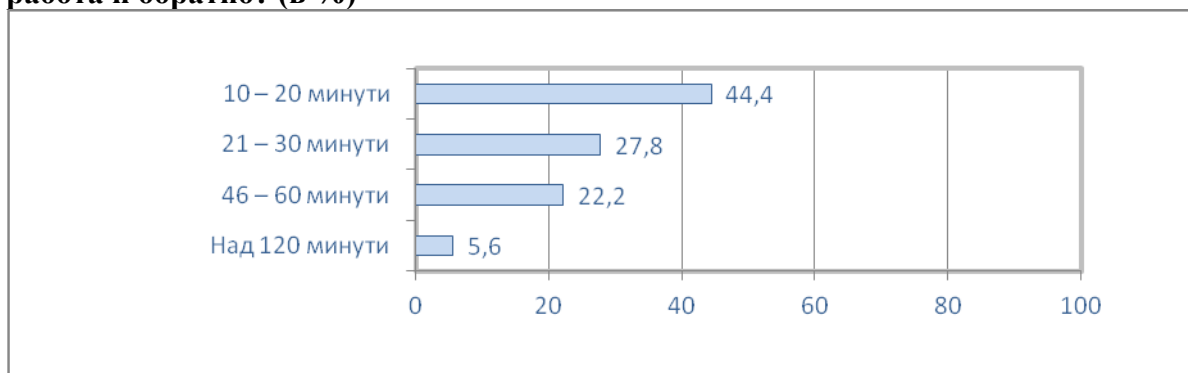


Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Ако времето за път се прибави към общото време, което заетите лица отделят за служебни ангажименти, картината не се изменя особено, тъй като преобладаващата част от анкетираните споделят, че транспорта до работа и обратно не им отнема повече от половин час дневно.

Фигура 22. Приблизително колко минути на ден Ви отнема пътуването от вкъщи до работа и обратно? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

В изследвания отрасъл, поради спецификата на извършваната работа, тя се извършва, както денем, така и вечер (това важи най-вече за подсектор ресторантьорство). В споменатия сектор също не са изключени и случаи, в които се работи и нощем. Вечерно време (между 18 ч. и 22 ч.) работят 75,9% от анкетираните, като тази практика за преобладаващата част от работещите вечер се случва до 5 пъти месечно – 53,7%, а за 22,2% от лицата и по-често.

Нощните смени (между 22 ч. и 6 ч.) също не са изключение за 37% от изследваните заети в отрасъла.

Заетите в отрасъла се налага да работят извънредно сравнително често – в 26% от случаите.

Определено може да се каже, че регистрираната в отрасъла висока натовареност влошава баланса между работното и свободното време и влияе върху качеството на живот.

В ресторантьорството определено по-често има по-продължителна дневна натовареност. Извънредната работа също не е изключение в отрасъла.

• **Полагане на допълнителен труд от заетите**

Извършването на допълнителен труд е важна характеристика на трудовата заетост на лицата, тъй като може да се разглежда като функция от три разнородни, а често и взаимно свързани процеса: 1) потребност от допълнителни доходи, които са мотив за извършването на допълнителен труд; 2) неоползотворен личен професионален капацитет, който се използва за извършването на други дейности, извън основната работа; 3) възможности за съвместяване на основната работа с допълнителна работа - най-често това са същият тип дейности, но при друг работодател. Друг измерител на допълнително полагания труд е извършването на определен тип дейности при същия работодател, но излизащо извън рамките на установения режим на работно време.

Около 85% от заетите лица заявяват, че имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане. Равен е дялът (5,6%) на тези, които работят на сезонна или временна допълнителна работа. На постоянна допълнителна работа работят 3,7% от лицата.

• **Разпределение на работното време**

Въздействие върху безопасността и здравето при работа оказват не само продължителността и нестандартността на работното време, но и неговата организация и график, тоест разпределението на работното време. Това разпределение се влияе от особеностите на технологичния и производствен процес, от отрасловата специфика и конкретното естество на работата. Съществен е ефектът, който разпределението и организацията на работното време оказват върху организацията на времето извън работното място.

Разпределението е свързано с такива съществени измерения на работната среда като ритмичност, редовност, предвидимост на работното време, отработени и стабилни режими на работа. Случаи на нарушаване на ритмичността и графици на работното време



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

въздействат върху здравето, мотивацията и ефективността на труда посредством стреса, психическото и емоционалното натоварване, неизвестността, усещането за загуба на контрол и предвидимост. Гъвкавите режими на работа, включително работата на смени и нестандартните работни часове, са по-натоварващи в това отношение.

Заложените в изследването индикатори за измерване разпределението на работното време са „един и същ брой часове всеки ден”; „един и същ брой дни всяка седмица” и „фиксиран начални и крайни часове”, „работа на смени”. Ето как изглежда числовото измерение на посочените индикатори за икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”:

Таблица 16. Разпределение на работното време (в %)

Работите ли:	Общо
Един и същи брой часове всеки ден	66,7
Един и същи брой дни всяка седмица	79,6
С фиксирани начални и крайни часове	50,0
На смени	51,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Както става ясно от данните работен режим при един и същ брой часове дневно и еднакъв брой дни седмично се наблюдава при по-голямата част от участниците в проучването. Фиксираното работно време е типично за половината от изследваните лица.

Сменният режим на работа е характерен за близо 52% от анкетираните заети в отрасъла. Най-често работещите на сменен режим заявяват, че работят в режим на редуващи се смени.

В 68,5% от изследваните предприятия от отрасъла, работното време се определя от мениджмънта и не подлежи на промяна от страна на работещите. Близо 1/3 от лицата твърдят, че могат да избират от няколко възможни работни графици, определени от предприятието, а 3,7% от анкетираните заети заявяват, че имат пълна свобода на избор и че работното им време изцяло се определя от тях самите.

В преобладаващата част (88,9%) от изследваните фирми разпределението на работното време е стабилно и редовно, което е възможност за намаляване на стреса на работното място и по-добра организация в областта на баланса между работа и свободно време. Около 11% споделят, че промените в работното им време не са изключение и биват осведомявани за тях няколко дни по-рано.

6.4.3. Режим на труд и отдых в предприятията

- **Платен годишен отпуск**

Отпуските и почивките са част от актуалната тема за баланса между работа и свободно време, от който зависят възможностите на всеки да удовлетворява и развива различни свои потребности и наклонности, придаващи смисъл на съществуването. В този



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

смишъл те са част от темата за качеството на работната среда, а и оказват въздействие върху удовлетвореността на работещите от условията на труд.

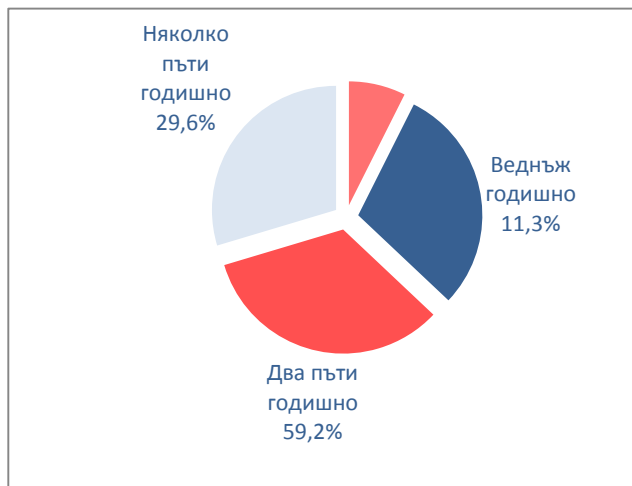
Годишният платен отпуск и неговото ползване са законово регулирана норма за едно от основните права на всеки работещ човек и задължение на вътрешно фирмената организация като реално действие на тази норма.

По отношение на годишните платени отпуски – тяхното планиране и използване – 87% от заетите и около 65% от работодателите отговарят, че се извършва планиране на годишните платени отпуски. Тази практика се възприема от работодателите като дисциплинираща и полезна, а според близо 40% от заетите тя е по-скоро формалност в техните компании. Все пак, можем да приемем, че изискването на Кодекса на труда за планиране на годишните платени отпуски се прилага достатъчно обхватно в организациите от отрасъла.

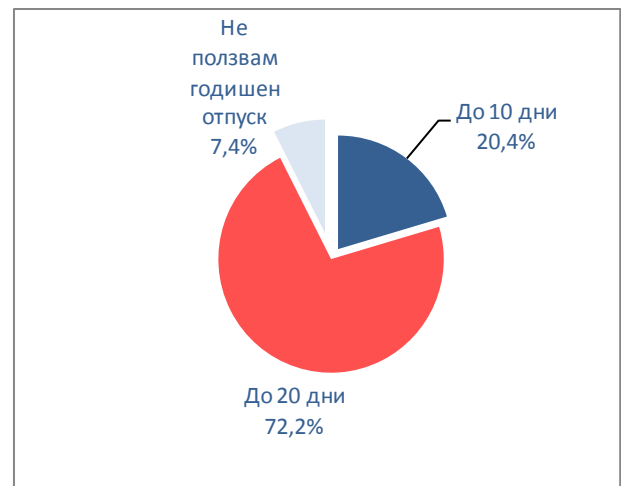
На практика, 63% от анкетиранияте от икономическата дейност лица ползват платен годишен отпуск най-често на два пъти или няколко пъти годишно. Около 1/3 от анкетиранияте ползват цялата си отпуска наведнъж. 7,4% от лицата признават, че нямат възможност да използват годишната си отпуска поради прекалена натовареност в работата.

Най-често (при 72,2%) регламентираната почивка на заетите лица е до 20 работни дни, а случаите на заети лица, ползващи платен отпуск до 10 работни дни в годината е 20,4%. Липсват лица, които почиват до 30 работни дни в годината.

Фигура 23. Вие лично обикновено как използвате годишната си платена отпуска? (в %)



Фигура 24. Обикновено колко дни годишно излизате в платена отпуска? (в %)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Интересно е да се проследи какви са най-често причините за отсъствие от работа, извън регламентирания отпуск за почивка. Разпределението на отговорите на заетите в



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

отрасъла показва, че най-често заетите лица отсъстват от работа поради здравословни проблеми или семейни причини. Отпуските с цел обучение или грижа за дете (отпуск по майчинство/ бащинство) са по-слабо разпространени в икономическата дейност.

Таблица 17. Използване на други видове отпуск (в %)

През последните 12 месеца отсъствали ли сте от основната Ви платена работа поради някоя от следните причини:?	%
<i>Отпуск по семейни причини</i>	16,7
<i>Здравословни проблеми</i>	9,3
Отпуск по майчинство или бащинство	3,7
Отпуск за обучение	3,7
Трудова злополука	0,0
Други причини	18,5

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- Режими на работа и почивка**

По отношение на определянето на режимите на труд и почивка в предприятията, са налице няколко различни практики. Изследваните работодатели коментират, че най-често информират заетите лица за възможните режими на работа и почивка (95%), както и, че изборът на физиологичните режими на труд и почивка е уреден от подзаконовите наредби (94,4%). В близо 70% от случаите изборът на работен режим е от компетенцията на административното ръководство. В най-малка степен съвместно със заетите лица се избират оптимални варианти за всяка работна група (50%).

Всички работодатели преценяват, че заетите в техните предприятия лица пълноценно се възползват от режима за почивки през работния ден. Малко над половината от участвалите в настоящето изследване лица също оценяват ползването на почивките през работния ден като пълноценно. По време на почивките, обаче, близо 67% от лицата продължават да са ангажирани с работната си дейност, което поставя под въпрос тяхната пълноценна почивка през работния ден. Тези, които напускат работното си място, променяйки активността на действията си, са малко над 1/3 от лицата.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 18. Използване на почивките, (в %)

Ползват ли се пълноценно почивките през работния ден?			Обикновено по време на почивките през работния ден:	
Отговори	Работодатели	Заети		
Да	100	53,7	Напускам работното си място, променям активността на действията си	33,3
Не	-	46,3	Продължавам да съм ангажиран/а с работната си дейност	66,7
Общо	100%	100%		100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Наличието на специално обособени места за отдих се приема за фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес. Това е от съществено значение особено за работещите в специфични производства с технологичен цикъл и работна среда, утежнена с физически и ергономични рискове за БЗР.

Положителният отговор на работодателите и този на заетите за това дали има специално обособени места за почивка в предприятието, се разминават с около 10 процентни пункта помежду си – съответно 60% и 48,1%.

Таблица 19. Наличие на обособени места за отдих според заетите лица и според работодателите, (в %)

	Работодатели	Заети лица
Да	60,0	48,1
Не	40,0	51,9
Общо	100%	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

6.4.4. Здраве на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предварителни и периодични медицински прегледи**

Медицинското обслужване в предприятията като отговорност и услуга, поемани работодателя, е изследвано посредством няколко индикатора - наличие на медицински център или пункт в предприятието; осигуряване от страна на работодателя на профилактични и периодични медицински прегледи; допълнително здравно осигуряване за негова сметка.

През последните 12 месеца в 55% от предприятията в икономическата дейност са били осигурени периодични медицински прегледи за заетите лица. По този показател има известна разлика в отговорите на работодателите и заетите (55% от първата и 31,5% от втората група дават положителен отговор).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въпросът за допълнителното здравно осигуряване, предоставяно от работодателя стои по доста по-различен начин - регистрираните дялове са по-ниски, от тези за осигуряването на задължителни прегледи.

На база на така получените данни може да се заключи, че работодателите в по-голямата си част, изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им са насочени основно към покриване на минималните изисквания. Също така, по-голяма информираност за възможностите за допълнително здравно осигуряване би била от полза за заетите в отрасъла.

При изследването анкетираните работодатели и заети са запитани има ли здравен пункт/медицински център във фирмата на основната им месторабота. Изглежда някои от тях са разбрали въпроса като отнасящ се до специфична организационна структура с работещо там медицинско лице и положителен отговор е даден от по около 20% от двете групи (вероятно работещи в големи хотели, предлагачи и медицински услуги). Определено се наблюдава разлика между достъпа до медицински услуги на заетите в двата подотрасъла в полза на хотелите, но връзката не е статистически значима. 80% от работодателите и почти толкова от заетите (79,6%) съобщават, че във фирмата, в която работят, няма самостоятелно обособен медицински център.

Фирмите разполагат основно само с медикаменти и на второ място (в доста по-малко случаи) с медицинска сестра и стоматолог, а в някои случаи и с общо практикуващ лекар. Известен дял от заетите споделят също, че предприятията им разполагат и с лица обучени да оказват първа долекарска помощ, както и с аптечки за първа долекарска помощ. Всички изследвани предприятия имат сключен договор със служба по трудова медицина, като нейните консултации и помощ се определят от повече от 90% от работодателите като компетентни и навременни.

Като цяло, данните все пак красноречиво говорят, че предприятията от отрасъла следва да подобрят достъпа до медицински услуги на работното място.

Таблица 20. Наличие на медицински център и оборудване, (в %)

Ако във Вашето предприятие има медицински център, посочете с какво конкретно разполага центърът?	Заети лица	Работодатели
Има общо практикуващ лекар	НЕ	10,0
Има медицинска сестра	9,3	10,0
Има стоматолог	9,3	20,0
Има фелдшер	НЕ	НЕ
Има медикаменти	24,1	10,0
Има лица обучени да оказват първа долекарска помощ	3,7	-
Има аптечки за първа долекарска помощ	27,8	-
Няма медицински център/здравен пункт	79,6	80,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

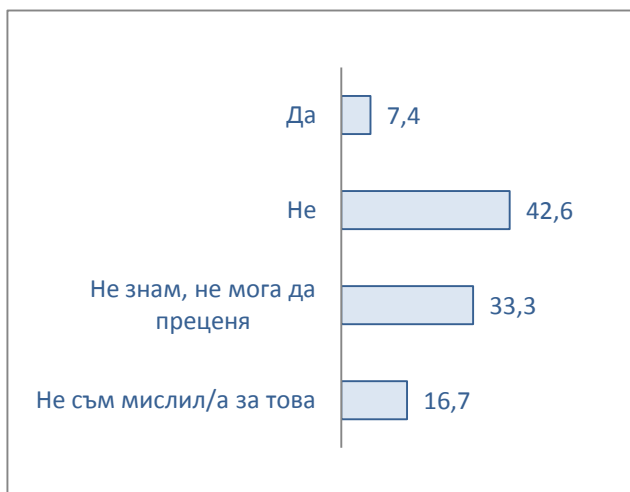
• Степен на въздействие на работата върху здравето на работещите

Когато се коментира темата работа и здраве и въздействието на работата върху здравословното състояние, винаги трябва да се има предвид, че връзката работа – здраве е двустранна. От една страна, здравословният статус на заетите лица оказва влияние върху тяхната ефективност при изпълнението на трудовите им задължения; от друга страна, характерът на извършваната работа влияе силно върху здравословното състояние на заетите и може сериозно да го влоши, с което да се отрази негативно отново върху ефективността на извършваната трудова дейност. Безспорно е, че здравословното състояние на заетите лица зависи от множество фактори като работата е само един от тях, но в същото време тя е и един от най-значимите, доколкото влиянието ѝ върху здравето може да бъде изключително силно.

В настоящото изследване се подлага на анализ реалното въздействие на работата върху здравето на заетите чрез съпоставка на субективното мнение на заетите лица за това в каква степен тяхната работа влияе върху здравословното им състояние и реалните отсъствия от работа през последната една година по здравословни причини и в частност, поради трудова злополука или проблеми, причинени от работата.

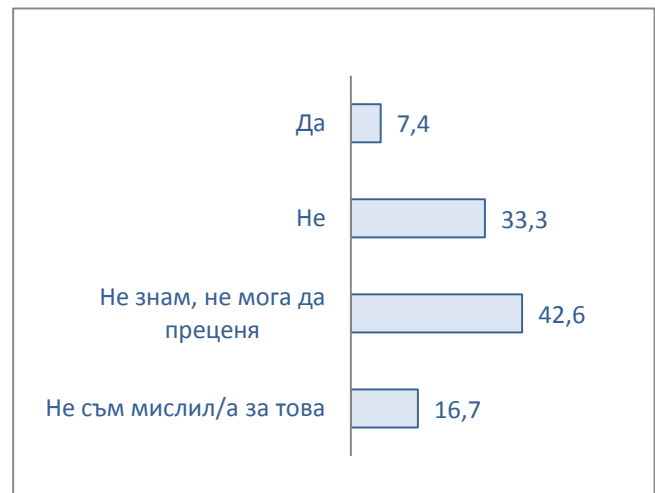
Резултатите от изследването показват, че делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста нисък – 7,4%. Такъв е делът и на тези, които са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравното им състояние.

Фигура 25. Смятате ли, че по време на работа Вашето здраве или безопасност са изложени на риск? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Фигура 26. Според Вас, Вашата работа оказва ли негативно влияние върху здравето Ви? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Работещите в целевите предприятия страдат най-вече от обща умора, тревога, безпокойство, болки в гърба, главоболие и наранявания. Най-рядко, според собствената им преценка, заетите в изследвания отрасъл страдат от дихателни проблеми, болки в стомаха и сърдечни заболявания. Ето как изглежда разпределението на отговорите на всички зададени индикатори, подредени възходящо, според честотата на посочване на отговор „да”.

Таблица 21. Въздействие на работата върху здравето, (в %)

Ако, според Вас, Вашата работа оказва въздействие върху Вашето здраве, то влиянието се изразява в следните неразположения:	Да	Не
Обща умора	25,9	74,1
Тревога, безпокойство	25,9	74,1
Болки в гърба	22,2	77,8
Главоболие	22,2	77,8
Наранявания	22,2	77,8
Мускулни болки в раменете, врата и/или в горните/долните крайници	14,8	85,2
Стрес	14,8	85,2
Имам проблеми със зрението	13,0	87,0
Имам проблеми с кожата си	11,1	88,9
Проблеми със съня	11,1	88,9
Алергии	7,4	92,6
Раздразнителност, избухливост	7,4	92,6
Имам проблеми със слуха	5,6	94,4
Болки в стомаха	0,0	0,0
Дихателни проблеми	0,0	0,0
Сърдечни заболявания	0,0	0,0
Друго	3,7	96,3
<i>Работата ми не оказва влияние върху моето здраве</i>	<i>48,1</i>	<i>51,9</i>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

До голяма степен реална представа за степента на негативно въздействие на извършваната работа върху здравето на заетите дават резултатите от изследването, които показват колко пъти през последната една година на заетите лица им се е налагало да отсъстват от работа поради здравословен проблем и по-конкретно поради трудова злополука или заболявания, причинени от работата (макар, че тук трябва да се има предвид факта, че не винаги при наличие на здравословен проблем, независимо дали е причинен от работата или не, заетите си вземат отпуск по болест, т.е. отсъстват от работа).

За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 16,7% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица. Регистрираните в отрасловото проучване отсъствия от работа не се дължат на претърпяна трудова злополука. 55,6% от лицата, отсъствали по болест през последната година споделят, че заболяването е било причинено от тяхната работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 22. Структура на отсъствията на заетите от работа поради здравословни проблеми, (в %)

Отсъствия от работа поради здравословен проблем		Отсъствие от работа поради трудова злополука		Отсъствие от работа поради здравословни проблеми, причинени от работата	
Не съм отсъствал по болест	83,3	Отсъствието по болест не се дължи на трудова злополука	100,0	Отсъствието по болест не е било свързано с работата на лицето	44,4
До 5 дни	16,7	До 5 дни	-	До 5 дни	55,6
От 6 до 15 дни		От 6 до 15 дни	-	От 6 до 15 дни	-
От 16 до 25 дни		От 16 до 25 дни	-	От 16 до 25 дни	-
Общо	100%	Общо	100%	Общо	100%
База: Всички изследвани заети		База: Лица, отсъствали по болест			

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Настоящото изследване установява много нисък дял на заетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злополуки във фирмата, в която работят, през последната една година – едва 7 от респондентите споделят за настъпили трудови злополуки в предприятието, което се равнява на 13,5% от извадката на заетите лица. Заетите лица споменават само за 1 настъпила трудова злополука през последната година. Разбира се, заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването, заявяват, че през последните 12 месеца в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злополука.¹⁴²

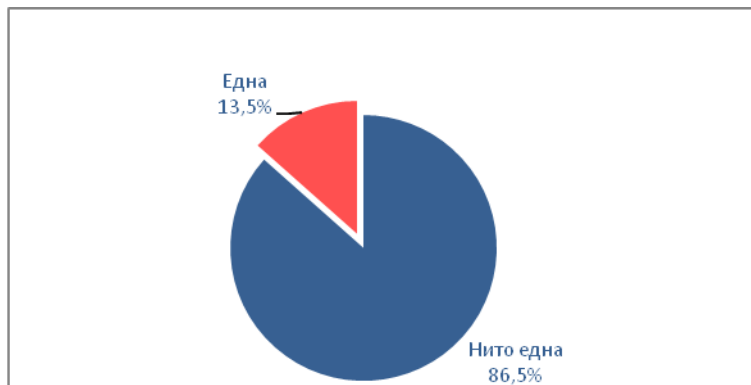
¹⁴² Заради очаквания нисък брой на ТЗ в отрасъла, анкетъорите бяха допълнително инструктирани да събират отговорите на въпроса за броя на ТЗ, настъпили в предприятието през последните 12 месеца, използвайки следната скала с отговори: 1 ТЗ се отбелязва като отговор „между 1 и 3”; 2 ТЗ се отбелязват като отговор „между 3-5”, а всички други отговори се отбелязват като отговор „Друго”, като изрично се дописва точния брой ТЗ, за които анкетираното лице споделя.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 27. Колко трудови злополуки са настъпили във Вашето предприятие през последните 12 месеца? (в%)



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост и инциденти в отрасъла разкриват отговорите на работодателите на предприятията от отрасъла. Според всички или преобладаващата част от работодателите в управляваните от тях фирми няма увеличение на заболяемостта, свързана с работа, професионалните заболявания и трудовите злополуки. 85% коментират също, че няма индикации и за увеличаване на броя на напусналите по свое желание. Разбира се и тук резултатите следва да се възприемат с уговорката, че от една страна става дума за субективна оценка, а от друга – вероятно част от работодателите предпочитат да дават положителни оценки по тези индикатори.

Таблица 23. Промяна в нивата на заболяемост и инциденти, (в %)

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 12 месеца:	Да	Не	Не мога да преценя
Отсъствията поради болест, причинена от въздействие на работата се увеличиха	10,0	90,0	-
Нарасна броят на декларираните професионални заболявания	-	90,0	10,0
Нарасна броят на трудовите злополуки	-	100,0	
Увеличи се броят на напусналите по свое желание	-	85,0	15,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Дискриминация и насилие**

Проблемите на насилието на работното място и дискриминацията по различни индикатори са сред най-трудните за идентифициране чрез социологически проучвания. Хората обикновено се притесняват да заявят открито случаи на насилие и тормоз. Доста



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

често различните аспекти на дискриминацията не се осъзнават като такава. Едновременно с това трябва да се отчита, че тази проблематика е съществена част от характеристиката на работната среда. Степента на конфликтност на непосредственото работно място обуславя възможността за по-добро представяне на работника в производствената му дейност. Тя също така влияе и върху неговото здравословно състояние.

Въпросът за дискриминацията и насилието на работното място в настоящото изследване се разглежда като елемент на работната среда, чието съществуване представлява сериозна пречка пред постигането на здравословни и безопасни условия на труд, поради факта, че хората, подложени на дискриминация и насилие обикновено се сблъскват с тежки психологически и здравословни проблеми. Тези въпроси могат да са и предпоставка изобщо за изключването на определени групи и лица от пазара на труда.

Наличието на дискриминация на работното място сред заетите е изследвано посредством 6 специфични индикатора:

- Полова дискриминация;
- Възрастова дискриминация;
- Дискриминация по линия на националността;
- Дискриминация по линия на религията;
- Дискриминация заради инвалидност;
- Дискриминация поради сексуална ориентация.

Проучването отчита липса на каквато и да било дискриминация по изследваните индикатори, като нито един от тях не присъства в живота на заетите лица от отрасъла.

Работодателите в отрасъла също са на мнение, че сред заетите лица като цяло не се среща дискриминационно отношение, с изключение на 5% от тях, които споменават за наличието на възрастова дискриминация в управляваното от тях предприятие. Имайки предвид, че по принцип дискриминацията е труден за идентифициране феномен и хората обикновено се притесняват да признават открито за случаите, при които са били подложени на дискриминация, можем да смятаме, че регистрираните нулеви/ниски стойности се дължат донякъде на това обстоятелство, както и на слаба осъзнатост на формите и проявите на дискриминацията, а не толкова на прекомерна толерантност.

Таблица 24. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Полова дискриминация/ дискриминация, свързана с пола	-	100,0
Възрастова дискриминация	-	100,0
Дискриминация по линия на националността	-	100,0
Дискриминация по линия на религия	-	100,0
Дискриминация заради инвалидност	-	100,0
Дискриминация заради сексуална ориентация	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Насилието на работното място като друг индикатор за състоянието на работната среда и за здравето и безопасността на заетите, е изследван посредством пет под-индикатора: заплахи за физическо насилие; физическо насилие от страна на колеги; физическо насилие от други хора; малтретиране/ тормоз; нежелано сексуално ухажване.

От таблицата е видно, че според заетите лица, единствената форма на насилие в шивашките предприятия е нежеланото сексуално ухажване – 9,3%. Заетите не заявяват други случаи на насилие от страна на колеги или външни хора. Резултатите по фактора „насилие на работното място”, измерени в групата на работодателите общо взето потвърждават казаното от заетите.

Таблица 25. Наличие на дискриминация, (в %)

Вие лично, през последните 12 месеца, били ли сте изложени в работата си на:	Да	Не
Нежелано сексуално ухажване	9,3	90,7
Заплахи за физическо насилие	-	100,0
Физическо насилие от страна на колеги	-	100,0
Физическо насилие от други хора	-	100,0
Малтретиране/тормоз	-	100,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Резултатите от отрасловото изследване показват липса на ясно изразени насилие и дискриминация на работното място в България. Общото заключение, което се налага е, че дискриминацията и насилието не са типични за състоянието на работната среда у нас.

6.4.5. Рискове в предприятията

Факторите на работната среда биха могли да създават съществен риск за безопасността и здравето на работещите. Факторите на работната среда са основно два типа – физически и ергономични. Физическите включват: шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически - работа и досег с химически продукти и вещества и биологични – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. Ергономичните фактори на работната среда са изпълнението на репетативни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, водят до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес.

Освен това, в изследването бе включен и факторът: „цигарен дим от други хора” по две причини. Първо, това безспорно оказва вредно влияние върху здравето на хората и второ, излагането на тютюнев дим се превърна в сериозен обществен проблем, по отношение на който бяха въведени изменения в законодателството в последните години.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

При представеното по-долу интерпретиране и използване на резултатите от изследването трябва да се имат предвид някои особености по отношение на отчитането на физическите рискове. За повечето от тези показатели има въведени нормативни изисквания, които би трябвало да се спазват от съответните фирми, организации и предприятия. Тук не се отчитат обективни показатели за тези фактори. Всяко социологическо изследване може да отчете единствено и само мнението на респондентите по дадени въпроси. Така и при анализа на данните за физическите рискове, се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск.

• Физически рискове

Съществена част от рисковете в областта на БЗР е свързана с физически фактори на работната среда, които действат неблагоприятно върху човека: шум, прах, вредни химически вещества и изпарения, вибрации от работата на машини и инструменти, вредни облъчвания и др. Повечето от тях са съпътстващ елемент на работния процес и тяхното намаляване зависи от прогреса в развитието на технологичната основа на съответното производство, както и от възможността на работодателите своевременно да се възползват от този прогрес и да обновяват технологичната и производствената база.

Заложените индикатори в настоящето изследване и получените оценки от респондентите въз основа на тях очертават следната панорама на физическите рискове на работната среда за здравето и безопасността на заетите лица:

Таблица 26. Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
<i>Цигарен дим от други хора</i>	22,2	3,7	74,1	0,0
<i>Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите</i>	3,7	3,7	88,9	3,7
<i>Електромагнитни лъчения</i>	5,6	0,0	87,0	7,4
Вибрации от ръчни инструменти, машини и други	0,0	3,7	96,3	0,0
Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората	0,0	3,7	96,3	0,0
Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	0,0	3,7	92,6	3,7
Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.	0,0	3,7	96,3	0,0
Ниски температури, независимо на открито или закрито	0,0	0,0	96,3	3,7
Дишане на изпарения като от разтворители или разредители	0,0	0,0	96,3	3,7



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества	0,0	0,0	100,0	0,0
Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи	0,0	0,0	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Като цяло, групата на зетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е доста ниска в сравнение с други икономически дейности. Поради което следва да бъде направен изводът, че изследваният сектор не е сред високорисковите икономически дейности по отношение на опасните за здравето физически влияния на работната среда.

Все пак, на първо място като фактор с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на зетите лица, се очертава цигареният дим от други хора – на него през цялото време са изложени 22,2%, а в около половината от времето – 3,7% от лицата.

На второ място по сила на въздействие върху лицата присъстват високите температури. В такива условия през цялото и в около половината от времето работят 7,4% от зетите. На трето място по сила на влияние следва да се поставят електромагнитните лъчения, на които през цялото и в около половината от времето са изложени 5,6% от зетите лица. Това са факторите, при които най-голям дял зети са посочили отговори „през цялото време” и „около половината от времето”.

Зетите преценяват, че са най-слабо засегнати от следните физически рискове: ниски температури, независимо на открито или закрито, дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели, боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества и облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи. Делът на отговорилите, че никога не са изложени на тези фактори и при четирите от тях достига между 96% и 100%.

Преобладаващата част от работещите в отрасъла попадат в групите с нисък риск или без риск по почти всички изследвани индикатори, което може да се приеме като благоприятна тенденция. Все пак, на факторите, идентифицирани като най-застрашаващи здравето на зетите лица, следва да се обърне специално внимание.

Според работодателите, един фактор в най-голяма степен се откроява като рисков за здравето на работещите, а именно: принудителната работна поза (правостояща, седяща, друга) – 55% от тях го считат за много рисков.

По-голямата част от останалите показатели, работодателите изразяват неутрална позиция или считат, че те въобще не застрашават здравето на зетите. Тези индикатори са с нулеви дялове на посочване като рискови и най-висок дял на посочване като нерискови.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 27. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори: (в %)

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
<i>Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)</i>	55,0	25,0	20,0	0,0
Нервно психично натоварване	10,0	25,0	65,0	0,0
Сензорно натоварване (зрително, слухово)	10,0	25,0	65,0	0,0
Микроклимат	0,0	30,0	60,0	10,0
Осветление	0,0	15,0	85,0	0,0
Шум	0,0	15,0	75,0	10,0
Вибрации	0,0	15,0	85,0	0,0
Химични вещества	0,0	15,0	75,0	10,0
Прах	0,0	15,0	75,0	10,0
Нейонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Йонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести	0,0	35,0	65,0	0,0
Опасност от травматични увреждания	0,0	25,0	70,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Ергономични рискове**

Ергономичните фактори са характеристика на работната среда, касаеща спецификите на извършване на работните операции, в това число и на дизайна на работната среда и конкретното работно място и пригаждането им към човека като физическо, психическо и социално същество. Тяхното въздействие има преди всичко психо-социален характер и съответно се отразява върху здравето, самочувствието, мотивацията и чувството за удовлетвореност от работата и работната среда.

Следващата таблица дава представа за състоянието на работната среда и доколко тя включва определени ергономични фактори, според субективната преценка на респондентите - заети лица:

Таблица 28. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
<i>Стоене прав или вървене</i>	66,7	20,4	13,0	0,0
<i>Повтарящи се движения с ръцете</i>	42,6	13,0	37,0	7,4
Болезнени или изморителни пози	7,4	14,8	55,6	22,2
Носене/придвижване на тежки товари	18,5	3,7	77,8	0,0
Повдигане или придвижване на хора	5,6	5,6	81,5	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Данните показват, че в настоящия сектор зетите лица в по-голяма степен са изложени на вредното влияние на ергономичните, отколкото на физическите рискове на работната среда. Ергономичните рискове тук включват най-вече стоене прав или вървене продължително време, както и повтарящи се движения с ръцете. Най-рядко зетите в отрасъла са подложени на необходимостта от повдигане или придвижване на хора. В сравнение с други икономически дейности влиянието на монотонно извършваните дейности в отрасъла е по-ограничено.

• **Работно място и използване на информационните технологии в работата**

Къде се осъществява предимно работата е въпрос с голямо значение за повечето хора. Стандартният осемчасов работен ден определя ежедневието на организмите на мнозинството от зетите. Значението на средата, в която преминава една трета от деня за здравето на хората в трудоспособна възраст, е безспорно.

В страната на настоящия етап работата в сградата на фирмата/организацията е характеристика за почти всички икономически сектори. Сектор „Хотелиерство и ресторантьорство” също не влиза в изключенията, където има по-голяма индивидуална свобода за избор на място, където да се осъществява трудовата дейност.

Резултатите от настоящото изследване показват, че огромна част от зетите в отрасъла често работят единствено и само в сградата на съответната организация. Работният ден преминава предимно в сградата на фирмата за почти всеки 9 от 10 зети. Логично е изключително малък дялът на зетите, които в някои случаи работят извън сградата на организацията – само 3,7% от зетите работят често на място различно от дома или офиса, а 13% и 9,3% се случва да работят от вкъщи съответно чрез или без поддържане на дистанционна връзка с офиса.

При анализа на тези резултати не трябва да се забравя, че услугите, които предлага секторът за задоволяване на специфичните обществени потребности и начинът, по който става това, определя ограничените възможности за работа от разстояние. Като правило предоставянето на услугите е локализирано на определено място. (Изключение е доставката на храна в офиси и домове.) Дейностите, които могат да се извършват от дистанция с помощта на съвременните технологии са доста ограничен кръг – такива могат да са някои допълващи и обслужващи основната дейност функции като например счетоводни, правни и т.н. Поради това не е голям дялът на зетите от отрасъла, които могат да се възползват от предимствата, дадени от съвременните компютърни технологии. За тази икономическа дейност регистрираме като цяло ниско ниво на навлизане на нови форми на организация на работата и на практика липса на гъвкавост в трудовия процес.

Съвременната икономика все повече поставя предизвикателства за навлизане на информационните технологии в ежедневната работа.

Дялът на използващите ИКТ в текущата икономическа дейност, е сравнително нисък. Очевидно, специфичните за отрасъла дейности не предполагат интензивна работа на компютър. Зетите лица в изследвания отрасъл, които често ползват информационно-



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

комуникационни технологии в работата си са около 1/4 от лицата. Умерените ползватели на Интернет/електронна поща в отрасъла („понякога”) са съответно 7,4%. Близко 70 на 100 от заетите в отрасъла ползват Интернет/електронна поща в своята работа изключително рядко, което представлява значителен дял от заетите и съществено надвишава групата на активните ползватели.

Таблица 29. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
Работа в сградата на предприятието	88,9	0,0	3,4	7,7
Използване на Интернет/електронна поща за служебни цели	25,9	7,4	66,7	0,0
Работа на видеодисплей	24,1	9,3	63,0	3,7
Работа от вкъщи чрез поддържане на връзка с офиса посредством компютър и интернет	5,6	7,4	75,9	11,1
Работа вкъщи (домът е нормалното работно място), без връзка с офиса посредством компютър/интернет	0,0	9,3	79,6	11,1
Работа на място, различно от дома или офиса, напр. в офиса на клиенти, на път	3,7	0,0	79,6	16,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- **Стрес на работното място**

Увеличаването на нервното и психическо натоварване и появата и наличието на стрес са изключително разпространени рискове сред работещите. Един от основните стресови фактори е работата с множество хора, особено когато те не са колеги, а са клиенти, подизпълнители и др. В текущия сектор този стресогенен фактор е по-силно застъпен в сравнение с други икономически дейности. Делът от заетите, които често работят с външни лица е 74,1%.

Таблица 30. Включва ли Вашата основна работа: работа директно с хора, които не са служители на фирмата в %, (в %)

Да, често	74,1
Понякога	0,0
Не, изключително рядко	25,9
Не мога да преценя	0,0
Общо	100%

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Изследвана е и зависимостта между темпото на работа и влиянието на външните за работещия фактори – работа на колеги, преки искания от хора, като клиенти, колеги, подизпълнители, наличието на голям брой производствени цели и зависимост на работата от



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

автоматична скорост на машина или движението на продукт. В най-голяма степен заетите смятат, че темпото на работата им пряко зависи от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. и работата на колегите им - съответно за 96,3% и 64,8% от лицата. В много по-малка степен темпото на работа зависи от големия брой производствени цели и автоматичната скорост на машина или движението на продукт, което е обяснимо с оглед спецификата на отрасъла. В повече от половината случаи те се считат за неприложими за разглежданата икономическа дейност.

Оценките на работодателите до голяма степен могат да се разглеждат като сходни с тези на техните подчинени. В най-голяма степен те смятат, че темпото на работата на заетите пряко зависи не само от работата на колегите им, но и от преките искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др. Влиянието на автоматичната скорост на машина или движението на продукт, както и на големия брой производствени цели е много по-малко.

Таблица 31. Като цяло, темпото на работата зависи ли или не, от: (в %)

База: Всички изследвани заети	Да	Не	Не е приложимо
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др.	96,3	3,7	0,0
Работата, свършена от колегите Ви	64,8	35,2	0,0
Голям брой производствени цели	13,0	24,1	63,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	7,4	35,2	57,4
База: Всички изследвани работодатели	Зависи	Не зависи	Не мога да преценя
Работата, свършена от колегите Ви	90,0	10,0	0,0
Преки искания от клиенти, колеги, подизпълнители и др.	80,0	0,0	20,0
Голям брой производствени цели	15,0	75,0	10,0
Автоматична скорост на машина или движението на продукт	10,0	90,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Повишената скорост и интензитет на работа също водят до увеличаване на нервното и психическо напрежение и вследствие до появата на стрес. 16,7% от заетите в отрасъла декларират, че дейността им предполага работа с голяма скорост поне в половината от работното им време, а за други 16,7% - през цялото време. Още по-високи са резултатите за индикатора „работа с кратки срокове”. На 37% от заетите им се налага да работят притиснати от кратки срокове през цялото или в около половината от работното време. Сходна е ситуацията и относно работата под силно напрежение – близо 1/3 от заетите през цялото или в около половината от времето.

В рамките на изследването е включен един пряк индикатор за установяване на стреса на работното място като потенциален риск за безопасността и здравето при работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Директното изследване на оценките на работодателите за нивата на нервно психично натоварване показва, че едва 10% от тях считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени.

Таблица 32. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
Работа с кратки срокове	18,5	18,5	42,6	20,4
Работа с голяма скорост	16,7	16,7	50,0	16,7
Работа под силно напрежение	14,8	14,8	44,4	25,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

- **Осигуряване на работно и специално облекло и лични предпазни средства**

Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - специалното работно облекло и ЛПС. Очаква се там, където работната среда включва такива рискове, носенето на предпазни и специални работни дрехи, както и ЛПС да е задължително и да подлежи на контрол и санкции. Наред със задължението на работодателя да осигурява необходимите предпазни облекла и ЛПС, както и контрол за употребата им, ефективността на превенцията в тази област зависи от личната отговорност на работещите, степента на осъзнатост за въздействията на рисковете върху безопасността и здравето, изградените навици.

Имайки предвид спецификата на работата и като цяло ниските нива на физическите въздействия на работната среда върху здравето на заетите, ЛПС се ползват по-скоро по изключение в отрасъла. Изключение прави един друг аспект на безопасността - безопасността на клиентите. С оглед на нея се явява необходимост от специално работно облекло и ЛПС преди всичко за работещите при приготвяне и сервиране на храна.

В подкрепа на казаното по-горе едва 15% от работодателите в отрасъла са на мнение, че работата на техните подчинени изисква използването на лични предпазни средства и всички от тях твърдят, че в действителност тази необходимост е удовлетворена напълно. В същото време, всички предприятия, в които е необходимо използването на ЛПС, контролират неизменно тяхното правилно използване. Най-често санкциите и мерките при констатирано нарушение се изразяват в отправяне на забележка/предупреждение от работодателя, а при повторни нарушения се налагат и дисциплинарни наказания.

В групата на заетите се регистрират сходни резултати. Най-често се използват предпазни средства за защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси, за тялото и краката.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от ЛПС, такива са осигурени. Очевидно работодателите спазват стриктно



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

разпоредбите на закони, правилници и инструкции относно БЗР. Според законодателството на ЕС работодателят носи отговорност за всеки елемент на работната среда, свързан със здравето и безопасността, в това число за всички физически и психо-социални фактори. Осигуряването на средства за лична безопасност е минималното, което са длъжни да направят. Регистрираните ниски дялове за употребата на предпазни средства не би следвало да се разглежда като притеснителна, тъй като икономическата дейност като цяло не е сред високорисковите в страната.

Въпросът към работодателите за това дали заетите в предприятието биват обучавани за употребата на личните предпазни средства разкрива, че всички (100%) от групата на заетите лица, чиято работа изисква употребата на ЛПС, преминават периодичен фирмен инструктаж за правилното им използване. Макар и рядко се правят и демонстрации за съществуващите и/или нови лични предпазни средства. 61,5% от ползващите ЛПС заети считат, че имат нужда от допълнително обучение за правилното им използване, като също така коментират и, че през последните 12 месеца не е имало случаи на проверка за начина им на ползване във фирмите им.

По отношение на работното и на униформеното облекло отрасловото проучване разкрива следните резултати: делът на работодателите, които твърдят, че на работещите във фирмата им е нужно работно облекло са 35% и всички от тях заявяват, че осигуряват такова облекло на практика. Близко 54% от заетите са заявили нужда от специално работно облекло.

В 55% от фирмите в отрасъла се използват и предупредителни знаци и сигнали като средство за превенция и защита от рискови фактори в областта на БЗР, а според мнението на работодателите в 70% от предприятията са осигурени и средства за системен лабораторен контрол на факторите на работната среда и електро-обезопасяването.

**Таблица 33. Моля, посочете какви лични предпазни средства използвате най-често
Вашето предприятие: (в %)**

	Да	Не
За защита на кожата на ръцете от контакт с опасни химични вещества и смеси	14,8	85,2
За защита на краката	14,8	85,2
За защита на тялото	3,7	96,3
За защита на главата	0,0	100,0
За защита на очите	0,0	100,0
За защита на дихателната система	0,0	100,0
За защита на кожата на ръцете от механични опасности	0,0	100,0
<i>Лични предпазни средства се използват по-скоро по изключение</i>	75,9	24,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• Процедури, политики и добри практики във връзка със ЗБУТ

Резултатите от проведеното анкетно проучване показват, че нито едно от изследваните предприятия не е ползвало безвъзмездна финансова помощ по ОПРЧР за внедряване на ЗБУТ.

Като цяло, може да се каже, че се работи активно и се полагат целенасочени усилия във връзка с осигуряването на ЗБУТ в изследваните предприятия, като това може да бъде проследено в няколко направления:

- В 65% от предприятията има разработена политика по ЗБУТ, с която работодателите декларират, че са запознали всички свои подчинени.
- Във всички предприятия е налице актуален правилник за вътрешния трудов ред със задължения по ЗБУТ, като в 100% от случаите те са подробно описани в длъжностните характеристики на заетите.
- Във всеки 5 от 10 предприятия има и разработена програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове.
- В 44,4% от изследваните предприятия функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве се изпълняват от техните управители, а в близо 1/3 от предприятията има сключен договор с външна организация за това. В 50% от случаите компаниите считат, че нямат нужда от длъжностно лице по безопасност и здраве.
- В някои предприятия (20%) има писмена процедура за посетителите и други лица, посещаващи предприятието.
- В 45% от изследваните предприятия се води досие на всички използвани машини и съоръжения, а в около всеки 3 от 10 предприятия има и списък на съоръженията с повишена опасност.
- В 35% от предприятията съществуват добри практики, свързани с осигуряването на ЗБУТ като сред тях се споменават осигуряването на безплатна храна, профилактични прегледи и допълнително здравно осигуряване за заетите.
- Малко над 1/3 от заетите лица са наясно с наличието на разработена система за управление на безопасността и здравето при работа в техните предприятия, което поражда необходимостта от постигането на по-голяма гласност и приемственост на ниво заети относно предприеманите от предприятията мерки във връзка с ЗБУТ.

В тази връзка следва да се спомене и фактът, че макар 85,2% от заетите да са наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, те също така се нуждаят от допълнително обучение в тази сфера (61,1%) и биха желали да получават повече информация и съвети по въпроса (79,6% от лицата).

Като цяло, работодателите от своя страна също са наясно, както с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на БЗР, така и със законите и наредбите, уреждащи



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

създаването и спазването на безопасност и здраве при работа - Кодекс на труда, Закон за ЗБУТ и Наредба 7 за ЗБУТ.

Относно изменения в касаещите ги нормативни актове по ЗБУТ, работодателите най-често се допитват до службата по трудова медицина. Половината от работодателите считат, че им отнема „много” време за подготвянето на необходимата документация, свързана с изпълнение на изискванията за ЗБУТ, спрямо обема на работа и размера на повереното им предприятие.

6.4.6. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Под автономност (самостоятелност) на работата разбираме степента, в която заетите могат да решават по свое усмотрение как да извършват работата си.

За да се идентифицира степента на самостоятелност при изпълнение на трудовите задължения на заетите в настоящия сектор, следва да се изследва в каква степен работата изисква екипна работа и доколко задачите са обособени и могат да се изпълняват индивидуално.

Очевидно екипната работа е широко разпространена в отрасъла - задачите и отговорностите са споделени и се вършат колективно при близо 80% от лицата. Делът на респондентите, които изпълняват задачите си напълно самостоятелно от край до край е едва 14,8%. Делът на посочилите, че една част от дадена дейност извършват самостоятелно е само 5,6%, но тъй като дейността в цялост е резултат от усилията на повече хора, това следователно също би могло да се разглежда като своеобразна екипна работа, макар и видоизменена такава.

От друга страна, обаче, лицата, които изрично се обособяват от работодателите да работят в екип имат малка възможност да влияят, както върху разпределението на задачите в рамките на екипа, така и върху това кой да бъде негов ръководител.

Все пак, в сравнение с други икономически дейности, се наблюдава известна гъвкавост в организацията на труда в рамките на разглеждания отрасъл.

Таблица 34. Как бихте описали Вашите непосредствени трудови ангажименти: (в %)

	%
Извършвам напълно самостоятелно определен вид дейност	14,8
Извършвам самостоятелно една част от определен вид дейност	5,6
Работим в екип	79,6

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 35. Членовете на екипа сами ли взимат решение: (в %)

	За разпределението на задачите	Кой да бъде ръководител на екипа
Да	34,1	41,3
Не	65,9	58,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва работа в екип

Самостоятелността и контролът при изпълнението на основните трудови задължения или степента, до която заетите могат да решават по своя преценка как да извършват работата си, като елемент от цялостната организация на работния процес, са изследвани чрез комплекс от основни индикатори, включващ: възможност за избор на реда на изпълнение на задачите в процеса на работа; възможност за избор на методите на работа; възможност за избор на темпото на работния процес; възможност за избор на размера на извършваната работа.

63% от заетите декларират, че работата им включва редуване на задачите без това да изисква различни умения от работещите – 64,7%. Степента на автономност при разпределението на задачите не е особено висока – в 55,6% от случаите работодателят е този, който разпределя работните задачи. Около 45% от респондентите смятат, че редуващите задачите лица определят тяхното разпределение. В този случай можем да направим извода, че заетите имат ограничена свобода при разпределението на задачите.

Таблица 36. Включва ли Вашата основна работа: (в %)

Вашата работа включва ли редуване на задачите между Вас и Вашите колеги?	Изискват ли се различни умения за изпълнение на редуващите се задачи?	%
Да	Да	35,3
Не	Не	64,7
База: Всички изследвани заети	База: Лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги	

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 37. Кой взима решение за разпределянето на редуващите се задачи: (в %)

	Да	Не
Моят началник	55,6	40,7
Решава се от хората, които редуват задачите	44,4	59,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: лица, чиято работа включва редуване на задачите с колеги



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Сред основните индикатори, характеризиращи самостоятелността и контрола при изпълнението на основните трудови задължения, прави впечатление, че заетите лица могат да влияят върху всички изследвани по-долу аспекти, свързани с автономността при работа.

Оценките на работодателите потвърждават тази тенденция с едно изключение - почти всички работодатели смятат, че заетите нямат никаква свобода при определянето на обема на работа.

Данните като цяло, могат да се тълкуват като знак, че заетите в отрасъла се чувстват сравнително самостоятелни и независими в работата си, както и, че имат възможността да упражняват тази самостоятелност на практика (с изключение на възможността да определят сами обема на работата според техните работодатели).

Таблица 38. Може ли основната част от заетите лица във Вашето предприятие да избира или да променя: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Ред на изпълнението на задачите	88,9	11,1	75,0	25,0
Методите на работа	68,5	31,5	90,0	10,0
Темпото на работа	94,4	5,6	85,0	15,0
Обема на работа	74,1	25,9	4,2	95,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

В едва 22,2% от случаите се налага заетите да прекъсват това, което вършат заради непредвидени задачи. В такива ситуации, прекъсването в 58,3% от случаите се отразява негативно на работния процес.

Таблица 39. Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи: (в %)

Колко често Ви се налага да прекъсвате това, което вършите заради непредвидени задачи?	Ако се налага да прекъсвате Вашата работа непредвидено, това:	%
Постоянно	Отразява се отрицателно	58,3
Много често	Прекъсването е без последици	41,7
Много рядко	Отразява се положително	-
Никога	База: Лица, на които им се налага да прекъсват работата си непредвидено	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като допълнителни индикатори, отразяващи степента на самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани още няколко по-конкретни аспекта на изпълнение на трудовите задължения. Подкрепата на работното място при осъществяването на дейността е изключително важна, както за качеството на работата, така и за намаляване на стреса. Тя е изследвана чрез индикаторите „можете да получите помощ от



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

колеги” – много силно изразена подкрепа, „можете да получите помощ от началници” – тя също е доста добре представена в отрасъла и „можете да получите външна помощ” – тя е по-ограничена в отрасъла от предходните две.

Данните показват, че изследваните заети са дали много високи оценки по повечето индикатори, което обикновено е по-типично за работодателите. Последните са по-склонни да надценяват реалната ситуация. Оценките на работодателите са сходни и се припокриват с тези на заетите почти по всички показатели.

Таблица 40. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Често	Понякога	Рядко	Не мога да преценя
Получавате помощ от колегите си, ако поискате такава	51,9	44,4	3,7	0,0
Получавате помощ от Вашите ръководители, ако поискате такава	55,6	40,7	3,7	0,0
Имате достатъчно време, за да си свършите работата	53,7	38,9	7,4	0,0
Вашата работа Ви дава усещането за добре свършена работа	42,6	48,1	9,3	0,0
Имате усещането, че вършите полезна работа	42,6	48,1	9,3	0,0
Можете да прилагате Ваши собствени идеи в работата си	44,4	40,7	9,3	5,6
Намирате, че работата Ви изисква влагането на емоции	48,1	35,2	9,3	7,4
Има въведени етични принципи на работа	42,6	37,0	9,3	11,1
Свободен сте да решавате кога да си вземете отпуск или свободни дни	31,5	48,1	20,4	0,0
Намирате, че работата Ви изисква влагане на интелект	35,2	44,4	13,0	7,4
Почивате, когато поискате	22,2	44,4	27,8	5,6
Влияете върху избора на хората, с които работите заедно	3,7	57,4	35,2	3,7
Получавате външна помощ, ако поискате такава	0,0	46,3	53,7	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 41. Моля, преценете доколко следващите твърдения описват работната атмосфера във Вашето предприятие: (в %)

Твърдение	Почти винаги	Често	Понякога	Рядко	Почти никога	Не мога да преценя
Всеки има достатъчно време, за да си свърши работата	65,0	30,0	5,0	0,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането за добре свършена работа	35,0	55,0	10,0	0,0	0,0	0,0
Всеки може да получи външна помощ, ако поиска такава	65,0	5,0	25,0	5,0	0,0	0,0
Въведени са етични принципи на работа	75,0	10,0	10,0	0,0	5,0	0,0
Всеки може да получи помощ от колегите си, ако поиска такава	55,0	35,0	0,0	0,0	10,0	0,0
Всеки зает може да получи помощ от ръководния състав, ако поиска такава	75,0	15,0	0,0	0,0	10,0	0,0
Заетите лица могат да прилагат собствени идеи в работата си	25,0	55,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица имат усещането, че вършат полезна работа	25,0	55,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица намират работата си за изискваща влагане на интелект	35,0	10,0	45,0	10,0	0,0	0,0
Заетите лица се забавляват, чувстват се добре на работното място	25,0	50,0	10,0	0,0	5,0	10,0
Заетите лица намират своята работа, изискваща влагането на емоции	50,0	10,0	20,0	10,0	10,0	0,0
Всеки може да си почива, когато поиска	25,0	0,0	45,0	20,0	10,0	0,0
Заетите лица са свободни да решават кога да си вземат отпуск или свободни дни	30,0	25,0	0,0	45,0	0,0	0,0
Всеки може да влияе върху избора на хората, с които работи заедно	35,0	5,0	0,0	20,0	40,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Други характеристики на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: необходимост от спазване на точни стандарти по здраве и безопасност в процеса на работа; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; възможност всеки сам да оценява качеството на работата си; възможност за научаване на нови неща в процеса на работа.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Факторите могат да се групират в две групи – такива, които ограничават автономността и такива, които стимулират самостоятелността и контрола:

Ограничаващи самостоятелността и свободата фактори

- Спазване на правила по БЗР – имайки предвид по-ниската степен на риска, съпътстващ извършването на дейности в отрасъла, не е изненадващо това, че по-голямата част от заетите и работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР не е наложителна практика в ежедневната работа.
- Изпълнение на монотонни задачи – честата повторемост на едни и същи дейности обикновено води до усещане за безперспективност и понижава удоволствието и удовлетвореността от работния процес въпреки, че често това не може да бъде избегнато, или поне не изцяло. Като цяло, може да се каже, че влиянието на този фактор сред заетите в отрасъла е ограничено – едва 16,7% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи. Почти толкова е делът и на лицата, които споделят, че работата им включва повтарящи се операции за по-малко от 1 и 10 минути – 20,4%.
- Спазване на точни стандарти за качество – задължението да се следват определени качествени норми и процедури също не предполага автономност и свобода на избора сред заетите. В отрасъла, обаче, те не са толкова широко застъпени най-вече според оценките на работодателите.

Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори

- Научаване на нови неща – 61,1% от заетите лица и 45% от работодателите изразяват мнение, че в работата си заетите имат възможност за обогатяване на знанията и способностите си – фактор, който дава отражение и върху чувството за удовлетвореност от работата.
- Изпълнение на комплексни задачи: отчитат се известни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 40% от работодателите посочват като характерен за предприятията от отрасъла, докато при заетите този дял е доста по-висок 70,4%.
- Възможност за самооценка - възможността всеки сам да оценява качеството на работата си действа като стимулиращ автономността фактор. Резултатите от изследването, обаче, слабо потвърждават подобна практика в отрасъла – само 24,1% от заетите лица и 35% от работодателите свидетелстват за подобни действия.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 42. Като цяло работата на основната част от заетите лица във Вашето предприятие включва ли: (в %)

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на здравословни и безопасни условия на труд	46,3	53,7	40,0	60,0
Спазване на точни стандарти за качество	50,0	50,0	45,0	55,0
Сами да оценяват качеството на работата си	24,1	75,9	35,0	65,0
Монотонни задачи	16,7	83,3	35,0	65,0
Комплексни задачи	70,4	29,6	40,0	60,0
Научаването на нови неща	61,1	38,9	45,0	55,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 43. Вашата работа включва ли повтарящи се операции за по-малко от: (в %)

	Да	Не	Не мога да преценя
Една минута	20,4	64,8	14,8
Десет минути	20,4	64,8	14,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

6.4.7. Обучение и развитие в предприятията, свързано с условията на труд

- **Информирание и консултиране**

Информирането и консултирането са елементи в условията на труд, които придобиват все по-голямо значение. От тях зависи в много висока степен ефективното протичане на трудовия процес, адекватното включване на заетите лица в него и гарантиране спазването на изискванията за безопасност и здраве при работа. При равни други условия, колкото е по-висока професионалната квалификацията на заетите в една организация, толкова повече нараства необходимостта от информиране и консултиране. От своя страна, тези елементи на условията на труда повишават съпричастността на заетите към организацията и към трудовия и производствен процес в нея. В изследвания сектор тенденцията е към засилване на потребността от информиране и консултиране на заетите лица. Тези елементи на условията на труд се отнасят до включването им в процеса на взимане на решения. Информирането е свързано с получаване на информация за процесите вътре в организацията и в този смисъл е по-скоро форма на пасивно включване в процесите на управление и на взимане на решения в организацията. Консултирането е активната форма на включване в



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

тези процеси и предполага не само информиране, но и допитване до работещите в организацията при търсене на решения за съществуващи проблеми.

В настоящото изследване факторите информиране и консултиране са изследвани в два основни аспекта:

- Първо, от гледна точка на включването на заетите лица в различни форми на продължаващо обучение, имащо за цел подобряване и усъвършенстване на техните умения по линия на сигурността и безопасността при изпълнението на трудовата дейност.
- И второ, от гледна точка на тяхната информираност относно рисковете за здравето и съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност, което е предпоставка за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд.

Около 63% от анкетираните заети лица са на мнение, че имат необходимата компетенция за работата, която извършват и че тя отговаря на възможностите им. Сравнително високото припокриване на изискванията на работодателя и уменията на заетите на този етап говори за не толкова належаща нужда от повече обучения, за да могат повече заети да се справят добре с текущите си задължения.

За това говори и фактът, че едва около 15% от заетите лица оценяват работата си като изискваща допълнителни умения и квалификация и в този смисъл са на мнение, че се нуждаят от допълнително обучение. Малко над 1/5 от заетите оценяват възможностите си като надвишаващи задълженията и отговорностите, поставени им на работното място.

В около 30% от случаите заетите лица споделят, че в техните предприятия има установен ред за докладване на настъпили злополуки, разследване на причините им за предотвратяване на такива злополуки в бъдеще и регистрирането на настъпилите злополуки. Освен това, в 70% от изследваните предприятия са уредени и действията при извънредна ситуация чрез създадена организация и писмен План, с които 87% от заетите лица са запознати.

В 90,7% от предприятията периодично се провеждат инструктажи и обучения във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Близко 65% от заетите в предприятията от икономическата дейност заявяват, че в случай на инцидент или злополука знаят към кого трябва да се обърнат за оказване на първа помощ. Работодателите признават, че самите те поне веднъж годишно си опресняват знанията за здравословните и безопасни условия на труд, а някои правят това и по-често.

Най-широко практикуваният подход за запознаване на заетите лица в предприятието с политиката по безопасни и здравословни условия на труд, е инструктажът при постъпването им на работа.

Данните от изследването показват, че най-разпространената форма на обучение за заетите лица от предприятията относно здравословните и безопасни условия на труд, е обучението в процеса на работа, което се осъществява с помощта на колеги и началници – през тази форма на обучение са преминали 33,3% от заетите в отрасъла. В изследвания отрасъл е сравнително застъпена и друга форма на повишаване на квалификацията – самообучение на работното място. Най-малко са заетите лица, които сами са платили за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

своето обучение – 3,7%. Като цяло, прави впечатление фактът, че делът на лицата, които не са преминали през каквато и да е форма на обучение е доста висок.

Таблица 44. Кое от следните твърдения най-точно описва съответствието на Вашите умения с работата, която вършите: (в %)

	%
Нуждая се от допълнително обучение, за да се справям добре със задълженията си	14,8
Моите задължения съответстват добре на сегашните ми умения	63,0
Имам умения да се справя с по-отговорни задължения	22,2

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Таблица 45. През последните 12 месеца участвали ли сте в някое от следните видове обучения, за да подобрите уменията си по здравословни и безопасни условия на труд: (в %)

	Да	Не
Обучение в процеса на работа (от колеги, ръководители)	33,3	66,7
Обучение, платено и осигурено от Вашия работодател (или от Вас самия, ако сте самонает)	7,4	92,6
Обучение, платено от самите Вас	3,7	96,3
Други форми на обучение на работното място (самообучение, обучение он лайн и други)	9,3	90,7
Друго	9,3	90,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Що се отнася до втория аспект на информираността, касаещ рисковете за здравето, проучването разкрива следните резултати: около 6 от 10 анкетираните заети лица твърдят, че са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа. Сравнително нисък е делът на изобщо неинформирани в отрасъла – 5,5%.

Таблица 46. Степен на информираност за рисковете (в %)

В каква степен сте информиран за рисковете за здравето и безопасността, свързани с изпълнението на Вашата работа?	%
Много добре съм информиран	30,0
Добре съм информиран	29,2
Не съм информиран много добре	29,6
Изобщо не съм информиран	5,5
Не мога да преценя	5,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

И работодателите, и заетите лица като цяло са наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Като цяло, в



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

предприятията, в които има балкони, те са обезопасени с предпазни парапети. Наличието на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под е по-ограничено, въпреки че в изследваните предприятия определено не липсва такъв – в помещенията за приготвяне на храна, при почистване на подовите в рамките на обектите и т.н. В кухните на преобладаващата част от компаниите има поставена на видно място инструкция за безопасност при работа с горещи течности. Като цяло, не се изказват и съществени забележки относно здравината на пода в изследваните предприятия.

Таблица 47. Знаете ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
От къде да изключите електрозахранването при пожар	100,0	0,0	83,3	16,7
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	75,0	25,0	70,4	29,6
Как да се справите с груби и агресивни клиенти?	90,0	10,0	83,3	16,7
Какво да направите, ако намерите спринцовка на мивката/в кошчето в сервизно помещение?	65,0	35,0	59,3	40,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 48. Информирани ли сте за: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
За опасните вещества в почистващите препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	90,7	9,3
За правилните начини за ръчна работа с тежки товари	40,0	60,0	59,3	40,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Таблица 49. Имате ли: (в %)

	Работодатели		Заети лица	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	40,0	60,0	29,6	70,4
Предпазни парапети на балконите, за да се избегнат падания	55,0	45,0	61,1	38,9

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

По отношение на консултирането трябва да се отбележи, че то също е производно на установения стил на работа във фирмата и предполага добро взаимодействие в процеса на работа и съвместност при вземането на решения, което създава както оперативен, така и психологически комфорт за работещия и е предпоставка за ефективност на трудовия процес.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Във връзка с това прави впечатление, че по данни от настоящото изследване около 8-9 от 10 заети потвърждават, че през последната една година са участвали в откровен разговор със своя началник във връзка с изпълнението на трудовите си задължения и проблемите, свързани с тях. 8 от всеки 10 заети са участвали пряко в консултации с работодателите относно промени в организацията на работата.

Сравнително широко застъпен в отрасъла се оказва и механизмът на атестирането, който е израз на обратната връзка при взаимоотношенията работодател – зает – близо 58% от заетите лица посочват, че са били обект на редовно оценяване/атестация през последната една година.

Като цяло се очертава един стил на взаимодействие „работник – работодател”, характеризира се с наличие на взаимодействие и зачитане позицията на работника.

Също така, може категорично да се каже, че методите на изследваните работодатели по отношение на управлението на поверените им предприятия се характеризират със ясно изразена проактивност, тъй като те вземат пряко участие в всички жизненоважни дейности, касаещи организацията на работния процес, безопасните и здравословни условия на труд, взаимоотношенията между/със заетите и т.н.

Таблица 50. През последните 12 месеца случвало ли Ви се е: (в %)

	Да	Не	Не си спомням
Да обсъждате с Вашия ръководител проблеми, свързани с работата	88,9	7,4	3,7
Да бъдете консултиран във връзка с промени в организацията на работа и/или в условията на работа	83,3	7,4	9,3
Да проведете откровен разговор с Вашия ръководител във връзка с изпълнението на Вашата работа	75,9	9,3	14,8
Да бъдете обект на редовно оценяване/атестация за изпълнението на Вашата работа	57,4	27,8	14,8
Да обсъждате проблеми, свързани с работата с представител на заетите лица	53,7	22,2	24,1

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 51. В кои от следните дейности участвате пряко като ръководител в предприятието: (в %)

	Да	Не	Няма такава
В определяне на работното време	100,0	0,0	0,0
В разпределяне на индивидуалните задачи на заетите лица	100,0	0,0	0,0
В консултации със заетите лица относно промени в организацията на работа или условията на работа	100,0	0,0	0,0
В оценяването на трудовото представяне (атестация) на заетите лица	95,0	5,0	0,0
В договаряне на размера на заплащане на заетите лица	90,0	0,0	10,0
В определяне на графика за ползване на платените отпуски	90,0	10,0	0,0
В разглеждане на спорове и конфликти	90,0	10,0	0,0
В обучението по безопасност и здраве при работа	70,0	10,0	20,0
В организирането на обучение и курсове за заетите лица	65,0	35,0	0,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	55,0	5,0	40,0
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	35,0	55,0	10,0
В работата на етична комисия	35,0	10,0	55,0
В работа на комитет по условия на труд / група по условия на труд	25,0	40,0	35,0
В работата на комисията по трудоустройство	20,0	25,0	55,0
В осигуряване на мероприятия за семействата на заетите лица (празници, колективни игри и др.)	15,0	30,0	55,0
В работата на комисии за разследване причините за злополуки	10,0	25,0	65,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

- **Нагласи към условията на труд**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен за психологическия и здравословен комфорт на работното място фактор и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

В проведеното анкетно изследване бяха използвани индикатори, чрез които да се установят отношението и нагласите на заетите към работата и значението на условията на труд за тяхното оформяне.

В изследвания сектор като цяло се наблюдава съвпадение между оценката на заетите за това, какво ценят в работата и мнението на работодателите в това отношение. Всички от заетите (100% от тях) ценят това да се чувстват сигурни по време на работа, работата да не уврежда здравето им, да могат да ползват платената си отпуската по свое желание, както и да научават нови неща по време на работа. В общи линии, всички индикатори се считат за



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

важни от по-голямата част от заетите. Следва да се отбележи, че като цяло заетите в отрасъла са изключително категорични в оценките си относно това какво е наистина важно за тях – много висок е делът на тези, които определят повечето от условията като „важни”. Анкетираните работодатели аналогично подреждат първите четири най-важни ценности за заетите.

Тенденцията сред работодатели и заети за липса на промяна в условията на труд е сходна, имайки предвид, че 50% и 55,6% от респондентите съответно от групата на работодателите и на заетите заявяват, че през последните 12 месеца условията на труд в техните предприятия не са се променили съществено. Делът на заетите и работодателите, според които условията са се подобрили, е съответно 40% и 27,8%. Липсват работодатели, които са на мнение, че условията в тяхното предприятие са се влошили през последните 12 месеца за разлика от 7,4% от заетите, които смятат обратното. Като най-ефективни мерки за подобряване на условията на труд в предприятията, работодателите споменават подобряването на материално-техническата база и организацията на работния процес.

Таблица 52. Колко важни са за Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

Обстоятелство	Важно	Нито важно, нито неважно	Не е важно	Не мога да преценя
Да се чувствам сигурен по време на работа	100,0	0,0	0,0	0,0
Работата ми да не уврежда моето здраве	100,0	0,0	0,0	0,0
Да мога да ползвам платената си отпуска по свое желание	100,0	0,0	0,0	0,0
Да научавам нови неща по време на работа	100,0	0,0	0,0	0,0
Да получавам добавки към заплатата за вреден труд	96,3	0,0	0,0	3,7
Да имам повече време за семейството, приятелите и развлечения	96,3	0,0	0,0	3,7
Да участвам при взимането на решения за моята работа	94,4	5,6	0,0	0,0
Да бъда приятел с моите колеги	90,7	9,3	0,0	0,0
Работодателят ми да осигурява периодични прегледи всяка година	90,7	9,3	0,0	0,0
Да мога да раста в кариерата	85,2	14,8	0,0	0,0
Да получавам повече пари, дори това да е свързано с рискове за моето здраве или ограничаване на свободното време	61,1	14,8	16,7	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Таблица 53. Колко важни за заетите са според Вас посочените по-долу обстоятелства: (в %)

	Важно
Да се чувстват сигурни по време на работа	100,0
Работата да не уврежда здравето им	100,0
Да могат да ползват платената си отпуска по тяхно желание	85,0
Да научават нови неща по време на работа	75,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления база: работодатели

Таблица 54. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 12 месеца: (в %)

	Работодатели	Заети лица
Подобряват се	40,0	27,8
Влошават се	0,0	7,4
Няма промяна	50,0	55,6
Не мога да преценя	10,0	9,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Интересно е да се види в каква степен факторите, които заетите лица определят като важни, съответстват на реалните условия на труд, при които им се налага да работят. Данни за това дават оценките на заетите в отрасъла по следните индикатори:

Таблица 55. В каква степен сте съгласни или не със следните твърдения: (в %)

Твърдение	Съгласен	Несъгласен	Не мога да преценя
Имам много добри приятели в работата	55,6	14,8	29,6
В работата си имам възможност да се уча и израствам	35,2	64,8	0,0
Може да загубя работата си през следващите 6 месеца	29,6	13,0	57,4
Моята работа предлага добре перспективи за развитие в кариерата	20,4	63,0	16,7
Аз съм добре платен за работата, която върша	16,7	59,3	24,1
Тук се чувствам на мястото си	16,7	37,0	46,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Като цяло, може да се каже, че заетите със сигурност поддържат близки приятелски контакти с колеги от компанията, в която работят. Преобладаващата част от заетите, обаче, са на мнение, че в работата си нямат особено голяма възможност за научаване на нови неща и за израстване в кариерата. В този смисъл, 63% от лицата споделят и, че според тях работата



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

им не предлага добри перспективи за бъдещо кариерно развитие. Около 60% от лицата не считат, че са добре платени за работата, която вършат.

- **Работа и извън трудов живот**

Организацията на свободното време е предпоставка за възстановяването на работната сила и въпреки че няма непосредствена връзка със заетостта, въздейства върху производителността.

Съотношението работа – извън трудов живот се анализира в настоящото изследване от гледна точка на възможностите за постигане на удовлетворителен баланс между тях, който би благоприятствал ефективната трудова дейност на работното място, намалява стреса за заетите и по този начин ограничава заплахите за здравето и безопасността им.

Съотношението работа – извън трудов живот е изследвано чрез индикатори, касаещи степента на съвместимост на работния график с личния живот, с живота извън работата на заетите лица и изразява общата удовлетвореност от работното време като един най-общ показател за характера на връзката трудова дейност – извън трудов живот. В рамките на тази група са изследвани индикаторите: „удобство на работното време за семейните и други ангажименти извън работата“ и „честота на контакти с работодателя извън работното време по служебни въпроси“. Резултатите по отношение на съвместимостта на работния график на заетите от отрасъла с живота им извън работа до известна степен са противоречиви. Половината от анкетираните заети считат, че работното им време е удобно от гледна точка на семейните им и други ангажименти – 5,6% от тях заявяват, че работното им време е „много удобно”, а 44,4% - че е „удобно”. Другата половина от заетите смятат, че работното им време „не е много удобно” и „изобщо не е удобно”. 50% от работодателите оценяват работното време на заетите като „удобно”. Сходен е делът и на работодателите заявяващи, че не са мислили по този въпрос – 40%. Случаите, в които работодателите заявяват твърдо отрицателно мнение по въпроса са 10%.

Таблица 56. Според Вас, работното време удобно ли е за семейните и други ангажименти на заетите лица: (в %)

	%
Много удобно	5,6
Удобно	44,4
Не много удобно	46,3
Изобщо не е удобно	3,7

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Доколко извънработното време на заетите е наистина свободно от служебни ангажименти може да се види и от отговорите на въпроса дали работодателите им прекъсват времето за почивка посредством комуникация по служебни въпроси. 55,6% от заетите



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

заявяват, че рядко се случва да бъдат потърсени от работодателите си в извън работно време, а на 7,4% това изобщо не им се е случвало.

Таблица 57. През последните 12 месеца случвало ли се е работодателят/ ръководителите Ви да Ви потърсят (по телефон или електронна поща) извън работното Ви време (по служебни въпроси): (в %)

	%
Да, веднъж седмично	37,0
Да, но рядко	55,6
Не, не се е случвало	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.5. ОСНОВНИ ТЕНДЕНЦИИ И ИЗВОДИ ПО ОТНОШЕНИЕ УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”

В отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” броят на жените превишава значително този на мъжете. В отрасъла едва 10% са фирмите, които имат внедрени системи за управление на качеството (основно ISO 9001:2008).

Делът на лицата, работещи в ресторантьорството над 50 часа седмично е голям. Основната част от заетите лица (около 60%) работят 5 дни седмично. За почти 1/3 от заетите лица обаче работната седмица е от 6 дни. Заетите в отрасъла се налага да работят извънредно сравнително често – в 26% от случаите. Регистрираната в отрасъла висока натовареност влошава баланса между работното и свободното време и влияе върху качеството на живот. В ресторантьорството по-често има по-продължителна дневна натовареност в сравнение с хотелиерството.

Около 85% от заетите лица имат една основна месторабота и не извършват други дейности срещу заплащане. Равен е делът (5,6%) на тези, които работят на сезонна или временна допълнителна работа. Сменният режим на работа е характерен за около половината от анкетиранияте заети в отрасъла (най-често редуващи се смени). По отношение на планирането на годишните платени отпуски, такова се извършва. Делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността е доста нисък – 7,4%. Под 10% са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравното състояние.

Работещите в отрасъла страдат най-вече от обща умора, тревога, безпокойство, болки в гърба, главоболие и наранявания. За отсъствие от работата поради здравословни проблеми през последната година свидетелстват 16,7% от заетите лица, като най-често отсъствието е продължило 1 работна седмица.

Проучването отчита липса на каквато и да било дискриминация по изследваните индикатори, като нито един от тях не присъства в живота на заетите лица от отрасъла.

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е доста ниска в сравнение с други икономически дейности. Факторите с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица, са:

- Цигареният дим от други хора
- Високите температури
- Електромагнитните лъчения

Според работодателите, основният риск за здравето на работещите е принудителната работна поза (правостояща, седяща или друга).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7. SWOT АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Анализът има за цел да групира получената информация от проучването в отрасъла и по такъв начин да разграничи основните показатели и характеристики на условията на труд в изследваните организации, т.нар. „вътрешни аспекти”. СИЛНИ СТРАНИ – групата на тези характеристики на условията на труд, които са в добро състояние. СЛАБИ СТРАНИ - тези, които са в незадоволително състояние. Освен това SWOT анализа разглежда, през призмата на силните и слаби страни, ВЪЗМОЖНОСТИ за развитие и ЗАПЛАХИ от средата, в която оперират предприятията в отрасъла.

Области на анализа са вътрешните аспекти, които предприятията имат под свой контрол (а и б), както и външните аспекти, които предприятията могат частично да влияят, но не могат да контролират (с и d).

- Силни страни – удовлетворителните елементи, които осигуряват стабилност на условията на труд;
- Слаби страни – липсващи ресурси или неща, които се правят недостатъчно добре;
- Възможности – отварят/дават път на нови възможности за подобряване на условията на труд;
- Заплахи – застрашават представянето и/или ограничават бъдещи възможности за подобряване на условията на труд.

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<ul style="list-style-type: none"> Влияние на работата върху здравето – едва 7,4% са на мнение, че работата им оказва влияние върху здравето Степен на информираност за рисковете – 6 от 10 анкетирани заети лица са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа Извънредни ситуации – в 87% от изследваните предприятия действията при извънредна ситуация са уредени чрез писмен план Периодични медицински прегледи за заетите лица – повече от половината от предприятията са осигурили прегледи през последните 12 месеца Идентичност на работодателя, изразяваща се под формата на разработени мисия, визия, ценности, принципи и правила на работа - преобладаваща част от 	<ul style="list-style-type: none"> Натовареност на заетите, продължителността на работното време – близо половината от запитаните отделят над 40 часа седмично Първа помощ – 65% от заетите заявяват, че в случай на инцидент или злополука знаят към кого трябва да се обърнат за оказване на първа помощ Ниска информираност сред заетите относно присъствието на мисия, визия, ценности, принципи в техните предприятия Информираност за БЗР – почти две трети от заетите лица не са наясно дали има разработена система за управление на безопасността и здравето при работа Контрол над лични предпазни средства – 61% споделят, през последните 12 месеца не е имало случаи на проверка за начина им на ползване във фирмите им



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБИ СТРАНИ
<p>изследваните компании</p> <ul style="list-style-type: none"> • Липса на каквато и да било дискриминация и/или насилие по изследваните индикатори като нито един от тях не присъства в живота на зетите лица от отрасъла • Ниски нива на възрастова дискриминация в предприятията, 5% от работодателите • Лични предпазни средства - на практика във всички фирми, в които има необходимост от ЛПС, такива са осигурени • Програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове – всяко второ предприятие има такава програма • Механизъм за атестиране и обратната връзка работодател:зает – близо 58% от зетите лица посочват, че са били обект на редовно оценяване/атестация през последната една година • Зетите в отрасъла се чувстват самостоятелни и независими в работата си (с изключение на възможността да определят сами обема на работа) 	<ul style="list-style-type: none"> • Система за управление на качеството – само 10% са фирмите имат внедрени системи за управление на качеството, основно ISO 9001:2008 • Непълно използване на потенциала на работната сила – всеки пети от зетите оценява възможностите си като надвишаващи задълженията поставени им на работното място

ВЪЗМОЖНОСТИ	ЗАПЛАХИ
<ul style="list-style-type: none"> • Финансиране по програми на ЕС – нито едно от изследваните предприятия са ползвали безвъзмездна финансова помощ по ОПРЧР за внедряване на ЗБУТ • Разработване на сборници с добри практики, ръководства, помагала, технически правила и др. материали, които да се разпространяват безплатно и са на достъпен език за зетите в икономическата дейност • Допълнително здравно осигуряване би била от полза за зетите в отрасъла • Обучение за правилното използване на ЛПС – 61% от ползващите считат, че имат нужда от допълнително обучение • Обмен на добри практики на отраслово 	<ul style="list-style-type: none"> • Минималистичен подход - работодателите в по-голямата си част, изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им са насочени основно към покриване на минималните изисквания. • Подценяване на фактора „нервно психично натоварване” или стрес - само 10% от изследваните работодатели считат този фактор за сериозна заплаха за техните служители • Ергономичните рискове могат да доведат до влошаване на последиците/мащаба – те са водеща група рискови фактори в отрасъла • Пасивен подход от страна на



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ВЪЗМОЖНОСТИ	ЗАПЛАХИ
<p>ниво – в 35% от предприятията съществуват добри практики, свързани с осигуряването на ЗБУТ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Професионална квалификация и обучения – около 15% от заетите лица оценяват работата си като изискваща допълнителни умения и квалификация • Обучение на заетите лица по БЗР - 79,6% биха желали да получават повече информация и съвети по въпроса • Въвличане на заетите в оценката на работата и възможността всеки сам да оценява качеството на работата си действа като стимулиращ фактор - само 24,1% от заетите лица и 35% от работодателите свидетелстват за подобни действия 	<p>работодателите за запознаване на зетите лица с политиката и практиките по БЗР</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсъствия от работа поради здравословен проблем или заболявания, причинени от работата - през последната година 16,7% от заетите лица, като 55,6% от тях споделят, че заболяването е било причинено от тяхната работа



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8. РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯ НА ТРУД

8.1. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА РИСКОВЕТЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Факторите на работната среда биха могли да създават съществен риск за безопасността и здравето на работещите. Факторите са основно два типа – физически и ергономични. Физическите включват: шум, прах, вибрации, йонизиращи и нейонизиращи лъчения, химически - работа и досег с химически продукти и вещества и биологични – контакт и работа с биологични продукти и контакт с паразити, плесени, микроорганизми и др. Ергономичните фактори на работната среда са изпълнението на репетитивни действия, прилагане на сила, скорост на работа, статично натоварване и др. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие.

Физическата среда, технологичните фактори, неправилният дизайн на работната среда и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, водят до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес. Стресът се разглежда и като следствие от други рискови фактори, и като риск сам по себе си заради своята социална значимост.

Освен това, в проучването е включен и факторът: „цигарен дим от други хора” по две причини. Първо, това безспорно оказва вредно влияние върху здравето на хората и второ, излагането на тютюнев дим се превърна в сериозен обществен проблем, по отношение на който бяха въведени изменения в законодателството в последните години.

При представеното по-долу интерпретиране и използване на резултатите от проучването трябва да се имат предвид някои особености по отношение на отчитането на физическите рискове. За повечето от тези показатели има въведени нормативни изисквания, които би трябвало да се спазват от съответните фирми, организации и предприятия. Тук не се отчитат обективни показатели за тези фактори. Всяко социологическо изследване може да отчете единствено и само мнението на респондентите по дадени въпроси. Така и при анализа на данните за физическите рискове, се правят изводи за мнението на респондентите за степента, в която те са изложени на съответния риск. С други думи, проучването отразява действителното въздействие на анализираният риск върху здравето на заетите лица в рамките на направената извадка. Водещо е личното мнение на анкетираните в каква степен факторите на тяхната работна среда влияят върху тяхното здраве и безопасност, включително те каква предпоставка са за трудови злополуки на работното място.

Резултатите от проучването показват, че делът на заетите лица в отрасъла, които смятат, че работата им крие рискове за здравето и безопасността, е доста нисък – 7,4%. Такъв е делът и на тези, които са на мнение, че работата им оказва директно влияние върху здравето им състояние, а малко над 40% са категорични, че условията на работа не крият рискове за тяхното здраве и безопасност.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Групиране на рисковете на работното място може да се направи като се разделят на общи и специфични. Това е свързано със спецификата на дадения отрасъл, който се анализира.

Общите рискове при извършване на работа в икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство” са онези, които могат да се срещнат и в други отрасли на икономиката.

- Цигарен дим от други хора;
- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите;
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората;
- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други;
- Дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели;
- Електромагнитни лъчения;
- Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи;
- Дишане на пушек, дим, прах;
- Ниски температури, независимо на открито или закрито;
- Повтарящи се движения с ръцете;
- Болезнени или изморителни пози;
- Стоене прав или вървене;
- Носене/придвижване на тежки товари;
- Повдигане или придвижване на хора;
- Стрес на работното място.

От направеното проучване се вижда, че за някои от тези общи рискове не са засечени проявления сред анкетираните работодатели и заети лица. Това ще се види ясно в следващата стъпка ранжиране, където ще отсеем рисковете с най-съществено присъствие за извадката. Именно с тези избрани рискове ще продължим процеса на оценка на риска.

Специфичните рискове при извършване на работа в икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство” са свързани с конкретни машини, суровини и други характерни само за дадения отрасъл.

- Подхлъзвания, спъвания и падания – това са най-честите причини за злополуки в отрасъла, особено в кухненските помещения. Дължат се главно на хлъзгави повърхности - от вода, хранителни отпадъци или олио. Неподходящите обувки увеличават опасността. Прекалено бързото ходене или тичане, отклоняването на вниманието и неизползването на перилата на стълбищата също увеличават риска
- Режещи уреди и ножове - в професионалните кухни намират широко приложение различни видове машини за рязане на месо, месомелачки, миксери и ножове. Най-честите злополуки в кухненските помещения са порязвания при използването или почистването на уредите.
- Изгаряния и попарвания – възможни са в редица работни ситуации като използва поднос или количка за сервиране на горещи напитки, чинии или други съдове, когато персонала и клиентите не са предупредени за горещите предмети. Още при боравене с



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

горещи предмети, отстраняване на капака на тенджерата, нагорещени дръжки на тиганите, горещото олио.

- Ръчен труд и мускулно-скелетни смущения - голяма част от дейностите в отрасъла включват ръчен труд: повдигане на пълни тенджери, тигани и табли на съдомиялни машини, носене на чинии, надвесване във фритюрниците при тяхното почистване и при чистене с прахосмукачка. Наранявания могат да настъпят в резултат от еднократен инцидент, но по-често те са следствие от натрупване на стрес и натоварване за дълъг период от време.
- Шум - при готвене, звукът от алармите, съдомиялните, оборудването, вентилацията, кафемелачките, спомагателните дейности, прането, музиката в баровете и не на последно място звукът от разговорите на колеги и гости. Многократното излагане на въздействието на шум за дълги периоди от време може да увреди слуха.
- Опасни вещества - в отрасъла множество вещества представляват сериозен риск за работещите, включително измиващи течности, детергенти за съдомиялни машини и приспособления за изплакване, продукти за отпушване на канали, препарати за почистване на фурни, дезинфектанти, препарати за почистване на тоалетни, избелващи вещества, санитарни материали и вещества против натрупване на котлен камък. Най-често рискът е при контакт с кожата или очите, но и при вдишване или поглъщане.
- Газове под налягане в автоматите за напитки - тези инсталации съдържат бутилки с газ под налягане със съответните тръби, както и оборудване за контрол и смесване. В много ресторанти и питейни заведения газовата инсталация и бутилките газ под налягане са разположени в лошо вентилирани мазета. В автоматите за напитки се използват азот, въглероден диоксид и при специални условия компресиран въздух. Най-често се използва въглероден диоксид - безцветен газ, без мирис, който измества кислорода от съединенията му. В зависимост от концентрацията на газа и продължителността на експозицията работниците могат да страдат от главоболие, изпотяване, учестено дишане, учестен сърдечен ритъм, задух, замаяване, потиснатост, зрителни смущения и треперене.
- Стрес – характерна особеност на отрасъла са дългите работни смени, често през нощта и в почивните дни, които излагат работниците в отрасъла на допълнително натоварване. Контактът с капризни клиенти също може да доведе до стрес и дори до случаи на тормоз или насилие.

8.2. РАНЖИРАНЕ НА РИСКОВЕТЕ

Ранжирането на рисковете играе важна роля да фокусира по-нататъшната работа само върху най-значимите рискове от гледна точка на ранжиращите експерти. В зависимост от контекста и целите на проучването се определя граница/праг. Рисковете в ранжирания списък, които попадат над този праг, биват анализирани и оценявани. Онези, които остават под прага, се приемат като неприоритетни за изследването заради ограничени ресурси и/или неинтересни за изследването според вида и същността на конкретния риск и/или незначими за изследването според мащаба на вредни последици, които биха генерирани.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За да изготвим т.нар. рейтингова оценка – най-разпространената форма за ранжиране, използваме въпрос във въпросника за заетите лица: „Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на...”. Съгласно избрания метод за ранжиране, анкетираните маркират в списъка част от оценяваните рискове, които се проявяват от тяхна гледна точка. В резултат, срещу всеки риск се натрупват брой отговори. Най-високо място в ранжирането получава обектът, набрал най-много гласове на участниците в процеса.

Като цяло, групата на заетите лица не заявява да е изложена на вредното влияние на повечето изследвани показатели. Същевременно, честотата на излагане от страна на лицата на най-силно действащите фактори е доста ниска в сравнение с други икономически дейности. Поради което следва да бъде направен изводът, че изследваният сектор не е сред високорисковите икономически дейности по отношение на опасните за здравето физически влияния на работната среда.

Поради този факт ще приложим ранжиране от типа „ранкинг лист”. За фокусиране на настоящия анализ върху определена група рискове, в това проучване ще използваме рисковите фактори на първите 4 места в ранкинг листа. За низходящо подреждане на списъците с изследвани рискове ще използваме процента максимални/положителни отговори, а като вторичен разпределител ще използваме процента минимални/негативни отговори - граница, определяща дали конкретен рисков фактор да остане в анализа или да отпадне. Така рискове, които попадат след 4-то място в ранкинг листа няма да бъдат разглеждани и оценявани.

8.2.1. Ранжиране на физическите рискове

На база на получените отговори физическите рискове се подреждат по следния начин показан в таблицата:

Таблица 58. Физически рискове в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

	Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на:	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
1	<i>Цигарен дим от други хора</i>	22,2	3,7	74,1	0,0
2	<i>Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите</i>	3,7	3,7	88,9	3,7
3	<i>Електромагнитни лъчения</i>	5,6	0,0	87,0	7,4
4	<i>Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората</i>	0,0	3,7	96,3	0,0
5	Вибрации от ръчни инструменти, машини и други	0,0	3,7	96,3	0,0
6	Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)	0,0	3,7	92,6	3,7
7	Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци,	0,0	3,7	96,3	0,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Изложен ли сте във Вашата работа на въздействието на:	През цялото време	Около половината от времето	Никога	Не мога да преценя
	телесни течности, лабораторни материали и др.				
8	Ниски температури, независимо на открито или закрито	0,0	0,0	96,3	3,7
9	Дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели	0,0	0,0	96,3	3,7
10	Боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества	0,0	0,0	100,0	0,0
11	Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи	0,0	0,0	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Факторите, които се подреждат на първите 4 места в ранкинг листата са за тези с най-интензивен ефект върху здравето, от гледна точка на заетите лица:

- Цигарен дим от други хора;
- Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите;
- Електромагнитни лъчения;
- Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората.

Заетите преценяват, че са най-слабо засегнати от следните физически рискове: вибрации от ръчни инструменти, машини и други; дишане на пушек, дим, прах; боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.; ниски температури, независимо на открито или закрито; дишане на изпарения като от разтворители или разреждатели; боравене или контакт с кожата на химически смеси или вещества; облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи.

Допитването относно рискови фактори сред работодателите дава следните резултати:

Таблица 59. Колко рискови са за Вашето предприятие следните фактори: (в %)

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга)	55,0	25,0	20,0	0,0
Нервно психично натоварване	10,0	25,0	65,0	0,0
Сензорно натоварване (зрително, слухово)	10,0	25,0	65,0	0,0
Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести	0,0	35,0	65,0	0,0
Микроклимат	0,0	30,0	60,0	10,0



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

	Много	Неутрално	Никак	Не мога да преценя
Осветление	0,0	15,0	85,0	0,0
Шум	0,0	15,0	75,0	10,0
Вибрации	0,0	15,0	85,0	0,0
Химични вещества	0,0	15,0	75,0	10,0
Прах	0,0	15,0	75,0	10,0
Нейонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Йонизиращи лъчения	0,0	15,0	75,0	10,0
Опасност от травматични увреждания	0,0	25,0	70,0	5,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Според работодателите, най-рисковите за здравето на работещите фактори, които се подреждат на първите 4 места в ранкинг листата, са:

- Принудителна работна поза (правостояща, седяща, друга);
- Нервно психично натоварване (стрес);
- Сензорно натоварване (зрително, слухово);
- Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести.

Най-малък риск (от изследваните показатели) за представителите на работодатели в извадката на проучването крият микроклимата; осветлението; шума; вибрациите; химичните вещества; праха; нейонизиращите лъчения; йонизиращите лъчения; опасността от травматични увреждания.

8.2.2. Ранжиране на ергономичните рискове

На база на получените отговори ергономичните рискове се подреждат по следния начин:

Таблица 60. Ергономични рискове в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

	Включва ли Вашата основна работа:	Да, често	Понякога	Не, изключително рядко	Не мога да преценя
1	Стоене прав или вървене	66,7	20,4	13,0	0,0
2	Повтарящи се движения с ръцете	42,6	13,0	37,0	7,4
3	Болзвени или изморителни пози	7,4	14,8	55,6	22,2
4	Носене/придвижване на тежки товари	18,5	3,7	77,8	0,0
5	Повдигане или придвижване на хора	5,6	5,6	81,5	7,4

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Рисковите фактори които остават над определената граница в ранкинг листа, са факторите, при които най-голям дял заети са посочили отговори „през цялото време”, „около половината от времето”. Това са:

- Стоене прав или вървене;
- Повтарящи се движения с ръцете;
- Болезнени или изморителни пози;
- Носене/придвижване на тежки товари.

Събирателен списък на ранжираните рискови фактори е показан в таблицата. Това са факторите, които са ранжирани над приетата граница и ще бъдат оценени по отделните елементи на риска.

- Цигарен дим от други хора;
- Високи температури;
- Електромагнитни лъчения;
- Силен шум;
- Принудителна работна поза;
- Стрес;
- Сензорно натоварване;
- Физическо натоварване/ ръчна работа с тежести;
- Стоене прав или вървене;
- Повтарящи се движения с ръцете;
- Болезнени или изморителни пози;
- Носене/придвижване на тежки товари.

Таблица 61. Списък на ранжираните рискови фактори

РИСКОВ ФАКТОР	
<i>Цигарен дим от други хора</i>	<i>физически</i>
<i>Високи температури</i>	<i>физически</i>
<i>Електромагнитни лъчения</i>	<i>физически</i>
<i>Силен шум</i>	<i>физически</i>
<i>Стоене прав или вървене</i>	<i>ергономичен</i>
<i>Повтарящи се движения с ръцете</i>	<i>ергономичен</i>
<i>Болезнени или изморителни пози</i>	<i>ергономичен</i>
<i>Носене/придвижване на тежки товари</i>	<i>ергономичен</i>
<i>Стрес</i>	<i>психологически</i>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8.3. ОЦЕНКА НА РИСКА

За всеки от елементите за количествена оценка на риска дефинираме скала. Като подходяща за размера и типа на настоящото изследване избираме двустепенна скала за оценяване на всеки елемент на риска. Нивата съответстват на „ниско” и „високо”. За сравнение една три- или петстепенната скала би дала възможност за по-прецизно класифициране на нивото на елементите на риска. За целта на анализа, от скалата са изключени граничните опции като „никога/нула”, защото на оценка ще бъдат подложени само онези фактори, които в процеса на ранжиране за показали значимо присъствие в работното ежедневие на анкетирания лица, т.е. гарантирано за тези фактори не е приложима оценка „никога/нула”. Изключена и другата гранична опция „винаги/ максимално” по причини свързани с предмета на оценка, а именно несигурно вероятно събитие каквото е риска за здравето и безопасността при работа. Допълнителни опции в скалата като „много ниско”, „средно”, „много високо” също са изключени заради характера на изследването и обема на направената извадка. Целта не е толкова да се оценят прецизно наличните рискове, а по-скоро да се покаже тенденция и да се маркират рисковете с потенциал да окажат съществено влияние върху условията на труд в разглеждания отрасъл.

Оценката на риска ще изчислим по показаната формула, така както е описано в методологията за работа. Възприета е практика за дефиниране на риска (P) като величина, съставена от произведението на трите параметъра – вероятност (B), експозиция (E) и последици (I).

$$P = B * E * I$$

Вероятност за проявление, т.е. колко е възможно да се случи неблагоприятното събитие определяме на база статистическата честотата на минали събития или прогнозни очаквания и преценки. Приемаме за настоящия анализ двустепенна работна скала с нива на елемента **Вероятност**:

Вероятност (B)	
Малко възможна: по-малко от 1/3 (33,33%) от анкетирания са посочили наличието на съответния рисков фактор в своето работно ежедневие	1
Напълно възможна: Повече от 1/3 (33,33%) от анкетирания са посочили наличието на съответния рисков фактор в своето работно ежедневие	2

Експозиция (интензитет), т.е. времето през което работникът или служителът са изложени на въздействието на вредния фактор – разглежда се баланса на отговорилите. Приемаме за двустепенна работна скала с нива на елемента **Експозиция**:



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Честота на експозиция (Е)	
Ниска експозиция: По-малко от 1/3 (33,33%) от анкетирания са посочили, че са изложени на съответния рисков фактор често или през цялото време	1
Висока експозиция: Повече от 1/3 (33,33%) от анкетирания са посочили, че са изложени на съответния рисков фактор често или през цялото време	2

Последици, т.е. степен на вредата, показват размера/машаба на последиците при евентуално настъпване на риска върху хора, имущество, работна среда, околна среда. Приемаме двустепенна работна скала с нива на елемента **Последици**:

Последици, размер/машаб (П)	
Ниски последици: По-малко от 1/3 (33,33%) от анкетирания споделят, че тяхното здраве е пострадало като пряко или непряко последствие от оценявания рисков фактор	1
Високи последици: Повече от 1/3 (33,33%) от анкетирания споделят, че тяхното здраве е пострадало като пряко или непряко следствие от оценявания рисков фактор	2

Възприетата методика с опростена двустепенна скала дава три възможни резултата при крайната оценка на рисковите фактори. В резултат на извършената оценка по елементи на риска и получената крайна оценка за всеки рисков фактор ще извършим степенуване като приемаме следните нива на риска:

ОЦЕНКА НА РИСКА	КЛАСИФИКАЦИЯ	ПРЕПОРЪКИ
1	Нисък риск	Необходимо е наблюдение и внимание на факторите свързани с риска
2 – 4	Среден риск	Необходимо е внимание и готовност за действие
8	Висок риск	Необходими са проактивни мерки за намаляване на риска

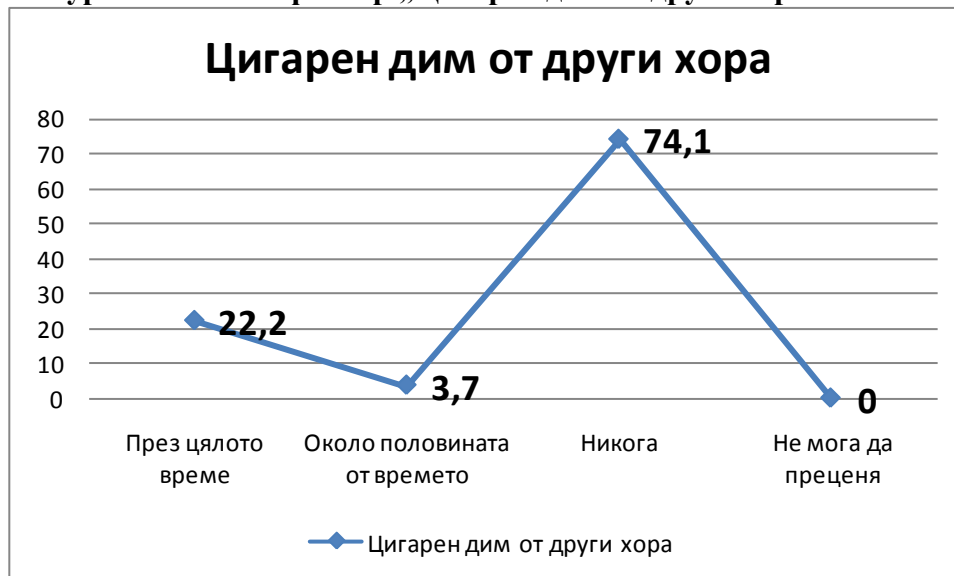
Следва оценка по елементи на риска за всеки от рисковите фактори, които са ранжирани над приетата границата.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 28. Рисков фактор „Цигарен дим от други хора”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

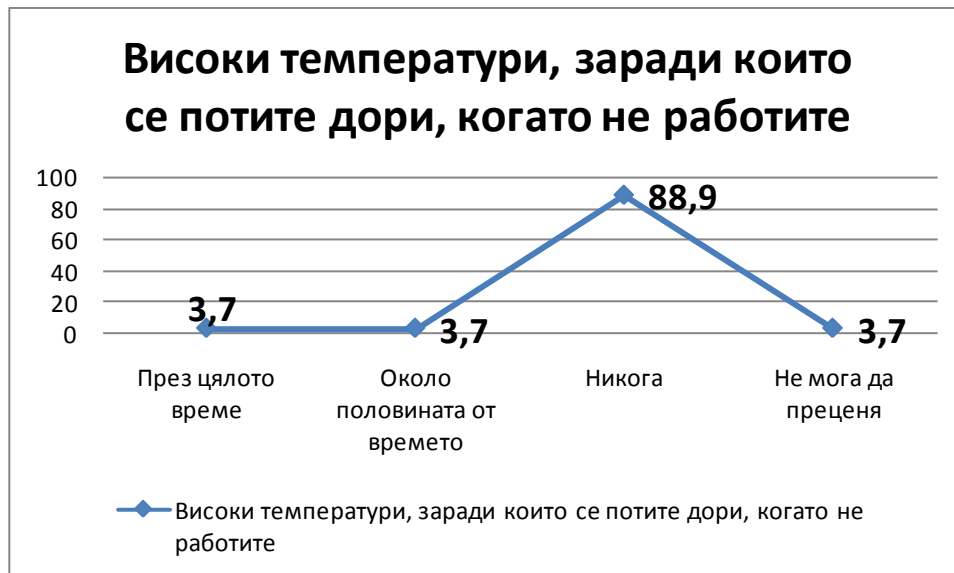
Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Цигарен дим от други хора	1	1	1	1 Нисък риск
<p>Относително висок процент от анкетираните 26% са посочили наличието на този риск в ежедневието си. Няма колебаещи се, които да бъдат причислени към изложението на риска без да го отчитат категорично. Данните са основание да поставим оценка 1 на елемента вероятност (В).</p> <p>Прави впечатление, че въпреки строгите правила свързани с тютюнопушенето в затворени помещения, цели 22,2% отчитат да са изложени на този риск през цялото време. Въпреки значимостта на тази група, стойността е под избраната граница за нивата на риск. Това е основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).</p> <p>Никой от анкетираните не споделят за дихателни проблеми, които могат да бъдат последица от излагане цигарен дим. Но това не е единствен показател за вредна последица - знае се, че вредното влияние на цигарения дим и пасивното тютюнопушене може да се прояви в множество здравословни проблеми и неразположение. Въпреки неоспоримия факт за вредност на този рисков фактор, данните от направеното проучване не подтикваат към изводи, че заетите лица в извадката търпят сериозни последици. Тези данни и експертното мнение на анализаторите са основание да поставим оценка 1 на елемента последици (П).</p>				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 29. Рисков фактор „Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

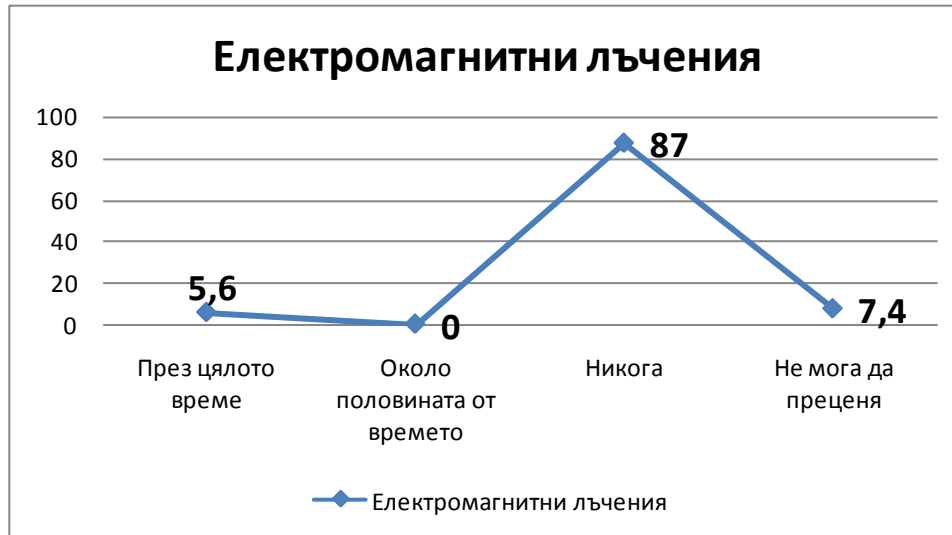
Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Високи температури, заради които се потите дори, когато не работите	1	1	1	1 Нисък риск
Само 7,4% от анкетираните са посочили наличието на този риск в ежедневието си. Прави впечатление много висок процент на отговори „никога” – близо 90%. Това е изненадващ резултат за направената извадка в проучването, тъй като практиката показва, че помещенията с висока температура попадат в специфичните рискови фактори на отрасъла. Данните от проучването дават основание да се постави оценка 1 на елемента вероятност (В).				
Само 3,7% посочват че са изложени на високи температури през цялото време. Също толкова посочват, че са изложени на високи температури около половината от времето. Това дава основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).				
Няма получени преки данни от анкетата за проявлението на вреди причинени от този рисков фактор. Косвен показател би могло да бъде наличието на дихателни проблеми, за каквито нито един от анкетираните не докладва. Експертите определят обезводняването като най-сериозна последица от високи температури и потене. Дори и да настъпи, то е относително лесно за неутрализиране. На база на експертната преценка поставяме оценка 1 на елемента последици (П).				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 30. Рисков фактор „Електромагнитни лъчения”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Електромагнитни лъчения	1	1	1	1 Нисък риск

Общо 13% от анкетиранияте не отричат категорично наличието на този риск в ежедневието си. Прави впечатление много висок процент на отговори „никога” – 87%. Теоретично може да се предположи, че по-голяма част от заетите лица може да са изложени на електромагнитни лъчения. Източниците на такива лъчения като микровълнови печки, индустриални електроуреди, електромотори, уреди за дистанционно управление, системи за сигурност са широко използвани в отрасъла. Основайки се на данните от проучването имаме основание да се постави оценка 1 на елемента вероятност (В).

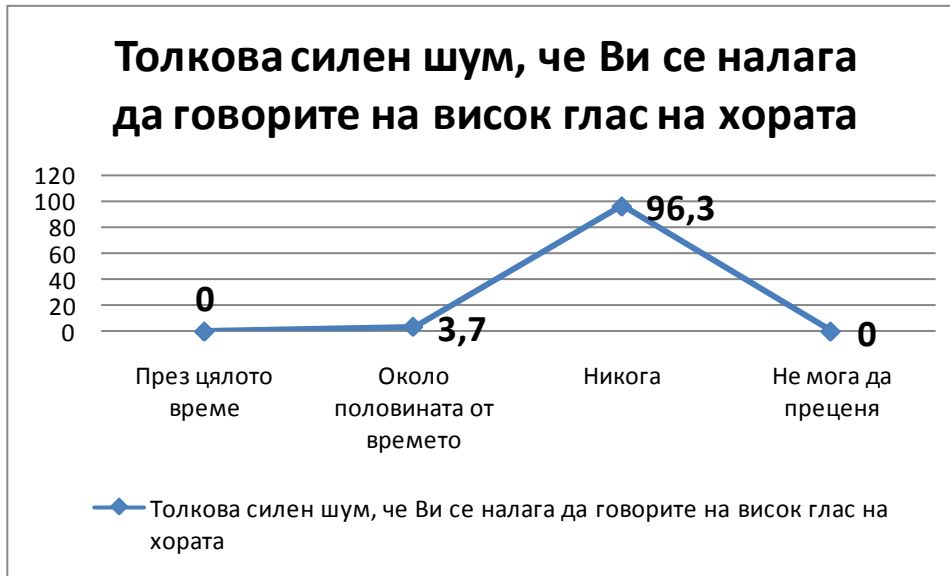
5,6% посочват че са изложени на този риск през цялото време. 0% посочват че са изложени на електромагнитни лъчения около половината от времето. Това дава основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).

Няма получени преки данни от анкетата за проявлението на вреди причинени от този рисков фактор. Косвен показател би могло да бъде наличието на дихателни проблеми, за каквито нито един от анкетиранияте не докладва. Все още никой не се наема категорично да изяви крайна оценка, подкрепена с достатъчен брой изследвания за изключителната вреда от електромагнитните лъчения. На база на експертната преценка поставяме оценка 1 на елемента последици (П).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 31. Рисков фактор „Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

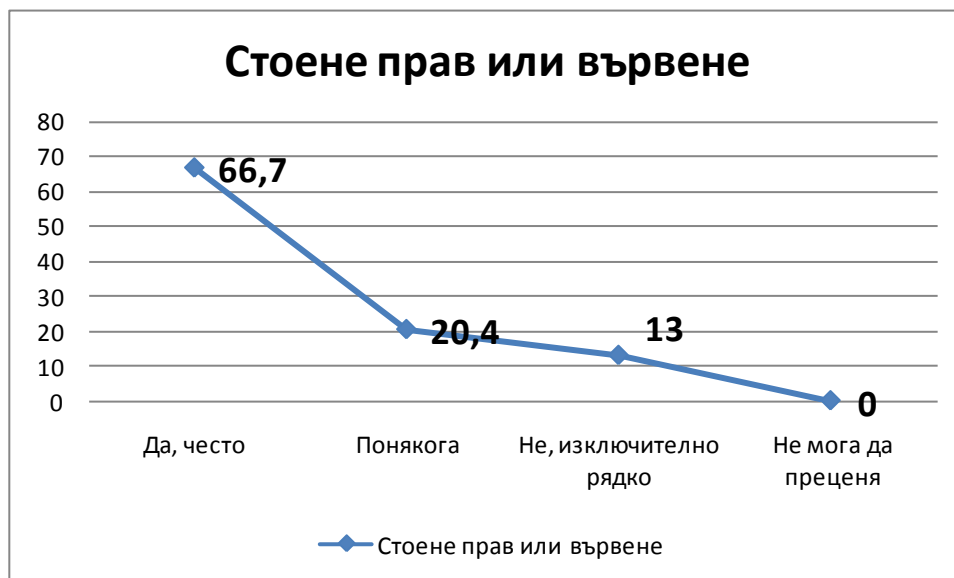
Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Масщаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Толкова силен шум, че Ви се налага да говорите на висок глас на хората	1	1	1	1 Нисък риск
Само 3,7% от анкетиранияте са посочили наличието на този риск в ежедневието си. Огромно количество от анкетиранияте са категорични, че никога не са изложени на този риск – 96,3%. Това е изненадващ резултат, защото практиката показва, че работата в шумна среда попада сред специфичните рискови фактори на отрасъла. Има основание да се постави оценка 1 на елемента вероятност (В).				
Никой от анкетиранияте не посочва да е изложен на въздействието на силен шум през цялото време. Това дава основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).				
Едва 5,6% от анкетиранияте не споделят за проблеми със слуха, които могат да бъдат последица от излагане високи нива на шум. Това не е единствен показател за вредна последица от шума. Например 22,2% от анкетиранияте споделят, че търпят главоболие като следствие от условията на труд – в известна степен то може да е причинено от нивата на шум. Данните от проучването не дават убедителна информация за мащабни последици от този рисков фактор и това е основание да се постави оценка 1 на елемента последици (П).				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 32. Рисков фактор „Стоене прав или вървене”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Стоене прав или вървене	2	2	2	8 Висок риск

100% от всички анкетираните заети лица са посочили стоенето прав или вървенето като рисков фактор в трудовото ежедневие. Това е сумата на анкетираните дали положителни отговори „често”, „понякога”, „изключително рядко”. Общо заетите, които споделят, че това се случва „често” и „понякога”, са близо 90%. Тези данни са основание да се постави оценка 2 на елемента вероятност (В).

От всички анкетираните заети лица 66,7% посочват, че в работата им често се налага стоене прави или вървене. Останалите близо 34% споделят, че това се случва само „понякога” (20,4%) или „изключително рядко” (13%). Процентът отговорили с „често” е над поставената граница между нивата за оценка. Това дава основание да се постави оценка 2 на елемента честота на експозиция (Е).

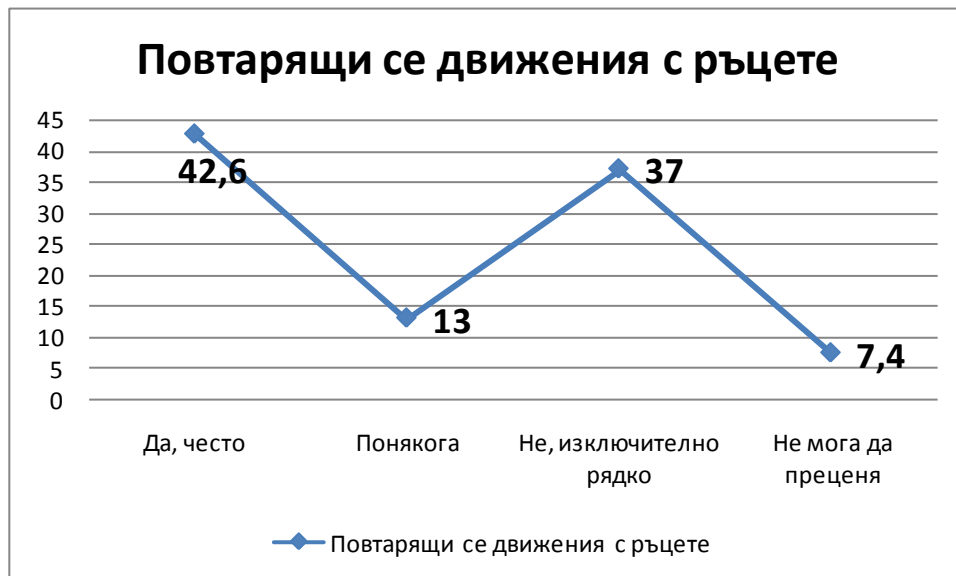
Сериозна част от анкетираните заети лица (22,2%) докладват, че страдат от болки в гърба в следствие на тяхната работа. 14,8% от анкетираните споделят за мускулни болки в раменете, врата и/или долните/горните крайници, а 25,9% споделят за обща умора. Тези вреди могат да бъдат отнесени като пряка последица от стоене прав по време на работа или от вървене. Някоя от споменатите последици не преминава поставената граница между нивата за оценка, но съвкупно те дават основание за експертно решение да поставим оценка 2 на елемента последици (П).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 33. Рисков фактор „Повтарящи се движения с ръцете”



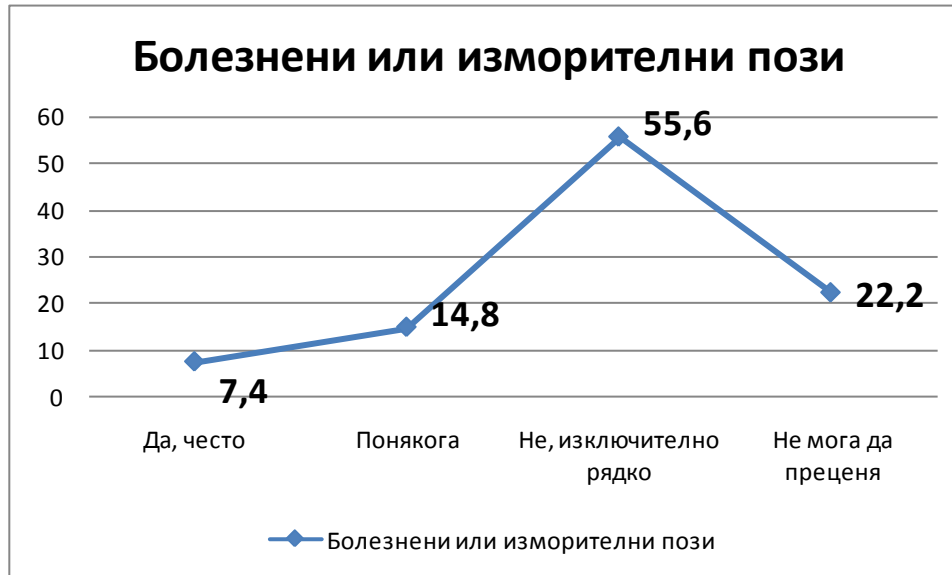
Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Повтарящи се движения с ръцете	2	2	1	4 Среден риск
<p>Почти 90% от всички анкетираните заети лица са посочили този рисков фактор в трудовото си ежедневие. Това е сумата на анкетираните дали положителни отговори „често”, „понякога”, „изключително рядко”. Общо заетите, които споделят, че това се случва „често” и „понякога” са 55%. Тези данни са основание да се постави оценка 2 на елемента вероятност (В).</p>				
<p>От всички анкетираните заети лица 42,6% посочват, че в работата им често се прилагат повтарящи се движения с ръцете – това е повече от поставената граница между нивата за оценка на елементите на рисковите фактори. Има основание да се постави оценка 2 на елемента честота на експозиция (Е).</p>				
<p>14,8% от анкетираните споделят за мускулни болки в раменете, врата и/или долните/горните крайници. Това не е единствен показател за вредна последица от повтарящи се движения с ръцете. Например 22,2% от анкетираните споделят, че търпят болки в гърба. Като цяло данните от проучването не дават убедителна информация за мащабни последици от този рисков фактор. Това е основание да поставим оценка 1 на елемента последици (П).</p>				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 34. Рисков фактор „Болезнени или изморителни пози”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

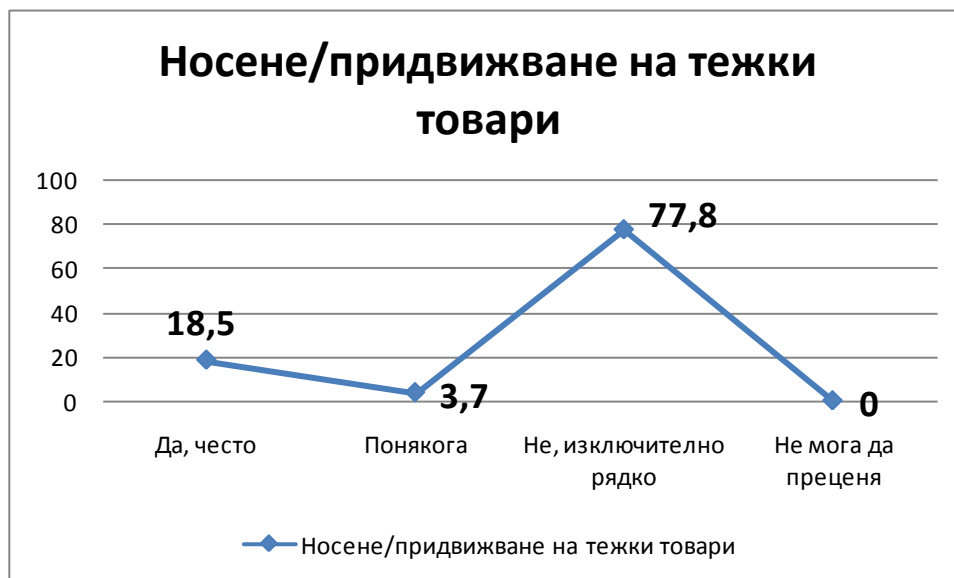
Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Болезнени или изморителни пози	2	1	1	2 Среден риск
77,8% от анкетиранияте заети лица са посочили болезнените и изморителни пози като рисков фактор в трудовото ежедневие. Това е сумата на анкетиранияте дали положителни отговори „често”, „понякога”, „изключително рядко”. Категорично тези данни са основание да се постави оценка 2 на елемента вероятност (В).				
От всички анкетирани заети лица само 7,4% посочват, че в работата им често са изложени на болезнени и изморителни пози. Други 14,8% споделят, че това се случва само „понякога” и 55,6% „изключително рядко”. Процентът отговорили с „често” не превишава поставената граница между нивата. Това дава основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).				
Сериозна част от анкетиранияте заети лица (22,2%) докладват, че страдат от болки в гърба в следствие на тяхната работа. 14,8% от анкетиранияте споделят за мускулни болки в раменете, врата и/или долните/горните крайници. Тези вреди могат да бъдат отнесени като пряка последица от излагането на болезнени или изморителни пози по време на работа. Никаква от споменатите последици не преминава поставената граница между нивата за оценка, което дава основание за експертно решение да поставим оценка 1 на елемента последици (П).				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 35. Рисков фактор „Носене/придвижване на тежки товари”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Носене/придвижване на тежки товари	2	1	2	4 Среден риск
100% от всички анкетираните заети лица са посочили носенето/придвижването на тежки товари като рисков фактор в трудовото ежедневие. Това е сумата на анкетираните дали положителни отговори „често”, „понякога”, „изключително рядко”. Общо заетите, които споделят, че това се случва „често” и „понякога”, са 22%. Тези данни са основание да се постави оценка 2 на елемента вероятност (В).				
Общо заетите, които споделят, че това се случва „често” са относително малко – 9,9% от всички анкетираните заети лица посочват, че в работата им често се налага носене/придвижване на тежки товари. 50,7% казват, че това се случва само понякога. Това дава основание да се постави оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).				
Повече от половината (59,2%) от анкетираните заети лица докладват, че страдат от болки в гърба в следствие на тяхната работа. Също толкова голяма част от анкетираните споделят за мускулни болки в раменете, врата и/или долните/горните крайници. Тези вреди могат да бъдат отнесени като пряка последица от носенето/придвижването на тежки товари. Данните са основание да поставим оценка 2 на елемента последици (П).				



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

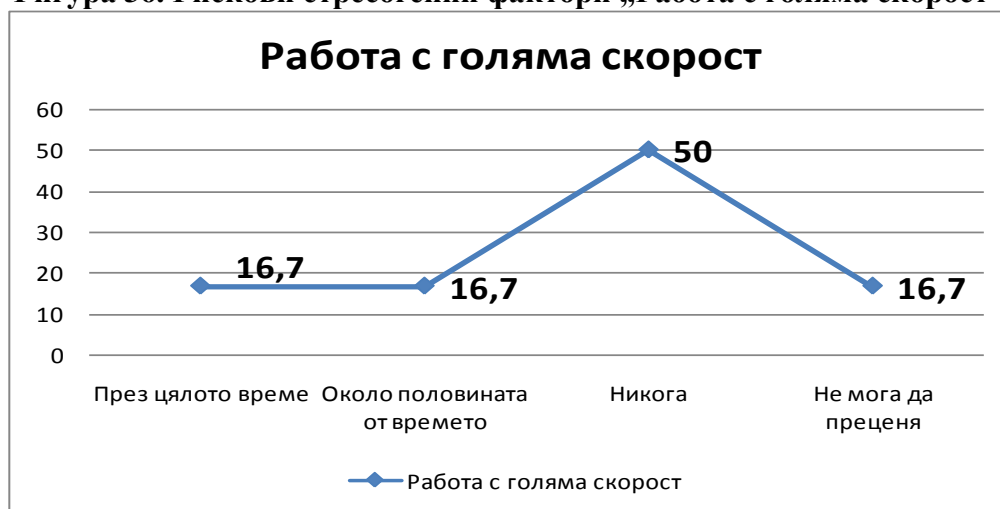
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Стрес на работното място

Увеличаването на нервното и психическо натоварване и появата и наличието на стрес са изключително разпространени рискове сред работещите. Те не се класифицират традиционно нито към физическите нито към ергономичните рискове на условията на труд. Това са психологически аспекти на здравето и безопасността на заетите лица.

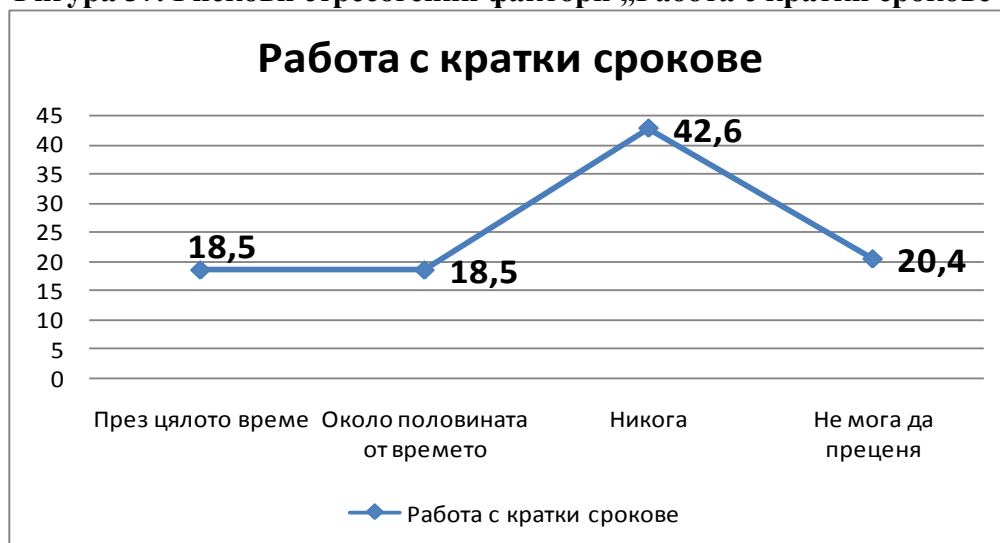
Повишената „скорост на работа” води до увеличаване на нервното и психическо напрежение и впоследствие до появата на стрес. Индикаторите „работа с кратки срокове” и „работата под силно напрежение” също показват предпоставки за стрес.

Фигура 36. Рискови стресогенни фактори „Работа с голяма скорост”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Фигура 37. Рискови стресогенни фактори „Работа с кратки срокове”



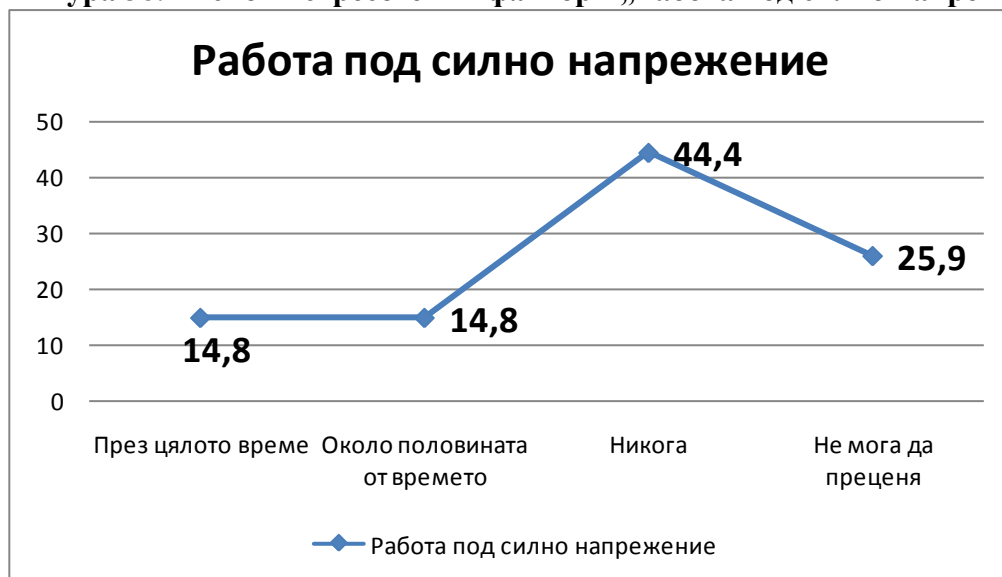
Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 38. Рискови стресогенни фактори „Работа под силно напрежение”



Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

Риск	Вероятност за случване (В)	Честота на експозиция (Е)	Мащаб на последици (П)	Оценка на риска (Р) = В*Е*П
Стрес	2	1	1	2 Среден риск

Без изключение, и трите разгледани стресогенни фактора показват относително висока степен на вероятност да се появят в работата на анкетираните лица. 33,4% посочват, че все някога се налага да работят с „висока скорост”; 37% посочват „кратките срокове” и 29,6% отчитат „работа под силно напрежение”. Тези данни са гранични и над-гранични сравнени с поставената граница за нивата на риск. Дават основание да се постави оценка 2 на елемента вероятност (В) за проява на стрес.

При 16,7% от тези, които посочват, че се налага да работят с „висока скорост”, това е постоянно, т.е. през цялото време. 50% отчитат, че това се случва около половината от времето, а значителните 16,7% казват „не мога да преценя”. Подобна е картината по отношение на работата с „кратки срокове” – 18,5% посочват, че това се налага през цялото време. А 14,8% от понасящите „работа под силно напрежение” споделят, че това се случва през цялото време. И трите стресогенни фактора са значително под границата от 33,3%, която разделя нивата за оценка. Данните са основание да поставим експертна оценка 1 на елемента честота на експозиция (Е).

Само 14,8% от запитаните потвърждават, че са изпитали върху себе си последиците от стресогенните фактори. 10% от работодателите от тях считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени. Данните са основание да поставим оценка 1 на елемента последици (П).



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8.4. ОБОБЩЕНА ОЦЕНКА НА РИСКА

Обобщение на оценката на рисковите фактори в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство” онагледява елементите на риска и общия резултат на всеки рисков фактор. Използваме „светофарна техника” за цветно кодиране, така че от ранжирания списък да изпъкнат най-сериозните заплахи за безопасността и здравето на заетите лица.

Таблица 62. Обобщена оценка на рисковите фактори в отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”

РИСКОВ ФАКТОР		Вероятн ост (В)	Експозиция (Е)	Послед ици (П)	Риск (Р) = В * Е * П
Цигарен дим от други хора	физически	1	1	1	1
Високи температури	физически	1	1	1	1
Електромагнитни лъчения	физически	1	1	1	1
Силен шум	физически	1	1	1	1
Стоене прав или вървене	ергономичен	2	2	2	8
Повтарящи се движения с ръцете	ергономичен	2	2	1	4
Болезнени или изморителни пози	ергономичен	2	1	1	2
Носене/придвижване на тежки товари	ергономичен	2	1	2	4
Стрес	психологически	2	1	1	2

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления

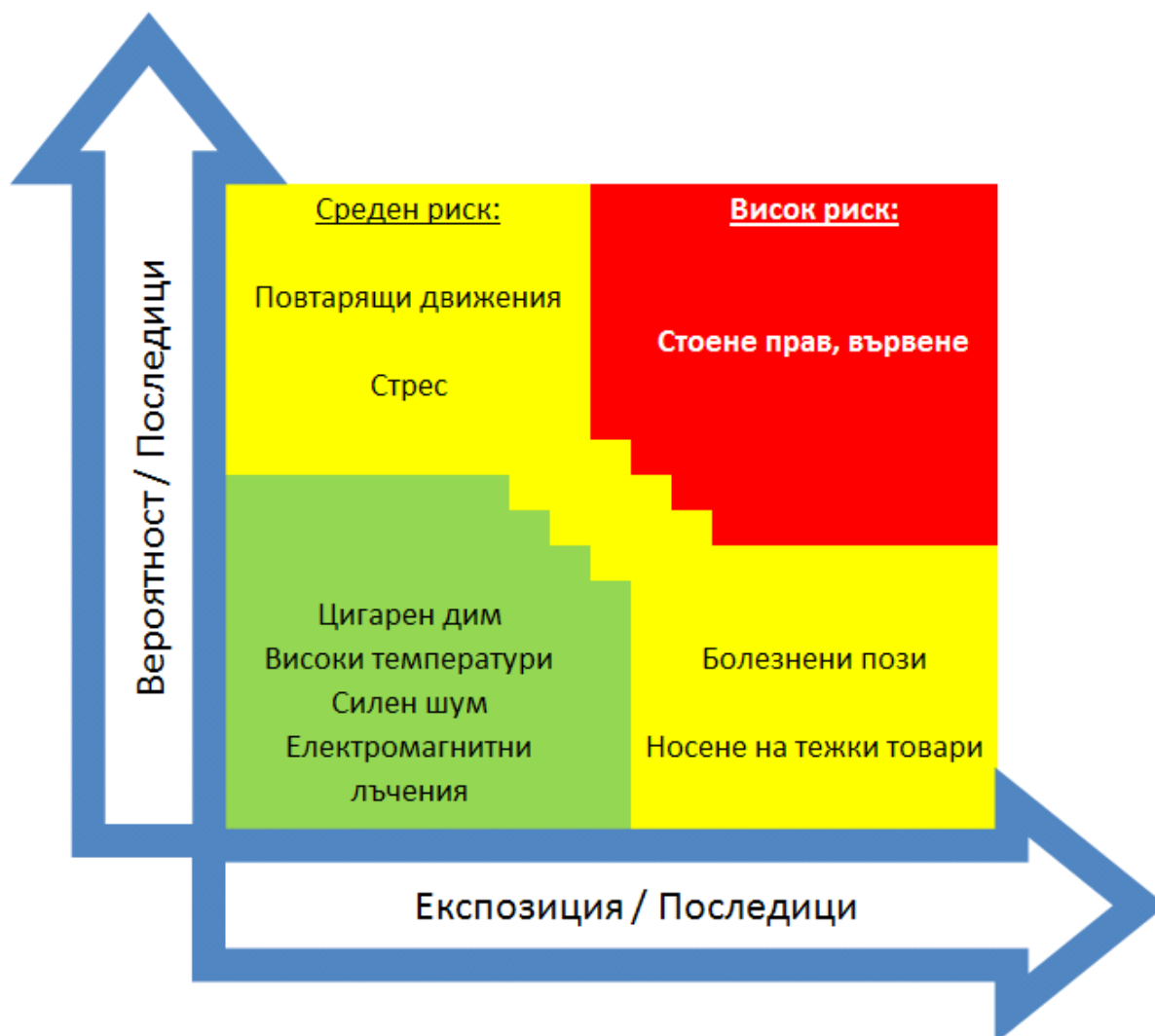
Различен поглед върху резултатите от оценка на риска се получава посредством графично оформление в матрица. Представяме оценените рискове в схема от типа координатна система. Тя е комбинирана със светофарната техника. Получава се много ясна картина относно приоритетните области на интервенция и важните аспекти на риска, които да бъдат взети под внимание. Без значение дали чрез проактивни мерки или чрез внимателно проследяване, рисковете попадащи в жълтите и червения квадранти трябва задължително да бъдат адресирани с допълнително внимание от ръководствата на предприятията в извадката на това изследване на условията на труд.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Фигура 39. Матрица „Оценка на риска” – отрасъл „Хотелиерство и ресторантьорство”



Източник: Въпросници на респонденти, собствени анализи и изчисления



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

9. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ПРИОРИТЕТНИ ОБЛАСТИ ЗА ИНТЕРВЕНЦИЯ С ЦЕЛ ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Настоящият анализ обхваща работодатели и заети в двата подотрасъла на икономическа дейност „Хотелиерство и ресторантьорство”. Изследвани са предимно дружества с изцяло българска собственост. Правим препоръки за приоритетни области за интервенция с цел подобряване на условията на труд, изцяло стъпвайки върху информацията получена от участниците в проучването. Избраният подход се обосновава с необходимостта да се разработят методики за подобряване на условията на труд конкретно в предприятията от извадката. След въвеждане на тези методики и известен период на действие, отново в същите предприятия ще се проведе повторно проучване.

Анализът на условията на труд показва в много разрези състоянието на работната среда в отрасъла, групирани бяха силни и слаби страни. Ранжирането и оценката на рисковете изведе на преден план онези, които са с най-високи стойности на база трите елемента – вероятност, експозиция, последици. На тази основа идентифицираме следните приоритетни области за интервенция с цел подобряване на условията на труд:

- Превенция на травматични инциденти;
- Въздействие върху ергономичните фактори;
- Информираност и обучение;
- Въздействие върху нервното и психическо напрежение – стрес.

Превенция на травматични инциденти

Под формата на програма за минимизиране на опасността от получаване на травми на работното място, предприятията следва да опишат стъпки и действия в тази посока. Специфично за изследваните представители на отрасъла, на първо място като най-сериозен риск излиза ергономичния „*Стоене прав или вървене*”. Той може да доведе до травми и увреждания, в резултат на инцидентно събитие, както и чрез постепенното влошаване на опорно-двигателният апарат. Освен това, може да доведе до леки травми, каквото може да бъде порязването с нож, както и тежки травми, каквито са фрактурите вследствие на трудови злополуки.

Факторите, които увеличават риска от травматизъм в предприятията от отрасъла, са налице в работна среда, в която има физически несъвършенства, липсва достатъчно пространство, ред и обозначения. Примери за елементи на опасна работна среда с висок риск от травматични инциденти са: хлъзгави подове, неравни или нестабилни подове, слабо осветление, липсваща маркировка за прагове, таванни препятствия, отворени врати на помещения, отворени врати на уреди, недостатъчно обезопасени с парапети и маркирани стълбища, липсващи изтривалки.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ергономични рискови фактори

Характерното за отрасъла ниско ниво на риск се отразява и на групата ергономични рискове. Почти всички ранжирани рискове от тази група попадат на ниво „среден риск“, само един от тях не е оценен като „висок“. Това обаче е достатъчно да ги направи водеща група рискове. Под формата на програма за минимизиране или елиминиране на установените ергономични рискове на работната среда предприятията следва да опишат стъпки и действия в тази посока. Ергономичните фактори оказват влияние на психо-социалните аспекти на работата, удовлетвореността на заетите от трудовата среда и тяхното здраве и благополучие. Средата, неблагоприятните отношения на работното място и трудовите дейности биха могли да имат неблагоприятно влияние върху здравето на заетите, да доведат до здравословни проблеми, нервно напрежение и стрес.

Най-висока оценка на риска получиха следните ергономични рискови фактори:

- Стоене прав или вървене (висок риск);
- Повтарящи се движения с ръцете (среден риск);
- Болезнени или изморителни пози (среден риск);
- Носене/привдвижване на тежки товари (среден риск).

Информираност и обучение

Сезонността на заетост в отрасъла представлява основно предизвикателство за поддържане на висока степен на информираност и обучение.

Въпреки това, в изследваните предприятия, степента на информираност за рисковете е относително висока - повече от половината от заетите лица са запознати с рисковете за здравето и безопасността, свързани с конкретната им работа. В същото време проучването показва сериозни дефицити на информацията относно действащите политики и правила по БЗР и относно използването на лични предпазни средства. Повишаване на информираността по тези въпроси пряко ще намали шансовете от понасяне на вредни последици от условията на работа.

Друг аспект показва ниска информираност сред заетите относно наличието на мисия, визия, ценности, принципи в техните организации. Повишаване на информираността по тези въпроси ще засили усещането за принадлежност и ангажираността на служителите, а от там и тяхната мотивация и желание да следват вътрешните политики и процедури.

Ясно се дефинира нужда и желание за обучение от страна на заетите лица. Обучението следва да бъде в две области. Едната област е БЗР, например за превенция на травматични инциденти, за използване на ЛПС, за действия в аварийни ситуации. Другата област за обученията е т.нар. професионална квалификация, за да отговорят заетите лица на изискванията за умения и квалификация на заеманата длъжност. Повишаване на компетентността на заетите лица ще се отрази върху риска за тяхното здраве и безопасност на работа в положителна посока.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Стрес (нервно и психическо напрежение)

Само един на всеки десет от изследваните работодатели считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени. Силно препоръчително е предприятията да опишат стъпки и действия в посока минимизиране или елиминиране на стресогенните фактори в работната среда под формата на наръчник и/или програма. Стресът е състояние на силно нервно напрежение, предизвикано от отрицателно физическо или емоционално въздействие. Трябва да се отбележи, че по-ниските нива на стрес могат да бъдат положителни фактори при адаптация и справяне с промени на работното място. Поради това работодателите не бива да отиват в крайността да се стремят към пълно елиминиране на напрежението и предизвикателните срокове в работата. Високите нива на стрес обаче могат да имат силно негативен ефект върху физиката, емоциите и умствената концентрация.

Специфично за отрасъла, проучването показва доста ниски нива на проява на стресогенните фактори: темпо на работа, срокове и интензитет на работа, работа под напрежение. В същото време има много добри резултати от допитването до заетите за „отношения с прекия ръководител” и „работна атмосфера”. Комбинацията от тези резултати води до по-ниска оценка на риска от стрес в сравнение с другите изследвани отрасли. Въпреки, че нервното и психическо напрежение са оценени като „среден риск”, препоръчваме това да бъде една от задължителните области за интервенция.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

10. ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- Стратегия по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г.;
- Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г.;
- Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г.;
- Национална програма за развитие: България 2020;
- Кодекс на труда;
- Кодекс за социално осигуряване;
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд;
- Закон за инспектиране на труда;
- Закон за висшето образование;
- Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси;
- Закон за здравето;
- Закон за измерванията;
- Закон за интеграция на хората с увреждания;
- Закон за народната просвета;
- Закон за националната стандартизация;
- Закон за признаване на професионални квалификации;
- Закон за професионалното образование и обучение;
- Закон за техническите изисквания към продуктите;
- Закон за устройство на територията;
- Закон за опазване на околната среда;
- Закон за министерството на вътрешните работи;
- Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място;
- Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време;
- Наредба за работното време, почивките и отпуските;
- Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск;
- Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст;
- Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години;
- Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени;
- Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност;
- Наредба за трудоустрояване;
- Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда;
- Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея;
- Наредба за безплатното работно и униформено облекло;
- Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя;
- Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда;
- Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор;
- Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж;
- Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация;
- Постановление № 300 на Министерския съвет от 2011 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната;
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
- Постановление № 147 на Министерския съвет от 2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;
- Наредба за командировките в страната;
- Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина;
- Наредба № 3 от 27 юли 1998 г. за функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионалните рискове и превенция на тези рискове;
- Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина;
- Наредба № 3 за формата, съдържанието, реда и начина за подаване и съхраняване на декларацията по чл. 15, ал. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд;
- Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията;
- Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска;

- Наредба № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работниците по срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение;
- Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване;
- Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи;
- Наредба № 15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа;
- Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести;
- Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука”;
- Наредба № РД-07/8 от 20 декември 2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки;
- Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести;
- Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица;
- Наредба за пенсиите и осигурителния стаж;
- Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски;
- Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация;
- Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест;
- Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране;
- Инструкция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране;
- Инструкция № 1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност;
- Заповед № 232 от 20 юни 2006 г. за утвърждаване образец на Декларация за трудова злополука;
- Наредба № 6 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум;
- Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи;
- Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V;
- Наредба № 13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа;
- Наредба № 4 от 14 октомври 2002 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа;
- Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните;
- Наредба за реда и начина за съхранение на опасни химични вещества и смеси;
- Наредба за реда и начина за ограничаване на производството, употребата или пускането на пазара на определени опасни химични вещества, смеси и изделия от Приложение XVII на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (REACH);
- Наредба за реда и начина на класифициране, опаковане и етикетирание на химични вещества и смеси;
- Наредба за медицинската експертиза;
- Наредба № 36 за условията и реда за упражняване на държавен здравен контрол;
- Наредба № 29 от 2005 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения;
- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машините;
- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на средствата за измерване;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на машини и съоръжения, които работят на открито, по отношение на шума, излъчван от тях във въздуха;
- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на везни с неавтоматично действие;
- Наредба за условията и реда за издаване на лицензии за осъществяване на технически надзор на съоръжения с повишена опасност и за реда за водене на регистър на съоръженията;
- Наредба № 2 от 17.01.2001 г. за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни и водогрейни котли;
- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на личните предпазни средства;
- Наредба за съществените изисквания и оценяване съответствието на съоръжения и системи за защита, предназначени за експлоатация в потенциално експлозивна атмосфера;
- Наредба за условията и реда за извършване на надзор на пазара;
- Наредба за маркировката за съответствие;
- Български стандарти в областта на безопасността и здравето при работа;
- Европейски и международни стандарти в областта на безопасността и здравето при работа, въведени в Република България като български стандарти;
- Наредба № Из-1971 от 29.10.2009 г. за строително-технически правила и норми за осигуряване на безопасност при пожар;
- Наредба за съществените изисквания към строежите и оценяване съответствието на строителните продукти;
- Наредба № 4 за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти;
- Наредба № 4 от 1 юли 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания;
- Наредба за единиците за измерване, разрешени за използване в Република България;
- Наредба за опаковките, използвани като съдове за измерване на обема на затворените в тях течности;
- Наредба за реда и начина за извършване на метрологичен надзор;
- Наредба № 45 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“;
- Наредба № 32 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Технолог на производството и обслужването в заведенията за хранене“;
- Наредба № 17 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Хотелиер“;
- Наредба № 19 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Администратор в хотел“;
- Наредба № 13 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия „Камериер“;
- Наредба № 6 от 4 декември 2008 г. за придобиване на квалификация по професията „Портиер-пиколо“;



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Наредба № 6 от 5 февруари 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Ресторантьор“;
- Наредба № 15 от 24 септември 2004 г. за придобиване на квалификация по професия „Готвач“;
- Наредба № 7 от 4 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Сервитьор-барман“;
- Наредба № 16 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Работник в заведенията за хранене и развлечения“;
- Наредба № 49 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Организатор на туристическа агентска дейност“;
- Наредба № 30 от 14 юни 2010 г. за придобиване на квалификация по професията „Аниматор в туризма“;
- Постановление № 87 на Министерския съвет от 12 март 1997 година за създаване на органи по разработването и осъществяването на политиката за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;
- Устройствен правилник на Министерство на труда и социалната политика;
- Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“;
- Устройствен правилник на Министерство на здравеопазването;
- Правилник за устройството и дейността на Националния център по обществено здраве и анализи;
- Устройствен правилник на Регионалните здравни инспекции;
- Правилник за устройството и дейността на Националния център по радиобиология и радиационна защита;
- Устройствен правилник на Министерство на регионалното развитие и благоустройството;
- Устройствен правилник на Дирекцията за национален строителен контрол;
- Устройствен правилник на Министерството на икономиката и енергетиката;
- Устройствен правилник на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията
- Устройствен правилник на контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните;
- Устройствен правилник на Изпълнителната агенция по околна среда;
- Устройствен правилник на Министерството на отбраната;
- Устройствен правилник на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор;
- Национален статистически институт;
- Национален осигурителен институт;
- Евростат;
- Изпълнителна агенция за насърчаване на малките и средните предприятия.



Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

11. ПРИЛОЖЕНИЯ

- 11.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ВЪПРОСНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”
- 11.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА ЗАЕТИ ЛИЦА: РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”
- 11.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СПИСЪК НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”, ПОПЪЛНИЛИ ВЪПРОСНИЦИТЕ
- 11.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ПОПЪЛНЕНИ ВЪПРОСНИЦИ – ОТ РАБОТОДАТЕЛИ И ОТ ЗАЕТИ ЛИЦА В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”
- 11.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5: ПРОТОКОЛИ ЗА УЧАСТНИЦИ В ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ХОТЕЛИЕРСТВО И РЕСТОРАНТЪОРСТВО”