



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

## [5.2]

**„Проучване и анализ на резултатите от последващо проучване на условията на труд в отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” и Оценка на ефекта от внедряване на Методиката за подобряване на условията на труд в отрасъла”**

18 март 2014 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 приема 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

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА.....	6
ВЪВЕДЕНИЕ .....	8
1. ПРАВНА РАМКА, РЕГУЛИРАЩА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, АКТУАЛИЗИРАНА КЪМ 1 МАРТ 2014 Г. 9	
1.1. СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ .....	9
1.1.1. Стратегия по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г. ....	9
1.1.1. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г. ....	9
1.1.2. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г. ....	10
1.1.3. Национална програма за развитие: България 2020 .....	11
1.2. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД.....	12
1.2.1. Кодекс на труда.....	12
1.2.2. Закон за здравословни и безопасни условия на труд.....	16
1.2.3. Кодекс за социално осигуряване .....	20
1.2.4. Закон за инспектиране на труда .....	22
1.3. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ НОРМАТИВНИТЕ АКТОВЕ .....	23
1.3.1. 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.....	23
1.3.2. Наредба № 3 за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място.....	24
1.3.3. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време .....	24
1.3.4. Наредба за работното време, почивките и отпуските.....	24
1.3.5. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск 25	
1.3.6. Наредба за работата на лицата, ненавършили 15–годишна възраст .....	25
1.3.7. Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години 25	
1.3.8. Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени .....	26
1.3.9. Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност .....	26
1.3.10. Наредба за трудоустрояване.....	26
1.3.11. Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда.....	26
1.3.12. Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците .....	27
1.3.13. Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея .....	27
1.3.14. Наредба за безплатното работно и униформено облекло .....	27



**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

1.3.15.	Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя.....	28
1.3.16.	Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда.....	28
1.3.17.	Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор.....	28
1.3.18.	Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж .....	29
1.3.19.	Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация.....	29
1.3.20.	ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 249 на МС от 31.10.2013 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната .....	29
1.3.21.	Наредба за структурата и организацията на работната заплата .....	29
1.3.22.	Постановление № 147 на Министерския съвет от 2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит .....	30
1.3.23.	Наредба за командировките в страната .....	30
1.3.24.	Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина .....	30
1.4.	ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ ЗАКОНА ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД.....	31
1.4.1.	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 .....	31
1.4.2.	Наредба № 3 от 25 януари 2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина .....	31
1.4.3.	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 .....	32
1.4.4.	Наредба № 4 от 3.11.1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията.....	32
1.4.5.	Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска .....	33
1.4.6.	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.....	33
1.4.7.	Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване .....	34
1.4.8.	Наредба № 7 от 15 август 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи .....	34
1.4.9.	Наредба № 15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа .....	35
1.4.10.	Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести .....	35
1.4.11.	Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука” .....	35
1.4.12.	Наредба № РД-07/8 от 20 декември 2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа.....	36
1.5.	ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ .....	36
1.5.1.	Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки .....	36



**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

1.5.2.	Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести.....	37
1.5.3.	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.....	37
1.5.4.	Наредба за пенсиите и осигурителния стаж.....	38
1.5.5.	Наредба за елементите на възнаградението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски	38
1.5.6.	Наредба № 1 от 13 февруари 2007 г. за ползване и изплащане на паричните помощи за профилактика и рехабилитация.....	38
1.5.7.	Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест.....	39
1.5.8.	Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране.....	39
1.5.9.	Инструкция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране.....	39
1.5.10.	Инструкция № 1 от 20.05.2011 г. за работата и отчетността с болничните листове за временна неработоспособност.....	40
1.5.11.	Заповед № 232 от 20 юни 2006 г. за утвърждаване образец на Декларация за трудова злополука	40
1.6.	<b>НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, ПРИЛОЖИМИ ЗА ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ“</b>	40
1.6.1.	Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера.....	41
1.6.2.	Наредба № 8 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби.....	41
1.6.3.	Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари.....	42
1.6.4.	Наредба № 3 от 5 май 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на вибрации.....	42
1.6.5.	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.....	43
1.6.6.	Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи.....	43
1.6.7.	Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните.....	44
1.7.	<b>НОРМАТИВНИ АКТОВЕ ОТ ДРУГИ ОБЛАСТИ НА НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО, КОИТО УРЕЖДАТ И ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯТА НА ТРУД</b> .....	44
1.7.1.	Закони с общо приложение.....	44
1.7.2.	Подзаконовни нормативни актове издадени на основание Закона за безопасното използване на ядрената енергия.....	51
1.7.3.	Подзаконовни нормативни актове, издадени на основание на Закона за защита от вредното въздействие на химическите вещества и смеси.....	54
1.7.4.	Подзаконовни нормативни актове издадени на основание на Закона за здравето.....	55



**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

1.7.5.	Подзаконови нормативни актове издадени на основание на Закона за техническите изисквания към продуктите.....	56
1.7.6.	Актове издадени на основание на Закона за националната стандартизация.....	58
1.7.7.	Подзаконови нормативни актове издадени на основание Закона за устройството на територията..	66
1.7.8.	Подзаконови нормативни актове, издадени на основание на Закона за измерванията .....	67
1.7.9.	Специфични изисквания за правоспособност на лицата за упражняване на професия в отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” .....	67
2.	ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛА .....	80
2.1.	ОТПРАВНИ ТОЧКИ И ПРИНЦИПИ ЗА АНАЛИЗ И СИНТЕЗ .....	80
2.2.	МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО .....	81
2.2.1.	Характеристики на изследвания проблем – условията на труд.....	81
2.2.2.	Подготовка на анкетна карта за работодателите и заетите лица за набиране на нужната информация	81
2.2.3.	Извършване на проучването .....	82
2.2.4.	Обработка и анализ на резултатите от анкетното проучване .....	82
2.3.	ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО .....	83
2.4.	АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО .....	84
2.4.1.	Общи данни за изследваните предприятия.....	84
2.4.2.	Влияние на проекта върху режимите на труд и отдых в предприятията .....	86
2.4.3.	Въздействие на проекта върху здравния статус на заетите лица .....	87
2.4.4.	Характер на работата в предприятията.....	95
2.4.5.	Влияние на проекта върху нивото на информираност в предприятията .....	97
2.5.	ОЦЕНКА НА ЕФЕКТА ОТ ВНЕДРЯВАНЕ НА МЕТОДИКАТА ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛА.....	101
3.	РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯ НА ТРУД В ОТРАСЪЛА .....	103
4.	ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА.....	106
5.	ПРИЛОЖЕНИЯ .....	111
5.1.	ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ВЪПРОСНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”.....	111
5.2.	ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА ЗАЕТИ ЛИЦА: РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ” .....	111
5.3.	ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СПИСЪК НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”, ПОПЪЛНИЛИ ВЪПРОСНИЦИТЕ	111
5.4.	ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ПОПЪЛНЕНИ ВЪПРОСНИЦИ – ОТ РАБОТОДАТЕЛИ И ОТ ЗАЕТИ ЛИЦА В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”	111
5.5.	ПРИЛОЖЕНИЕ 5: ПРОТОКОЛИ ЗА УЧАСТНИЦИ В „ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ” .....	111



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
ЗБИЯЕ	Закон за безопасно използване на ядрената енергия
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 насърчаване на малките и средните предприятия
ИАОС	Изпълнителна агенция по околна среда
ИЙЛ	Източници на йонизиращи лъчения
КИД	Код на икономическа дейност
КСО	Кодекс за социално осигуряване
ЛПС	Лични предпазни средства
КТ	Кодекс на труда
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
НЕЛК	Национална експертна лекарска комисия
НИРД	Научно-изследователска и развойна дейност
НКИД	Национална класификация на икономическите дейности
НОИ	Национален осигурителен институт



**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

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 „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” 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 „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”.

**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. ПРАВНА РАМКА, РЕГУЛИРАЩА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, АКТУАЛИЗИРАНА КЪМ 1 МАРТ 2014 Г.<sup>1</sup>

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, актуализирани към 1 март 2014 г. В отделна подточка накратко са посочени разпоредбите на актове, които уреждат здравословните и безопасни условия на труд и имат отношение към отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”. 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.

### 1.1. СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

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

*Стратегията по безопасност и здраве при работа за периода 2008-2012 г.*<sup>2</sup> 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.

#### 1.1.1. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2012 г.

*Националната програма по безопасност и здраве при работа (НПБЗР) за 2012 година*<sup>3</sup> е четвъртата годишна програма за изпълнение на целите, заложи в Стратегията по

<sup>1</sup> Нормативните актове са актуални към ДВ бр. 15/21.02.2014г.

<sup>2</sup> Стратегията по безопасност и здраве при работа 2008-2012 г. е приета с Решение по Протокол № 49.1 от заседанието на Министерския съвет на 18 декември 2008 година.

<sup>3</sup> 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.



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

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.

### 1.1.2. Национална програма по безопасност и здраве при работа 2013 г.

Националната програма по безопасност и здраве при работа за 2013 година<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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.

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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 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.

### 1.1.3. Национална програма за развитие: България 2020

*Националната програма за развитие: България 2020*<sup>6</sup> (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 цели<sup>7</sup> 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, подобрени образователни, квалификационни и здравни характеристики на работната сила и по-висока производителност.

Една от областите на въздействие на *Подприоритет 1.2 „Подобряване на качествените характеристики на работната сила”* е подобряване качеството и условията на труд в предприятията. Планира се подобренето 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

<sup>6</sup> Национална програма за развитие: България 2020, приета с Решение № 1057 на Министерския съвет от 20.12.2012 г.

<sup>7</sup> *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

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.

## 1.2. 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.

### 1.2.1. Кодекс на труда

Кодексът на труда<sup>8</sup> 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 трудовите 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 *трудовето 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 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).

<sup>8</sup> Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26/01.04.1986г., посл. изм. ДВ. бр. 1/3.01.2014 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. 129 работодателят е длъжен да осигури работника или служителя при условия и по ред, установени в *Кодекса за социално осигуряване* и в *Закона за здравното 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 непрекъснатата 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 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



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

(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 администрацията<sup>9</sup> 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 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*

<sup>9</sup> 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

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 Кодекса 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).

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



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, 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, производства и обектите (чл. 404 на КТ).

### 1.2.2. Закон за здравословни и безопасни условия на труд

*Законът за здравословни и безопасни условия на труд*<sup>10</sup> 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 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

<sup>10</sup> 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

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; приваждане 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, 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



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

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.<sup>11</sup> 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 наредба<sup>12</sup> 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. Условието, 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 политика<sup>13</sup> (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 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

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Наредба № 16 от 31.05.1999 г. за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести.

<sup>13</sup> 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

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 вменява 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 наредба<sup>14</sup> 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 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

<sup>14</sup> 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

състоянието на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост; 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. Условието 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.<sup>15</sup>

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 наредба<sup>16</sup> 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).

### 1.2.3. Кодекс за социално осигуряване

*Кодексът за социално осигуряване*<sup>17</sup> 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).

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

<sup>15</sup> Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“.

<sup>16</sup> 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, Обн., ДВ, бр. 19/9.03.2010 г., доп., бр. 43/8.06.2010 г., в сила от 8.06.2010 г..

<sup>17</sup> Кодекс за социално осигуряване, Обн., ДВ. бр. 110/17.12.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 1/3.01.2014 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

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 съвет<sup>18</sup> (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.<sup>19</sup>

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 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 копие от първичния болничен лист за трудова злополука или професионална болест.

От своя страна *осигуреното лице е длъжно* да уведоми незабавно осигурителя/предприятието ползвател или негов пълномощник за настъпила трудова злополука или за установена професионална 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,

<sup>18</sup> Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест.

<sup>19</sup> 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

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 мероприятията 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. Контролни органи на Националния осигурителен институт са: инспекторите по осигуряване в териториалните поделения на Националния осигурителен институт; лекарите – експерти по експертиза на временната неработоспособност в териториалните поделения на Националния осигурителен институт; длъжностните лица, на които със заповед на управителя на Националния осигурителен институт или на ръководителя на териториалното поделение е възложено да извършват финансови ревизии и проверки по разходите на държавното обществено осигуряване, както и по спазването на нормативните актове по държавното обществено осигуряване във връзка с дейността, възложена на Националния осигурителен институт (чл. 107 на КСО).

#### 1.2.4. Закон за инспектиране на труда

*Законът за инспектиране на труда*<sup>20</sup> 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

<sup>20</sup> 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

между изискванията на законодателството и прилагането му в предприятията, обектите и местата, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение“.

*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).

### **1.3. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ НОРМАТИВНИТЕ АКТОВЕ**

#### **1.3.1. 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.<sup>21</sup> 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

<sup>21</sup> 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).

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

С Наредбата<sup>22</sup> 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.

### **1.3.3. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време**

Съгласно чл. 1 на Наредбата,<sup>23</sup> 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.

### **1.3.4. Наредба за работното време, почивките и отпуските**

С Наредбата<sup>24</sup> 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,

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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. 110/21.12.2013 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

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

### **1.3.5. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск**

Наредбата<sup>25</sup> 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.

### **1.3.6. Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст**

Наредбата<sup>26</sup> 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.

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

С Наредбата,<sup>27</sup> 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.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> 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

### **1.3.8. Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени**

С Наредба № 7<sup>28</sup> 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.

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

Наредбата<sup>29</sup> 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.

### **1.3.10. Наредба за трудоустрояване**

С Наредбата за трудоустрояване,<sup>30</sup> 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.

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

С Наредба № 5<sup>31</sup> 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

<sup>28</sup> Наредба № 7 за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени, Обн., ДВ. бр.58/06.07.1993 г.

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> 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.

<sup>31</sup> 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).

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

Наредба № 3,<sup>32</sup> 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.

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

С Наредба № 11<sup>33</sup> 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.

### **1.3.14. Наредба за безплатното работно и униформено облекло**

С Наредбата<sup>34</sup> 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

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> 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.

### **1.3.15. Наредба № 2 за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя**

С Наредба № 2 от 1994 г.<sup>35</sup> 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.

### **1.3.16. 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 Наредбата<sup>36</sup> 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.

### **1.3.17. Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор**

Наредба № 4<sup>37</sup> 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

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> 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

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

### 1.3.18. Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж

С Наредбата,<sup>38</sup> 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.

### 1.3.19. Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация

Съгласно чл. 1 на Наредбата,<sup>39</sup> 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).

### 1.3.20. ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 249 на МС от 31.10.2013 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната

Постановлението<sup>40</sup> съдържа един единствен член, съгласно който от 1 януари 2014 г. размерът на минималната месечна работна заплата за страната е 340лв., а минималната часова работна заплата - 2,03 лв. при нормална продължителност на работното време 8 часа и при 5-дневна работна седмица.

### 1.3.21. Наредба за структурата и организацията на работната заплата

С Наредбата,<sup>41</sup> 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 определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите (чл.

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> 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. 5/17.01.2014 г.

<sup>40</sup> Постановление № 249 на МС от 31.10.2013 г. за определяне нов размер на минималната работна заплата за страната, прието на основание чл. 244, ал. 1 от КТ; обн., ДВ бр. 97/8.11.2013 г., в сила от 1.01.2014 г.

<sup>41</sup> 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

1). Наредбата не се прилага за служителите по трудово правоотношение в държавната администрация, за които се прилага чл. 107а от Кодекса на труда.

### **1.3.22. 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.,<sup>42</sup> 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.

### **1.3.23. Наредба за командировките в страната**

С Наредбата за командировките в страната,<sup>43</sup> 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.

### **1.3.24. Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина**

Съгласно чл. 1 на Наредбата,<sup>44</sup> 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 календарни дни, едно от обстоятелствата, по което работодателят и командированият следва

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> 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

да постигнат съгласие, съгласно чл. 5, ал. 3 на Наредбата, е безопасните и здравословните условия на труд.

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

##### **1.4.1. 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,<sup>45</sup> 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.

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

С Наредбата,<sup>46</sup> 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 оказване съдействие на специалистите от службата, осигурява достъп до всички работни

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> 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

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 по 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.

#### **1.4.3. 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,<sup>47</sup> 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.

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

Наредбата<sup>48</sup> 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).

<sup>47</sup> 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.

<sup>48</sup> 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

#### **1.4.5. Наредба № 5 за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска**

С Наредба № 5,<sup>49</sup> 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.

#### **1.4.6. 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,<sup>50</sup> 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).

<sup>49</sup> 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.

<sup>50</sup> 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

#### **1.4.7. 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,<sup>51</sup> 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.

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

Наредбата,<sup>52</sup> 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

<sup>51</sup> 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.

<sup>52</sup> 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.

#### **1.4.9. 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,<sup>53</sup> 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.

#### **1.4.10. Наредба № 16 за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести**

С Наредба № 16,<sup>54</sup> 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.

#### **1.4.11. Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука”**

Съгласно чл. 1 на Наредбата,<sup>55</sup> 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

<sup>53</sup> 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.

<sup>54</sup> 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.

<sup>55</sup> 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.

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

С Наредбата<sup>56</sup> 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.

### **1.5. ПОСТАНОВЛЕНИЯ, ПРАВИЛНИЦИ, НАРЕДБИ, ИНСТРУКЦИИ И ДР., ИЗДАДЕНИ НА ОСНОВАНИЕ КОДЕКСА ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ**

#### **1.5.1. Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки**

Наредбата<sup>57</sup> 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

<sup>56</sup> 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.

<sup>57</sup> 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).

### **1.5.2. Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести**

С Наредбата,<sup>58</sup> 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).

### **1.5.3. 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 2008<sup>59</sup> 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.

<sup>58</sup> 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.

<sup>59</sup> 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. 110/21.12.2013 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

#### 1.5.4. Наредба за пенсиите и осигурителния стаж

Наредбата<sup>60</sup> 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.

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

Наредбата,<sup>61</sup> 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 синдиките 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.

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

Наредбата<sup>62</sup> 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.

<sup>60</sup> 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.

<sup>61</sup> 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.

<sup>62</sup> 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

### **1.5.7. Методика за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест**

С Методиката,<sup>63</sup> 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.

### **1.5.8. Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране**

С Наредбата<sup>64</sup> 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.

### **1.5.9. Инstrukция № 13 от 31.10.2000 г. за прилагане на Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране**

Инstrukцията<sup>65</sup> 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.

<sup>63</sup> 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.

<sup>64</sup> 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.

<sup>65</sup> 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. 31/29.03.2013 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

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

С Инstrukцията<sup>66</sup> 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.

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

Заповедта<sup>67</sup> 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).

## **1.6. НОРМАТИВНИ АКТОВЕ В ОБЛАСТТА НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД, ПРИЛОЖИМИ ЗА ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”**

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 „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”. В настоящата подточка са представени нормативни актове, издадени на основание на КТ, ЗЗБУТ и Закона за храните, които имат отношение към дейностите в отрасъла, и не са обхванати в предходната точка.

<sup>66</sup> 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.

<sup>67</sup> 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

### **1.6.1. Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера**

Съгласно разпоредбата на чл. 1, ал. 1 на Наредбата,<sup>68</sup> предметът и на регулиране обхваща определянето на минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здраве на работещите, изложени на потенциален риск от експлозивна атмосфера. Алинея 2 на същия член изрично определя съотношението между приложното поле на наредбата и нормите на останалото специално законодателство в областта на БЗР: „наредбата се прилага заедно с нормативните актове, отнасящи се до осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, като се спазват по-строгите специфични и/или допълнителни изисквания, когато тя определя такива”. Разпоредбите на чл. 2 детайлно уреждат хипотезите, при които нормите на Наредбата намират пряко приложение (ал. 2 и ал. 3), както и случаите, в които действието ѝ е ограничено (ал. 4). Съгласно предвидените хипотези, нормите на наредбата са приложими по отношение на производството на храни, напитки и тютюневи изделия.

Нормите на Раздел II (чл. 3 – чл. 12) регламентират задълженията на работодателя да предприеме всички необходими мерки за осигуряването на безопасността и здравето на работещите, изложени на потенциален риск от експлозивна атмосфера, като същевременно спазва всички свои задължения във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, произтичащи от разпоредбите на ЗЗБУТ и КТ.

Раздел III „Общи изисквания” (чл. 12 – чл. 24) съдържа конкретни мерки във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, част от които обхващат осигуряване на подходящо и достатъчно обучение за предпазване от експлозии, разработване на писмени инструкции, утвърдени от работодателя при работа в места, класифицирани като опасни, въвеждането на система за разрешения за работа, чието действие е обвързано с разработени правила за предпазване от експлозия и др. Допълнителните разпоредби на Наредбата дават легална дефиниция на ключови по смисъла на наредбата понятия като „експлозивна атмосфера”, „потенциално експлозивна атмосфера”, „опасно място”, „неопасно място”, „възпламеними вещества” и „запалими вещества”, „нормални условия на работа”.

### **1.6.2. Наредба № 8 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби**

Наредбата<sup>69</sup> определя изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби, както и при работа в компресорни станции и помещения. Тя се прилага за стационарни компресорни инсталации и мобилни (самоходни, прикачни и преносими) компресорни уредби, произвеждащи и съхраняващи

<sup>68</sup> Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера, Обн., ДВ. бр. 6/18.01.2005 г.

<sup>69</sup> Наредба № 8 от 23.09.2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби, издадена от министъра на труда и социалната политика на основание чл. 276, ал. 1 от КТ, Обн., ДВ. бр. 93/19.10.2004 г., в сила от 20.04.2005 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

сгъстен въздух с налягане от 0,02 до 40 МРа с обемни компресори (бутални, пластинкови, винтови, мембранни) и на всички работни места, съгласно чл. 2 от ЗЗБУТ, където има въздушни компресорни инсталации и уредби. В Приложения към Наредбата са посочени специфичните изисквания при работа със стационарни компресорни инсталации, с мобилни компресорни уредби, с компресори, задвижвани от двигатели с вътрешно горене или от електродвигатели и при пускане, експлоатация, поддържане и ремонт на компресорни инсталации и уредби.

### **1.6.3. Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари**

С Наредбата<sup>70</sup> се определят изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари (кари) с общо предназначение. Нейните разпоредби се прилагат на всички работни места, съгласно чл. 2 от ЗЗБУТ, където се експлоатират електрокари и мотокари с общо предназначение (чл. 1). Наредбата регламентира задължения за работодателя за предприемане на мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари, за даване на инструкции, правила и указания, изисквания към работните места, изискване за правоспособност за управление на кари и др.

### **1.6.4. Наредба № 3 от 5 май 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рисковете, свързани с експозиция на вибрации**

Наредба № 3 от 2005 г.<sup>71</sup> определя минималните изисквания за предпазване на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността, свързани с експозиция на вибрации при работа. Тя се прилага във всички предприятия, места и дейности съгласно чл. 2 от ЗЗБУТ (чл. 2). С Наредбата са регламентирани максималните стойности на вибрациите, предавани на системата ръка-рамо и на цялото тяло, както и изисквания работещите да не бъдат излагани на стойности, превишаващи дневните гранични стойности на експозиция, предавани на системата ръка-рамо и на цялото тяло (чл. 8).

С Наредбата се уреждат правилата за извършване на оценка, а при необходимост за измерване на нивата на вибрации, на които работещите са изложени (чл. 5); задължения за работодателя за отстраняване или свеждане до минимум на рисковете, за разработване и прилагане на технически и/или организационни мерки, както и на мерки спрямо чувствителни на вибрации групи работещи (чл. 7 и чл. 8, ал. 2), за осигуряване на

<sup>70</sup> Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари, издадена от Министерството на труда и социалната политика на основание чл. 276, ал. 1 от КТ, Обн. ДВ. бр.112/23.12.2004г., в сила от 25.06.2005 г.

<sup>71</sup> Наредба № 3 от 5 май 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рисковете, свързани с експозиция на вибрации, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн., ДВ. бр.40/12.05.2005 г., в сила от 06.07.2005 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

информация и обучение на работещите, изложени на рискове от вибрации, и/или на техните представители (чл. 11) и др. Наредбата е издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ.

#### **1.6.5. 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,<sup>72</sup> 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.

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

Наредбата<sup>73</sup> 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 вменяват 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.

<sup>72</sup> 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.

<sup>73</sup> 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

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

Наредбата,<sup>74</sup> издадена на основание чл. 17, ал. 2 от Закона за храните, определя хигиенните изисквания към производителите и търговците на храни, включително към 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 НАССР), а когато цялостното внедряване на системата е неприложимо - процедури в съответствие с принципите на системата НАССР.

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

### 1.7.1. Закони с общо приложение

- **Закон за безопасното използване на ядрената енергия**

Съгласно чл. 1 от Глава първа “Общи положения”, *Законът за безопасно използване на ядрената енергия (ЗБИЯР)*<sup>75</sup> урежда „обществените отношения, свързани с държавното регулиране на безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и с безопасното управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво, както и правата и задълженията на лицата, които осъществяват тези дейности, за осигуряване на ядрената безопасност, радиационната защита и физическата защита”. Глава втора регламентира режима на държавно регулиране на безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и на безопасното управление на радиоактивните отпадъци и

<sup>74</sup> 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.

<sup>75</sup> Закон за безопасното използване на ядрената енергия, Обн., ДВ. бр.63/28.06.2002 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

отработеното гориво, в частност статута на Агенция за ядрено регулиране, а Глава трета урежда разрешителния режим по отношение на всякакви дейности свързани с използване на ядрена енергия и съответните изисквания за безопасност, вкл. условията и реда за издаване, изменение, подновяване, прекратяване и отнемане на лицензии и разрешения за безопасното осъществяване на съответната дейност (чл. 14 – чл. 27). Нормите в Глава четвърта регламентират управлението на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво, а тези на Глава пета - контрола при използването на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и по управлението на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво. Глава десета и глава единадесета на Закона регламентират съответно гражданската отговорност при нанасяне на ядрена вреда и административнонаказателната отговорност.

- **Закон за висшето образование**

Предметът на *Закона за висшето образование (ЗВО)*<sup>76</sup> 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 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)*<sup>77</sup> 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

<sup>76</sup> Закон за висшето образование, Обн., ДВ. бр.112/27.12.1995 г., посл. изм. ДВ. бр. 63/16.07.2013 г.

<sup>77</sup> 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

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 етиктиране 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.

#### • **Закон за здравето**

Обществените отношения, предмет на регулиране от *Закона за здравето*<sup>78</sup>(33) 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 33 урежда статута и правомощията на органите на управление на националната система на здравеопазване, като ръководни и контролни функции се отреждат 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 33, 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

<sup>78</sup> Закон за здравето, Обн., ДВ. бр. 70/10.08.2004 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

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)<sup>79</sup> 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 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).

<sup>79</sup> 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

- **Закон за народната просвета**

*Законът за народната просвета* (ЗНП)<sup>80</sup> 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*<sup>81</sup> 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*<sup>82</sup> урежда условията и реда за признаване на професионални квалификации, придобити в други държави членки на ЕС и в

<sup>80</sup> Закон за народната просвета, Обн., ДВ. бр. 86/18.10.1991 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 109/20.12.2013 г.

<sup>81</sup> Закон за националната стандартизация, Обн., ДВ. бр. 88/04.11.2005 г., посл. доп. ДВ. бр. 82/26.10.2012 г.

<sup>82</sup> Закон за признаване на професионални квалификации, Обн., ДВ. бр.13/08.02.2008 г., посл. изм. ДВ. бр. 68/2.08.2013 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

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

Дефиницията в чл. 1 на *Закона за професионалното образование и обучение* (ЗПОО)<sup>83</sup> 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 отредява на Министерството на образованието и науката (чл. 51), на МТСП (чл. 52) и на МЗ (чл. 53). Разпоредбата на чл. 52, т. 4 изрично регламентира МТСП да участва в

<sup>83</sup> Закон за професионалното образование и обучение, Обн., ДВ. бр.68/30.07.1999 г., посл. изм. ДВ. бр. 70/9.08.2013 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

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)<sup>84</sup> 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

<sup>84</sup> Закон за техническите изисквания към продуктите, Обн., ДВ. бр.86/01.10.1999 г., посл. изм. ДВ. бр. 68/2.08.2013 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

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)<sup>85</sup> 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. Условието 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, които 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.

### 1.7.2. Подзаконовни нормативни актове издадени на основание Закона за безопасното използване на ядрената енергия

- **Наредба за основните норми за радиационна защита**

Предметът на Наредбата за основните норми за радиационна защита,<sup>86</sup> определен в чл. 1, ал. 1 обхваща основните изисквания и мерки за радиационна защита при осъществяване на дейности по използване на ядрената енергия и източниците на йонизиращи лъчения (ИЙЛ) по смисъла на Закона за безопасно използване на ядрената енергия.

<sup>85</sup> Закон за устройство на територията, Обн., ДВ. бр.1/02.01.2001 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 109/20.12.2013 г.

<sup>86</sup> Наредба за основните норми за радиационна защита, приета с ПМС № 229/25.09.2012 г., обн., ДВ, бр. 76/5.10.2012 г., на основание чл. 26, ал. 3 от Закона за безопасно използване на ядрената енергия.



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

Алинея 2 на чл. 1 разширява приложното ѝ поле и спрямо дейности, при които наличието на естествени източници води до повишаване на облъчването на работещите и населението. В тази връзка разпоредбите на наредбата предвиждат комплекс от мерки за ограничаване на ядреното облъчване, установяване на контролирани зони, инструктаж, включително и провеждане на допълнително обучение при необходимост и въвеждане на строги изисквания за безопасна работа в контролираната зона.

- **Наредба за радиационна защита при дейности с източници на йонизиращи лъчения**

Предмет на Наредбата<sup>87</sup> са изискванията и нивата за освобождаване от отчет и контрол на радиоактивни вещества и материали, съдържащи радиоактивни вещества, получени от разрешена дейност. Наредбата определя и изискванията и правилата за радиационна защита при осъществяване на дейности с източници на йонизиращи лъчения и условията и редът за водене на отчет на ИЙЛ (чл. 1). В чл. 3 - чл. 8 са посочени общите изисквания относно радиационната защита на персонала. Наредбата урежда правилата за радиационна защита при разполагане на обект с ИЙЛ на определена площадка, при строителство на обект с ИЙЛ, монтаж и предварителни изпитания, при съхраняване на радиоактивни вещества, изисквания към радиационния мониторинг при дейности с ИЙЛ, нивата за освобождаване от контрол на радиоактивни вещества или материали, съдържащи радиоактивни вещества, правилата за извеждане от експлоатация на обекти с радиоактивни вещества и др.

- **Наредба за условията и реда за придобиване на професионална квалификация и за реда за издаване на лицензии за специализирано обучение и на удостоверения за правоспособност за използване на ядрената енергия**

Съгласно чл. 1, Наредбата<sup>88</sup> определя условията и редът за придобиване на професионална квалификация за извършване на дейности в ядрени съоръжения и с ИЙЛ; длъжностите, за които се изисква правоспособност; редът за издаване, изменение, подновяване, прекратяване и отнемане на лицензии за специализирано обучение за дейности в ядрени съоръжения и с ИЙЛ (специализирано обучение); редът за издаване, прекратяване и отнемане на удостоверения за правоспособност; условията и редът за провеждане на изпити за придобиване на правоспособност за изпълнение на дейности в ядрени съоръжения и с ИЙЛ; редът за осъществяване на контрол по изпълнението на условията на издадените лицензии за специализирано обучение и удостоверения за правоспособност.

<sup>87</sup> Наредба за радиационна защита при дейности с източници на йонизиращи лъчения, приета с ПМС № 200 от 04.08.2004 г., на основание чл. 26, ал. 2 от Закона за безопасно използване на ядрената енергия, посл. изм. и доп., ДВ, бр. 76/5.10.2012 г.

<sup>88</sup> Наредба за условията и реда за придобиване на професионална квалификация и за реда за издаване на лицензии за специализирано обучение и на удостоверения за правоспособност за използване на ядрената енергия, приета с ПМС № 209 от 6.08.2004 г., на основание чл. 65, ал. 3 и чл. 71 от Закона за безопасно използване на ядрената енергия, Обн., ДВ, бр. 74 от 2004 г., посл. изм. и доп., 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

Наредбата въвежда високи изисквания за културата на безопасност при изграждането, поддържането и прилагането на система за подбор и квалификация на персонала от страна на лицензиантите и титулярите на разрешения за извършване на дейности в ядрени съоръжения и с ИЙЛ (чл. 5), както и обвързване на лицензиите са специализирани обучения с изпълнение на изискванията за безопасността, включително контрола на ядрената безопасност и радиационната защита (чл. 3, ал. 2). Чл. 15 регламентира изискванията към учебните програми за поддържащо специализирано обучение, които ежегодно следва да отчитат „измененията в нормативните изисквания, свързани с ядрената безопасност и радиационната защита, и в експлоатационните документи”.

- **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*,<sup>89</sup> наредби (напр. *Наредба за условията и реда за признаване на право за упражняване на регулирана професия*,<sup>90</sup> *Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България*,<sup>91</sup> *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*<sup>92</sup>) и решения (*Решение № 619 от 20 юли 2009 г. на Министерския съвет за приемане Списък на регулираните професии в Република България*<sup>93</sup> не съдържат норми пряко приложими към правилата за безопасност и здраве при работа.

<sup>89</sup> 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.

<sup>90</sup> 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.

<sup>91</sup> 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.

<sup>92</sup> 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. 40/29.04.2003 г., посл. изм. ДВ. бр. 88/8.10.2013 г.

<sup>93</sup> 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., ДВ бр. 2/ 7.01.2014 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

### 1.7.3. 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 Наредбата<sup>94</sup> 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).

- **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,<sup>95</sup> 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**

<sup>94</sup> 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 ЗЗВВХВС, Обн., ДВ, бр. 43 от 7.06.2011 г.

<sup>95</sup> 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. 4б, ал. 2 от ЗЗВВХВС, Обн., ДВ, бр. 1 от 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

Съгласно чл. 1, Наредбата<sup>96</sup> регламентира реда и начина за класифициране на химични вещества и смеси, изискванията за опаковане и етикетирание на опасни химични вещества и смеси, изискванията за опаковане и етикетирание 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 съдържат достатъчно данни, свързани с опазването на здравето и безопасната употреба и/или съхранение на опасните химични вещества.

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

- **Наредба за медицинската експертиза**

Наредбата<sup>97</sup> 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.

<sup>96</sup> Наредба за реда и начина на класифициране, опаковане и етикетирание 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. , изм. ДВ, бр. 84/27.09.2013 г.

<sup>97</sup> 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.



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

Наредбата<sup>98</sup> 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**

Наредбата<sup>99</sup> 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).

#### **1.7.5. 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.

<sup>98</sup> 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.

<sup>99</sup> 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.





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 машините**

С Наредбата<sup>100</sup> 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.

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

Наредбата<sup>101</sup> 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**

Наредбата<sup>102</sup> 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

<sup>100</sup> 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.

<sup>101</sup> 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.

<sup>102</sup> 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.



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

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).

### 1.7.6. 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 работа**<sup>103</sup>

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
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

<sup>103</sup> Източник: [www.bds-bg.org](http://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 12.3.002:1978	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 50413:2008/A1:2013	EN	Основен стандарт за процедури за измерване и изчисляване на облъчването на хора от електрически, магнитни и електромагнитни полета (0 Hz - 300 GHz)
БДС EN 50499:2009		Процедура за оценяване на облъчването на работници от електромагнитни полета
БДС 13940:1977/ Изменение 1:1980		Производствени сгради на промишлени предприятия. Унификация на конструктивните параметри и конструктивните решения. Основни положения
БДС 9544:1972		Уреди, свързани с измерването и използването на йонизиращи лъчения



**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 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, въведени в Република България като български стандарти<sup>104</sup>**

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 11064-4:2013	Ергономично проектиране на центрове за управление.	Част 4: Разполагане и размери на работни места (ISO 11064-4:2013)
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, изолатори и мини околна среда) (ISO 14644-7:2004)
СТ на СИВ 3785:1982	Помещения чисти и чисти работни места с контролируеми обезпрашени среди.	Термини и определения. Класификация по степени

<sup>104</sup> Източник: [www.bds-bg.org](http://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

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 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
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



**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 13478:2001+A1:2008	EN	Безопасност машините	на	Предотвратяване на пожар и защита срещу пожар
БДС EN ISO 13856-1:2013		Безопасност машините	на	Предпазни устройства, чувствителни на натиск. Част 1: Основни принципи за проектиране и изпитване на чувствителни на натиск настилки и чувствителни на натиск подове (ISO 13856-1:2013)
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
CEN Guide 414:2004		Безопасност машините	на	Правила за разработване и оформяне на стандарти за безопасност
БДС EN 2:1996+A1:2009	547-	Безопасност машините	на	Размери на човешкото тяло. Част 2: Принципи за определяне на размерите, необходими за отвори за достъп
БДС EN 3:1996+A1:2009	547-	Безопасност машините	на	Размери на човешкото тяло. Част 3: Антропометрични данни
БДС EN 1:2006+A1:2009	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 пробоявания от ръчно държани ножове. Част 1: Ръкавици с 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 пробоявания от ръчно държани ножове. Част 2: Ръкавици и защитни средства за ръката, различни от мрежа от метални пръстени

**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 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 14058:2005	Защитно облекло	Облекла за защита срещу студени условия на заобикалящата среда
БДС EN ISO 13688:2013	Защитно облекло	Общи изисквания (ISO 13688:2013)
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 сгъстен 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
БДС EN 529:2006	Средства за защита на дихателните органи	Препоръки за избор, употреба, грижи и поддържане. Ръководство



**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 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 20346:2005/A1:2007	EN	Лични предпазни средства	ISO	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+A1:2013		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
БДС EN 166:2003		Индивидуална защита на очите		Изисквания





**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 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 458:2005	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+A1:2013	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	
БДС 60984:2001/A11:2001	EN Ръкави от изолационен материал за работа под напрежение	



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

### 1.7.7. Подзаконовни 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 за съществените изисквания към строежите и оценяване съответствието на строителните продукти**

Наредбата,<sup>105</sup> 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**

Наредбата<sup>106</sup> 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.

<sup>105</sup> 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.

<sup>106</sup> 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.



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

### **1.7.8. 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.

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

Съгласно чл. 1, с Наредбата<sup>107</sup> 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 реда и начина за извършване на метрологичен надзор**

Съгласно чл. 1, Наредбата<sup>108</sup> 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.

### **1.7.9. Специфични изисквания за правоспособност на лицата за упражняване на професия в отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло”**

В следващите параграфи са представени наредбите, с които се определят държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по съответната професия в професионални направления „Производство на текстил, облекло, обувки и кожени изделия” и „Дизайн”, съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение по

<sup>107</sup> 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.

<sup>108</sup> 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.



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

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 № 22 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Моделierer - технолог на облекло”**

С Наредбата<sup>109</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия “Моделierer - технолог на облекло”. Обучението се извършва в две специалности: „Конструиране, моделиране и технология на облекло от текстил” и „Конструиране, моделиране и технология на облекло от кожи”. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за здравословни и безопасни условия на труд; да познава и използва личните предпазни средства; да знае възможните опасни ситуации в процеса на трудовата си дейност, да реагира правилно и своевременно на проблема, като не застрашава живота и здравето на околните и на себе си.

- **Наредба № 23 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на облекло”**

С Наредбата<sup>110</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на облекло”. Обучението се осъществява в две специалности: „Производство на облекло от текстил” и „Производство на облекло от кожи”. Едно от изискванията към обучавания, след завършване на обучението, е да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място.

- **Наредба № 37 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на обувни и кожено-галантерийни изделия”**

С Наредбата<sup>111</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на обувни и кожено-галантерийни изделия”. Обучението се осъществява в две специалности: „Производство на обувни изделия” и „Производство на кожено-галантерийни изделия”. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да познава и да използва лични предпазни средства, да знае и прилага основните правила за безопасна работа с оборудването на работното място и др.

<sup>109</sup> Наредба № 22 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия “Моделierer - технолог на облекло”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 10/06.02.2004 г.

<sup>110</sup> Наредба № 23 от 6 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на облекло”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 10/06.02.2004 г.

<sup>111</sup> Наредба № 37 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в производството на обувни и кожено-галантерийни изделия”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 23 /19.03.2004 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 № 3 от 14 февруари 2005 г. за придобиване на квалификация по професия „Моделиер-технолог на обувни и кожено-галантерийни изделия”**

С Наредбата<sup>112</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Моделиер-технолог на обувни и кожено-галантерийни изделия”. Обучението се осъществява в две специалности: „Конструирание, моделиране и технология на обувни изделия” и „Конструирание, моделиране и технология на кожено-галантерийни изделия”. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за здравословни и безопасни условия на труд; да познава и използва лични предпазни средства; да познава рисковите ситуации в целия производствен процес; да реагира адекватно при възникване на проблеми, без да застрашава здравето и живота - своя и на околните; и др.

- **Наредба № 18 от 15 декември 2005 г. за придобиване на квалификация по професия “Работник в производство на облекло”**

Наредбата<sup>113</sup> определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Работник в производство на облекло”. Едно от изискванията към обучавания, след завършване на обучението му, е да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място.

- **Наредба № 12 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Дизайнер”**

С Наредбата<sup>114</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Дизайнер” от област на образование “Изкуства” и професионално направление “Дизайн”. Обучението се осъществява в единадесет специалности, в това число в специалност „Моден дизайн”. След завършване на обучението по специалността обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за здравословно и безопасно упражняване на изучаваната професия и за опазване на околната среда, както и да познава и използва личните предпазни средства.

- **Наредба № 16 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Текстилен техник”**

С Наредбата<sup>115</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Текстилен техник”. Обучението се осъществява в три

<sup>112</sup> Наредба № 3 от 14 февруари 2005 г. за придобиване на квалификация по професия „Моделиер-технолог на обувни и кожено-галантерийни изделия”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 23/18.03.2005 г.

<sup>113</sup> Наредба № 18 от 15 декември 2005 г. за придобиване на квалификация по професия “Работник в производство на облекло”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр.5/17.01.2006 г.

<sup>114</sup> Наредба № 12 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Дизайнер”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 16/20.02.2007 г.

<sup>115</sup> Наредба № 16 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Текстилен техник”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 20/06.03.2007 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

специалности „Предачно производство”, „Тъкачно производство” и „Плетачно производство”. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при производството на текстил, облекло, обувки и кожени изделия; да познава и използва личните предпазни средства, да знае възможните опасни ситуации в процеса на трудовата дейност, да реагира правилно и своевременно при възникнали проблеми, като не застрашава здравето и живота - своя и на околните.

- **Наредба № 17 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Десенатор на текстил”**

С Наредбата<sup>116</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиване на квалификация по професия „Десенатор на текстил”. Обучението се осъществява в две специалности: „Компютърно проектиране и десениране на тъкани плоски изделия” и „Компютърно проектиране и десениране на плетени плоски изделия”. След завършване на обучението по професията, едни от изискванията към обучаваният, са да познава и прилага основните правила за здравословни и безопасни условия на труд; да познава и използва личните предпазни средства; да знае възможните опасни ситуации в процеса на трудовата дейност, да реагира правилно и своевременно на проблема, като не застрашава живота и здравето - своя и на околните.

- **Наредба № 7 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в текстилното производство”**

С Наредбата<sup>117</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професия „Оператор в текстилното производство”. Обучението се осъществява в три специалности: „Предачно производство”, „Тъкачно производство” и „Плетачно производство”. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за здравословни и безопасни условия на труд; да познава и използва личните предпазни средства, да знае възможните опасни ситуации в процеса на трудовата дейност, да реагира правилно и своевременно на проблема, като не застрашава живота и здравето - своите и на околните.

- **Наредба № 10 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Работник в обувно и кожено-галантерийно производство”**

С Наредбата<sup>118</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професия „Работник в обувно и кожено-галантерийно производство”.

<sup>116</sup> Наредба № 17 от 12 декември 2006 г. за придобиване на квалификация по професия „Десенатор на текстил”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 20/06.03.2007 г.

<sup>117</sup> Наредба № 7 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в текстилното производство”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 11/05.02.2008 г.

<sup>118</sup> Наредба № 10 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Работник в обувно и кожено-галантерийно производство”, издадена от министъра на образованието и науката, Обн., ДВ. бр. 16/15.02.2008 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

Обучението се осъществява в специалността „Обувно и кожено-галантерийно производство”. След завършване на обучението, едно от изискванията към обучаваният, е да знае и прилага основните правила за здравословни и безопасни условия на труд на работното място.

- **Наредба № 6 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Плетач“**

С Наредбата<sup>119</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професията „Плетач“. Обучението се осъществява в две специалности: „Ръчно художествено плетиво“ и „Плетач на настолна плетачна машина“. След завършване на обучението по професията, едно от изискванията към обучаваният, е да познава, спазва и прилага правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

- **Наредба № 7 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Шивач“**

С Наредбата<sup>120</sup> се определя държавното образователно изискване за придобиването на квалификация по професията „Шивач“. Обучението се осъществява по специалността „Шивачество“. След завършване на обучението по професията обучаваният трябва да знае и прилага основните правила за безопасна работа на работното място и да спазва нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд.

## 1.8. 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 Министерският съвет, създаден с ПМС № 87/12.03.1997 г.<sup>121</sup> 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

<sup>119</sup> Наредба № 6 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Плетач“, издадена от министъра на образованието, младежта и науката, Обн., ДВ. бр. 77/29.09.2009 г.

<sup>120</sup> Наредба № 7 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Шивач“, издадена от министъра на образованието, младежта и науката, Обн., ДВ. бр. 77/29.09.2009 г.

<sup>121</sup> Постановление № 87 на Министерският 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

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 условията 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 отраслови 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 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)).<sup>122</sup> 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

<sup>122</sup> 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. 77/3.09.2013 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

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 - 3 на Устройствения правилник (УПИАГИТ),<sup>123</sup> Главната инспекция по труда упражнява цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности; упражнява специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон; дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство, на законодателството, регламентиращо здравословните и безопасни условия на труд, и на други нормативни актове, контролът на които е възложен на Агенцията със закон.

Главна дирекция "Инспектиране на труда" на ИА „ГИТ” подпомага изпълнителния директор при изпълнението на държавната политика, свързана с функциите на Агенцията; контролира, координира, анализира и обобщава дейността на териториалните структури на Агенцията – дирекциите "Инспекция по труда"; организира и отговаря за дейностите, свързани с планирането, изпълнението на годишния план и отчетността на контролната дейност, осъществявана от дирекциите "Инспекция по труда"; осъществява ръководство на дирекциите "Инспекция по труда" при извършването на контрола по спазване на трудовото законодателство, здравословните и безопасни условия на труд, насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба; обобщава и анализира информацията за състоянието и проблемите при контрола на трудовото законодателство, здравословните и безопасни условия на труд, насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба; организира дейността по издаване на разрешения от Агенцията в областта на осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд при взривни работи; дава становища при разработването на проекти на нормативни актове в областта на инспектирането на труда; дава становища при разработване на указания, процедури и правила за инспектиране в областта на здравословните и безопасни условия на труд; осъществява взаимодействието с други държавни органи и сътрудничеството със социалните партньори по въпросите, свързани с инспектирането на труда; подпомага и контролира дейността на дирекциите "Инспекция по труда", свързана с установяване на причините за възникнали злополуки; осъществява взаимодействие с Националния осигурителен институт при анализа на трудовия травматизъм и професионалната заболяемост; извършва контрол на територията на цялата страна по спазване на трудовото законодателство, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на

<sup>123</sup> Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, приет с ПМС № 2 от 13.01.2014 г., обн., ДВ, бр. 6/21.01.2014 г., в сила от 29.01.2014 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

правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, и на други нормативни актове, когато контролът е възложен със закон; дава отговори по искания и запитвания на физически и юридически лица по въпросите, свързани със спазването на трудовото законодателство, здравословните и безопасни условия на труд, държавната служба и насърчаването на заетостта; извършва контрол в рисковите предприятия и производства по списък, утвърден от изпълнителния директор; дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство, здравословните и безопасни условия на труд, на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и по прилагането на Закона за насърчаване на заетостта; събира, обобщава и предоставя информация за прилагането в Република България на нормативните актове на Европейския съюз в областта на спазването на трудовото законодателство, държавната служба и насърчаването на заетостта; по искане на дирекция "Правно осигуряване на инспекционната дейност" изготвя становища по оспорени принудителни административни мерки за отстраняване на нарушения на нормативните изисквания на трудовото законодателство, държавната служба и законодателството по насърчаването на заетостта; дава указания и контролира изпълнението на определените в годишния план за дейността на Агенцията програми и мерки в областта на спазването на трудовото законодателство, държавната служба и насърчаването на заетостта и др. (чл. 15 на УПИАГИТ).

Дирекциите "Инспекция по труда" са териториални поделения към Главна дирекция "Инспектиране на труда". Те осъществяват дейността си на територията на съответната област, като: упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности; упражняват специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, когато това е възложено със закон; дават сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство, на законодателството, регламентиращо здравословните и безопасни условия на труд; решават по компетентност искания, сигнали и запитвания на физически и юридически лица; информират изпълнителния директор за установени непълноти и недостатъци в нормативните актове и правят предложения за тяхното усъвършенстване във връзка с упражнявания контрол; изготвят планове, отчети, информация и годишен доклад за своята дейност; изготвят и предоставят анализи за трудовия травматизъм и спазването на нормативните актове, контролът по които е възложен на Агенцията; събират, обобщават и предоставят информация за прилагането в Република България на нормативните актове на Европейския съюз в областта на здравословните и безопасни условия на труд, трудовите правоотношения и насърчаването на заетостта (чл. 16 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 на условията на труд с висок социален ефект на резултатите в отделните



**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

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)<sup>124</sup> *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 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, ПУДНЦОЗА<sup>125</sup>). 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),<sup>126</sup> осъществява държавната здравна политика

<sup>124</sup> Устройствен правилник на Министерство на здравеопазването, приет с ПМС № 149/12.07.2013 г., обн., ДВ, бр. 64/19.07.2013 г.

<sup>125</sup> 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.

<sup>126</sup> 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.



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 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 НЦРРЗ<sup>127</sup>). 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 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 неговите помощни консултативни органи и работни групи, свързани с прилагането на Закона за здравословни и безопасни условия на труд 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. 34, т. 1 и т. 13 на Устройствения правилник на министерството на регионалното развитие<sup>128</sup>) и др.

<sup>127</sup> 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.

<sup>128</sup> Устройствен правилник на Министерство на регионалното развитие, приет с ПМС № 161 от 2.08.2013 г., обн., ДВ, бр. 70/9.08.2013 г., в сила от 9.08.2013 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

Дирекция „Правила и норми за проектиране и строителство” на Министерството на регионалното развитие подпомага министъра при осъществяването на държавната политика по разработването на нормативни актове (издавани самостоятелно или съвместно с други компетентни министри) в областта на проектирането, изпълнението, експлоатацията и разрушаването на строежите и тяхното хармонизиране с правото на Европейския съюз с оглед създаване на условия за изграждането на безопасни, енергоефективни и достъпни строежи с устойчиво използване на природните ресурси; организира и ръководи разработването на техническите нормативни актове в тази сфера, извършва мониторинг и анализ по прилагането им и определя нови изисквания по отношение на безопасността на строежите, на здравето, дълготрайността, икономията на енергия, опазването на околната среда и аспектите от икономически и обществен интерес, като се отчитат съществените характеристики на строителните продукти, и координира взаимната им съгласуваност с цялостната дейност в областта на инвестиционното проектиране и строителство; представлява министерството и участва в национални органи по акредитация, метрология и стандартизация, участва в работни групи по европейска интеграция и в технически комитети по стандартизация към Българския институт за стандартизация и изработва становища по проекти на европейски стандарти с оглед прилагането им чрез подзаконовни нормативни актове; и др., съгласно чл. 21 от Устройствения правилник на министерството на инвестиционното проектиране<sup>129</sup>.

Дирекцията за национален строителен контрол (ДНСК) упражнява контрол по спазването на ЗУТ и на нормативните актове по прилагането му при проектирането и строителството, в т.ч. влагането на качествени строителни материали и изделия с оглед осигуряване на сигурността, безопасността, достъпността и другите нормативни изисквания към строежите, и обследва и документира аварията в строителството (чл. 4, ал. 1 на Устройствения правилник на ДНСК<sup>130</sup>). 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).

<sup>129</sup> Устройствен правилник на Министерство на инвестиционното проектиране, приет с ПМС № 161/2.08.2013 г., обн. ДВ. бр. 70/9.08.2013 г.

<sup>130</sup> Устройствен правилник на Дирекцията за национален строителен контрол, приет с ПМС № 5 от 20.01.2010 г., Обн. ДВ. бр. 7/26.01.2010 г., посл. изм. ДВ. бр. 78/6.09.2013 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

Една от функциите на *Дирекция „Индустриални 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 и да организира и координира дейността по тристранното партньорство с работодателските и синдикалните организации (чл. 29, т. 17 и т. 18 на Устройствения правилник на МИЕ<sup>131</sup>).

*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 МТИТС<sup>132</sup>). 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, ЗМВР<sup>133</sup>).

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

<sup>131</sup> Устройствен правилник на Министерството на икономиката и енергетиката, приет с ПМС № 197 от 2.09.2013 г., обн., ДВ, бр. 79/10.09.2013 г., в сила от 1.09.2013 г., посл. изм. и доп., ДВ, бр. 14/18.02.2014 г., в сила от 18.02.2014 г.

<sup>132</sup> Устройствен правилник на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, приет с ПМС № 232 от 28.09.2009 г., Обн. ДВ, бр. 78 от 2.10.2009 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр. 77/3.09.2013 г.

<sup>133</sup> Закон за министерството на вътрешните работи, Обн. ДВ, бр. 17/24.02.2006 г., посл. изм. ДВ, бр. 70/9.08.2013 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

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).

*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 храните<sup>134</sup>).

*Министърът на околната среда и водите* осъществява държавната политика по опазване на околната среда (чл. 8, ал. 1 на Закона за опазване на околната среда<sup>135</sup>). 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 ИАОС<sup>136</sup>). *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).

Част от функциите на Дирекция "Социална политика" на МО, са да подпомага министъра при осъществяване на политиката в областта на социалното сътрудничество и при осъществяване на политиката и дейността по безопасни и здравословни условия на труд във въоръжените сили както и да осъществява контрол по спазването и (чл. 33, т. 13 и т. 14 от Устройствения правилник на МО<sup>137</sup>).

<sup>134</sup> 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. 94/29.10.2013 г.

<sup>135</sup> Закон за опазване на околната среда, Обн. ДВ. бр.91/25.09.2002 г., изм. ДВ. бр.66/26.07.2013 г.

<sup>136</sup> 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.

<sup>137</sup> Устройствен правилник на Министерството на отбраната, приет с ПМС № 5 от 21.01.2014 г., обн., ДВ, бр. 8/28.01.2014 г., в сила от 1.02.2014 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

Държавната агенция за метрологичен и технически надзор (ДАМТН) е администрация, която подпомага председателя при осъществяване на правомощията му (чл. 2, ал. 3 на Устройствения правилник на ДАМНТ<sup>138</sup>) по надзор на пуснатите на пазара и/или пуснатите в 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 лицензии 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<sup>139</sup>).

## 2. ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛА

### 2.1. ОТПРАВНИ ТОЧКИ И ПРИНЦИПИ ЗА АНАЛИЗ И СИНТЕЗ

На база на анализа на състоянието на отрасъла, изготвен в рамките на Дейност 2 „Извършване на 3 секторни анализа на резултатите от проучването с ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд” по настоящия проект и в резултат на изпълнението на други две проектни дейности: Дейност 3 „Разработване на 3 методики за подобряване на условията на труд в предприятията от целевите сектори” и Дейност 4 „Запознаване на 60 работодателя (по 20 работодателя от всеки сектор) със съответната Методика за подобряване на условията на труд”, 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 6 месеца в предприятията от извадката.
- Очакваме, да се потвърди и предположението, че в резултат на внедрените методики, в предприятията от проучването са настъпили подобрения в условията на труд. Като резултат от това, очакваме също да се регистрира намаление в броя на трудовите злополуки, регистрирани през последните 6 месеца.
- Аналогично на първото проучване по проекта и отчитайки тенденции, наблюдавани на национално ниво за нерегистриране на някои трудови злополуки

<sup>138</sup> 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. и доп. ДВ., бр. 14/18.02.2014 г., в сила от 18.02.2014 г.

<sup>139</sup> Устройствен правилник на Агенцията за ядрено регулиране, приет с ПМС № 278 от 9.12.2013 г., обн., ДВ, бр. 107/13.12.2013 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 предприятията, очакваме да бъдат регистрирани различия, макар и минимални, между мненията на работодателите и тези на заетите в отрасъла лица.

## 2.2. МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

### 2.2.1. 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 „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия“ за възможните рискове и опасности на работното място, основните типове трудови злоупотреби, 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 отпочиване, 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 злоупотреби и рискове за здравето си.

### 2.2.2. Подготовка на анкетна карта за работодателите и заетите лица за набиране на нужната информация

За нуждите на секторните анализи, са разработени 2 анкетни карти, за набиране на информация по отношение условията на труд в отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия“ – една, насочена към работодателите, а другата към заетите лица в отрасъла, както следва:

- Въпросник за работодатели, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 43 въпроса
- Въпросник за заети лица, Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия: 39 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.



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

### 2.2.3. Извършване на проучването

Проучването в отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” 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 анкетъор
- Чрез он-лайн попълване на електронна анкетна карта

Анкетъорите преминаха през предварителен инструктаж за начините, по които да провеждат проучването и съответно, начина на попълване на данни.

### 2.2.4. Обработка и анализ на резултатите от анкетното проучване

На първо място, беше извършена предварителна оценка на качеството на данните. Попълнените анкетни карти бяха разделени спрямо това, дали е попълнена от работодател или заето лице.

На второ място, беше направен 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 определен отговор на предходен въпрос) и които следва да бъдат отстранени. Нито сред анкетите, попълнени от работодателите в отрасъла (24 броя), нито сред тези, попълнени от заети лица (70 броя), бяха идентифицирани такива.

На трето място, беше извършена 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 направен анализ на данни от отрасъла само от работодателите и съответно, след това, само от заетите лица. Същевременно, данните бяха обработени и интегрирано, заради сравнително малкия обем на извадката – чрез интегрирането на двете изследвани съвкупности, се подобрява и представителността на информацията.

За обработка на данните беше 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 функцията, която да я описва достатъчно точно.
- Корелационен анализ - обработка на статистически данни използвани за изучаване на взаимозависимост (корелации). При анализа се сравняват коефициентите на корелацията между една или повече двойки променливи, за да се установят статистически взаимозависимости между тях.



**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

- Динамичен анализ - изследва тенденцията на развитие на дадено явление във времето, неговите сезонни и други колебания. Изучаването на тенденцията на развитие, по подобие на регресионен анализ, изследва връзката между явлението и времето като независима променлива.

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:

- Условиата на труд в отрасъла
- Безопасност и здраве при работа в отрасъла

### 2.3. ОБХВАТ НА ПРОУЧВАНЕТО

Последващото проучване в отрасъл „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло” беше проведено 6 месеца след запознаване на работодателите с Методиката за подобряване на условията на труд. Проучването имаше за задача да установи наличието или липсата на прогрес в условията на труд в същите предприятия чрез сравнение на основните им параметри към настоящия момент спрямо установените чрез първото проучване по проекта (проведено през м. август 2013 г. преди запознаването на работодателите с Методиката).

По такъв начин бе установена не само ползата от въвеждането на Методиките, но и бяха идентифицирани директните и индиректните ефекти от това за предприятията и съответно за всеки от трите отрасли.

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



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 1. Тематичен обхват на проучването на условията на труд в предприятията от отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”



За целта бяха идентифицирани и включени в проучването респонденти от 20 предприятия от отрасъла, диференцирани по следния начин:

- Въпросник за работодатели, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”: 43 въпроса
- Въпросник за заети лица, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”: 39 въпроса

Друг разрез на проучването бе спрямо позицията, като има създадена специална анкетна карта за работодатели и заети лица в отрасъла. По такъв начин бяха събрани 24 анкетни карти, попълнени от работодатели и 70 анкетни карти, попълнени от заети в предприятията от отрасъла лица. Следователно, събраните отговори за целия отрасъл са 94.

## 2.4. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

### 2.4.1. Общи данни за изследваните предприятия

В настоящия анализ са изследвани настъпилите промени след прилагането на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията от трите подсектора на икономическа дейност „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”.



**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

Изследвани са мненията на работодатели и заети, като извадката е неравномерно разпределена по подсектори, с преобладаващо присъствие на предприятията, занимаващи се с производство на хранителни продукти.

**Таблица 1. Код на изследваните предприятия (в %)**

	<b>Заети лица</b>	<b>Работодатели</b>
Производство на хранителни продукти, група 10 по КИД 2008	70,0	79,2
Производство на напитки, група 11 по КИД 2008	27,1	16,7
Производство на тютюневи изделия, група 11 по КИД 2008	2,9	4,2
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица*

В рамките на настоящото анкетно проучване преобладават работодателите, заемащи ръководни позиции в поверените им предприятия - управители/изпълнителни директори. В значителна част от случаите, обаче, изследваните работодатели съвместяват две позиции едновременно – собственици/съсобственици, в чийто ресор от правомощия и задължения е включено и управлението на съответното предприятие.

Сред зетите превес имат лицата, които изпълняват основно оперативни или обслужващи функции в рамките на предприятието.

**Таблица 2. Позиция на изследваните лица в предприятията (в %)**

	<b>Заети лица</b>	<b>Работодатели</b>
Собственик/съсобственик	-	37,5
Управител/Изпълнителен директор	-	83,3
Финансов директор	0,0	-
Административен директор	2,9	-
Търговски директор	1,4	-
Експерт-ЗБУТ	4,3	-
Друго*	91,4	-

*Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица*

*Бележка: \*Позиция “Друго” включва: организатори производство, лаборанти, началници склад/цех, технически и търговски сътрудници, технолози, машинни оператори, техници, механици, шофьори, огняри*

*Бележка: Сумата на процентите надвишава 100, тъй като въпросът позволява на респондентите да посочват повече от 1 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

#### 2.4.2. Влияние на проекта върху режимите на труд и отдих в предприятията

В 50% от случаите внедрените методики за подобряване на условията на труд са довели до генериране на реални предпоставки и възможности за извършване на оптимизация по линия на вече действащите физиологични режими на труд и почивка в предприятията – независимо дали по време на самия проект (33,3%) или след неговото приключване (16,7%).

В другата половина от изследваните предприятия проектът не е бил съпроводен с актуализации на режимите на труд и отдих, което се дължи на вече оползотворен от предприятията потенциал и липса на други възможности за тяхното по-нататъшно оптимизиране.

**Таблица 3. Влияние на проекта върху действащите в предприятията Физиологични режими на труд и почивка (в %)**

Проектът помогна ли Ви да определите възможностите за подобрене в действащите във Вашето предприятие Физиологични режими на труд и почивка?	Работодатели
Да	33,3
Не	50,0
Възнамерявам да ги актуализирам	16,7
<b>Общо</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: работодатели

Наличието на специално обособени места за отдих се възприема като фактор, спомагащ за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която те 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.

В преобладаващата част от предприятията местата за отдих са били обособени преди осъществяването на проекта, свързан с подобряването на условията на труд. Изненадващо, по този показател положителните отговори на заетите (91,4%) значително превишават тези на работодателите (79,2%). По важно е, обаче, да се отбележи, че липсват индикации за наличие на предприятия, които не само, че не са изградили места за отдих преди проекта, но и не планират да обособят такива и в бъдеще, след неговото приключване.

**Таблица 4. Изграждане на обособени места за отдих в резултат на проекта (в %)**

	Заети лица	Работодатели
Не, вече са обособени	91,4	79,2
Да	8,6	16,7
Не, но възнамеряваме да изградим	0,0	4,2
Не	0,0	0,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

### 2.4.3. Въздействие на проекта върху здравния статус на заетите лица

- **Медицинско обслужване, вкл. предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието**

Внедрените мерки за подобряване на условията на труд не са довели до съществена промяна в дела на предприятията, които са сключили договор със служба по трудова медицина, тъй като повечето от тях вече са имали действащ такъв преди осъществяването на проекта. В това отношение се наблюдава почти пълно съвпадение в отговорите на работодателите и заетите (91,7% от първата и 88,6% от втората група дават положителен отговор).

**Таблица 5. Наличие на сключен договор със служба по трудова медицина вследствие на проекта (в %)**

	Заети лица	Работодатели
Да	2,9	0,0
Не	8,6	8,3
Имаме действащ такъв	88,6	91,7
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Допълнителното здравно осигуряване на заетите не е сред приоритетите на мнозинството от работодателите, имайки предвид факта, че като цяло е все още доста слабо разпространена практика сред тях – единични са случаите, в които предприятията вече предоставят подобна допълнителна придобивка на заетите. Още по-малко пък са работодателите, които възнамеряват да предприемат подобни мерки в резултат на изпълнения проект.

**Таблица 6. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)**

Допълнително здравно осигуряване	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	11,4	8,3
Да, започнахме	0,0	0,0
Не	85,7	87,5
Не, но възнамеряваме	2,9	4,2
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Въпреки, че е налице известно разминаване в оценките на двете изследвани групи респонденти, осигуряването на безплатна храна на заетите като форма на допълнителна придобивка за сметка на работодателя, също може да се разглежда по-скоро като



**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

изключение, отколкото като общоприета практика сред работодателите. Тази тенденция е в сила както преди, така и след внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

**Таблица 7. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)**

Безплатна храна	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	12,9	16,7
Да, започнахме	7,1	0,0
Не	72,9	83,3
Не, но възнамеряваме	7,1	0,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Предоставянето на ваучери за хранене на заетите лица намира сравнително слаба подкрепа сред изследваните работодатели. Липсват индикации за работодатели, които реално са пристъпили към предоставянето на подобна придобивка на заетите в резултат от проведенния проект, а едва около 17% са тях възнамеряват евентуално да въведат подобна практика в бъдеще в рамките на поверените им предприятия.

**Таблица 8. Предоставяне на допълнителни придобивки на заетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)**

Ваучери за хранене	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	7,1	4,2
Да, започнахме	1,4	0,0
Не	85,7	79,2
Не, но възнамеряваме	5,7	16,7
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Покриването на транспортните разходи от/до работното място на заетите безспорно се характеризира с най-висока степен на непопулярност и спорадичност от всички разглеждани до момента допълнителни придобивки за сметка на работодателя.





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 9. Предоставяне на допълнителни придобивки на зетите лица за сметка на предприятието в резултат на проекта (в %)

Покриване на транспортните разходи от/до работното място	Заети лица	Работодатели
Да, предоставяме и преди проекта	0,0	0,0
Да, започнахме	0,0	0,0
Не	91,4	87,5
Не, но възнамеряваме	8,6	12,5
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В общи линии, може да се заключи, че работодателите изпълняват нормативните изисквания, свързани с БЗР, но усилията им все още са насочени основно към покриване на минималните/задължителните изисквания в тази област, като се избягва генерирането на допълнителни разходи.

#### • Влияние на работата върху здравето на работещите

Настоящото изследване регистрира понижаване на дела на зетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злоупотреки във фирмата, в която работят, през последните шест месеца в сравнение с предходно изследвания период, в който методиките за подобряване на условията на труд все още не са били внедрени.

Преди осъществяването на проекта 14 от респондентите са споделили за 1-2 настъпили трудови злоупотреки в предприятието, което се равнява на 19,7% от извадката на зетите лица (тук трябва да се отчита и фактът, че 11,3% са заявили, че не са запознати, нямат представа).

След внедряване на методиките за подобряване на условията на труд едва 9 от респондентите споделят за 1 настъпила трудова злоупотрека в предприятието, което се равнява на 12,9% от извадката на зетите лица. В процентно отношение това представлява намаляване на дела на зетите лица, които свидетелстват за случаи на трудови злоупотреки във фирмата, в която работят с 35,7% в сравнение с периода преди осъществяването на проекта.

Разбира се, зетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата и оценката им е субективна. Интересно е да се отбележи, че всички работодатели, обхванати от проучването както преди, така и след осъществяването на проекта заявяват, че в тяхното предприятие не е настъпила нито една трудова злоупотрека.



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 10. Брой на настъпилите трудови злополуки в предприятията (в %)**

Колко трудови злополуки са настъпили във Вашето предприятие:	Преди проекта	След внедряване на методиките
Нито една	69,0	82,9
Една	18,3	12,9
Две	1,4	0,0
Не знам/Не мога да преценя	11,3	4,3
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: заети лица

Какви са тенденциите на промяна в нивата на заболяемост в сектора след внедряване на методиките за подобряване на условията на труд разкриват отговорите на заетите и работодателите на предприятията от отрасъла. Заетите обикновено нямат общ поглед върху ситуацията във фирмата, поради което не е изненадващ фактът, че преобладаващата част от тях се затрудняват да дадат конкретна оценка по отношение на този показател. По-интересно е това, че значителна част от работодателите също се колебаят по този въпрос, което до голяма степен затруднява оценката на степента на влияние на проекта върху нивата на заболяемост в сектора.

Все пак, може да се твърди, че усещането за позитивна промяна в посока на намаляване на заболяемостта в сектора в резултат от проекта е по-осезаемо сред заетите, отколкото сред работодателите в предприятията.

**Таблица 11. Промяна в нивата на заболяемост в резултат на проекта (в %)**

Според Вас, във Вашето предприятие през последните 6 месеца:	Заети лица			Работодатели		
	Да	Не	Не мога да преценя	Да	Не	Не мога да преценя
Намаляха отсъствията поради болести, които биха могли да бъдат свързани с условията на труд	18,6	10,0	71,4	16,7	33,3	50,0
Намаля броят на декларираните професионални заболявания	21,4	10,0	68,6	8,3	33,3	58,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Осигуряване на работно облекло и идентифициране на необходимите 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 - 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



**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

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.

Данните от двете изследвани групи сочат, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от работно облекло, такова е осигурено на заетите без изключения.

**Таблица 12. Предоставяне на работно облекло на заетите в предприятието (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да	92,9	95,8
Не	0,0	0,0
Не, не им е нужно	7,1	4,2
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е спомогнал за повишаване на нивото на информираност относно необходимите ЛПС сред малко над половината от изследваните заети. Никак не е изненадващ фактът, че преобладаващата част от работодателите и значителен дял от заетите признават, че проектът не е повлиял върху знанията им относно необходимите ЛПС. Това се дължи на факта, че подготовката им по темата е била достатъчно добра и преди осъществяването на проекта, имайки предвид значимостта и задължителния характер на използваните ЛПС в работата.

**Таблица 13. Информираност относно необходимите ЛПС (в%)**

Проектът позволи ли Ви да сте по-добре запознати с необходимите при работа във Вашето предприятие лични предпазни средства?	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	37,5
Не	47,1	62,5
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

- **Влияние на проекта върху процедурите, политиките и добрите практики в сферата на ЗБУТ**

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че в преобладаващата част от предприятията има разработена политика по здравословни и безопасни условия на труд, като в близо 17% от случаите процесът е бил иницииран в резултат от проведения проект. Оценките на заетите и работодателите в това отношение



**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

значително се различават в полза на първата група лица, като е възможно това да се дължи на слабата запознатост на заетите с конкретиката и различните аспекти на политиката, а прилагането на отделни нейни елементи от предприятията погрешно да се преценява от заетите като целенасочен и систематизиран подход в сферата на ЗБУТ.

**Таблица 14. В резултат на проекта разработихте ли във Вашето предприятие политика по здравословни и безопасни условия на труд? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Имахме такава отпреди проекта	87,1	41,7
Да	7,1	16,7
Не, но възнамеряваме	0,0	0,0
Не	-	41,7
Не знам	5,7	-
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В преобладаващата част от предприятията правилата за елиминиране или минимизиране на установените рискове са били разработени преди проекта. Внедряването на методиките за подобряване на условията на труд е довело до разработване на такива правила в малко над 1/5 от предприятията. Липсват фирми, които все още нямат правила, но и не планират действия в тази насока в бъдеще.

**Таблица 15. В резултат на проекта във Вашето предприятие разработихте ли правила за елиминиране или минимизиране на установените рискове? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Имахме такива отпреди проекта	78,6	70,8
Да	17,1	20,8
Не, но възнамеряваме	0,0	8,3
Не	-	0,0
Не знам	4,3	-
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Проектът е допринесъл за осигуряването на добри практики в областта на ЗБУТ в по-голямата част от изследваните предприятия, като оценките на заетите и работодателите в това отношение са почти идентични.



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 16. Проектът осигури ли Ви добри практики, свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, които вече приложихте или възнамерявате да приложите във Вашето предприятие? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	54,2
Не	47,1	45,8
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Над половината от работодателите (54,2%) и заетите (52,9%) преценяват прилагането на Методиката за подобряване на условията на труд в техните предприятия като успешно. В случая е важно все пак да се анализира и оцени комплексно приложението на всички аспекти и елементи на Методиката, тъй като в противен случай оценката относно успеха на осъществяване на проекта от различните предприятия би имала подчертано субективен характер.

**Таблица 17. Моля, отбележете дали Вашето предприятие приложи успешно Методиката за подобряване на условията на труд? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да	52,9	54,2
Не	47,1	45,8
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Според мнението на работодателите се оказва, че в мнозинството от изследваните предприятия длъжностното лице по безопасност и здраве е било определено преди стартиране на проекта. Единични са случаите, в които това лице е било назначено в резултат от внедряването на методиките за подобряване на условията на труд в предприятията.

На базата на оценките на работодателите може да се обобщи, че проведенният проект определено е допринесъл за повишаване на професионалните компетенции и подготовка на длъжностното лице по безопасност и здраве, още повече, че някои от работодателите преценяват неговото представяне като по-полезно за бизнеса след внедряването на методиките.

Заетите лица като цяло споделят мнението на своите работодатели по този въпрос, въпреки че при тях е значителен делът на тези, които се затрудняват да дадат конкретна оценка. Това се дължи на по-ограничения поглед, който заетите имат върху функциите и цялостното представяне на длъжностното лице.



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. В резултат на проекта беше ли определено длъжностно лице по безопасност и здраве при работа във Вашето предприятие? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Не, длъжностното лице по безопасност и здраве е определено преди стартиране на проекта	100,0	91,7
Да, лицето по безопасност и здраве при работа беше определено със специална заповед	0,0	8,3
Да, беше сключен договор с външна организация (различна от службата по трудова медицина), която изпълнява функциите на длъжностно лице по безопасност и здраве при работа	0,0	0,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

**Таблица 19. Считате ли, че в резултат на проекта длъжностното лице по безопасност и здраве във Вашето предприятие (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Е по-добре професионално подготвено	32,9	79,2
Е от по-голяма полза за бизнеса Ви	7,1	16,7
Не придоби нови знания и умения	0,0	4,2
Не знам	60,0	-
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В резултат от проекта мнозинството от изследваните работодатели (91,7%) и около 43% от заетите са имали възможност да си изяснят отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ. Въпреки това, значителен е дялът на работодателите (58,3%) и заетите (48,6%), които декларират нужда от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ. Далеч по-малко са лицата от двете изследвани групи, които проявяват интерес към допълнителни обучения в тази сфера.

**Таблица 20. Считате ли, че проектът Ви помогна да си изясните дали (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Сте наясно с отговорностите, задълженията и правата си в сферата на ЗБУТ?	42,9	91,7
Се нуждаете от допълнително обучение в тази сфера?	8,6	20,8
Се нуждаете от допълнителна външна експертна помощ в сферата на ЗБУТ?	48,6	58,3

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Бележка: Сумата на процентите надвишава 100, тъй като въпросът позволява на респондентите да посочват повече от 1 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

Малко над половината от изследваните работодатели и заети споделят мнението, че проектът е допринесъл за повишаване на знанията им относно здравословните и безопасните условия на труд.

### Таблица 21. Считате ли, че в резултат на проекта знанията Ви за здравословните и безопасните условия на труд се повишиха? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	54,3	54,2
Не	45,7	45,8
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Много съществена е ролята на проекта за по-детайлното опознаване на нормативните актове в сферата на ЗБУТ както от страна на работодателите, така и от страна на зетите лица. Показателен за това е фактът, че почти 100% от работодателите и зетите лица споделят, че проектът им е помогнал да се запознаят по-добре с действащата понастоящем нормативна уредба в областта.

### Таблица 22. Проектът помогна ли Ви да опознаете по-добре нормативните актове, които уреждат спазването на изискванията за осигуряване на безопасност и здраве при работа конкретно във Вашето предприятие? (в%)

	Заети лица	Работодатели
Да	25,7	95,8
В голяма степен	65,7	-
Не	2,9	4,2
Не мога да преценя	5,7	-
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

#### 2.4.4. Характер на работата в предприятията

- **Самостоятелност и контрол при изпълнение на основните трудови задължения**

Част от характеристиките на работата, които създават предпоставки или обратното, ограничават възможността за самостоятелност и контрол при изпълнението на трудовите задължения, са анализирани чрез подиндикаторите: спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд; изпълнение на монотонни задачи; изпълнение на комплексни задачи; 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

Тези фактори 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 изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – по-голямата част от представителите на групата на работещите и почти всички от групата на работодателите изразяват мнение, че спазването на правила по БЗР е наложителна практика в ежедневната работа. Дори да приемем необходимостта от спазване на определени правила и изисквания като ограничаваща възможностите за самоизява, в случая става дума за здравето и живота на работещите и компромисът би довел до значително повече негативи, отколкото позитиви.
- 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. Сравнително слабо е влиянието на този фактор сред заетите – 22,9% определят работната атмосфера като налагаща изпълнението на монотонни задачи.

### **Стимулиращи самостоятелността и свободата фактори**

- Научаване на нови неща – 55,7% от заетите лица и 58,3% 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 значителни разлики в мненията на двете изследвани групи по индикатора „изпълнение на комплексни задачи”, който 90% от заетите посочват като характерен за предприятията от сектора, докато при работодателите този дял е 45,8%. Все пак и при двете съвкупности регистрираните нива са високи.

**Таблица 23. Работата на заетите лица във Вашето предприятие включва ли (в %)**

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Спазване на изисквания за здравословни и безопасни условия на труд	57,1	42,9	91,7	8,3
Монотонни задачи	22,9	77,1	25,0	75,0
Комплексни задачи	90,0	10,0	45,8	54,2
Научаването на нови неща	55,7	44,3	58,3	41,7

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

#### 2.4.5. Влияние на проекта върху нивото на информираност в предприятията

- **Информирание относно съществуващите системи за сигурност и безопасност при изпълнението на трудовата дейност**

Информирането е елемент в условията на труд, който придобива все по-голямо значение. От него 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. От друга страна, този елемент на условията на труда е предпоставка и за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд в предприятията.

Информирането е свързано най-вече 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.

Над 40% от изследваните работодатели и заети лица споделят мнението, че внедряването на методиките е довело до подобряване на реда за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието. Може да се каже, че по отношение на този показател изследваните работодатели са доста по-скептично настроени от заетите лица, имайки предвид това, че около 54% от работодателите не отчитат реални подобрения в резултат от проведенния проект по две основни причини. Първата е, че те са разполагали с работещ ред за докладване, разследване и регистриране на злополуки в предприятието и преди реализацията на проекта. Втората група респонденти споделят, че не разполагат с потенциал и възможности за въвеждането на подобрения, което не е свързано с “неработещи” или неуспешно внедрени методики във фирмите.

**Таблица 24. В резултат на проекта, подобри ли се редът за докладване, разследване и регистриране на злополуки във Вашето предприятие? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да, има подобрения	44,3	41,7
Не, няма подобрения	0,0	54,2
Няма създаден ред	-	4,2
Не мога да преценя	55,7	-
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

Идентична е ситуацията и по отношение на оценката на риска за безопасността и здравето в изследваните предприятия. Заетите лица като цяло са по-оптимистично настроени от работодателите относно настъпилите подобрения по този показател в резултат от проекта – положителен отговор в това отношение дават 50% от заетите спрямо 41,7% от работодателите.

Разбира се, оценката на работодателите в случая следва да се разглежда като по-обективна от тази на заетите лица, тъй като последните обикновено имат частичен поглед



**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

върху ситуацията във фирмата и в този смисъл мнението им понякога се характеризира с висока доза субективизъм.

**Таблица 25. Подобрихте ли в резултат на проекта през последните 6 месеца оценката на риска за безопасността и здравето във Вашето предприятие? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да	50,0	41,7
Не	45,7	50,0
Не, но възнамеряваме да подобрим	4,3	8,3
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица*

Доста сериозни разминавания се наблюдават в мненията на заети и работодатели относно регламентирането на реда за оказване на първа долекарска помощ в предприятията. Преобладаващата част от заетите – 74,3% твърдят, че този въпрос е бил уреден в техните предприятия преди осъществяването на проекта спрямо едва около 1/3 от работодателите, които дават положителен отговор в това отношение. Според оценките на 25,7% от заетите оказването на първа долекарска помощ е било уредено в резултат от внедряването на методиките, което отново значително се различава от мнението на работодателите – 16,7%. Важно е, обаче, в крайна сметка да се отбележи, че половината от работодателите признават, че реда за оказване на първа долекарска помощ в поверените им предприятия е останал нерегламентиран след приключването на проекта.

**Таблица 26. В резултат на проекта беше ли регламентиран реда за оказване на първа долекарска помощ във Вашето предприятие? (в%)**

	Заети лица	Работодатели
Да, беше регламентиран	25,7	16,7
Не, имахме си преди това регламентиран	74,3	33,3
Не, не беше регламентиран	0,0	50,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица*

На базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че заетите лица са напълно наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Високото ниво на информираност на лицата вероятно е функция от активното прилагане на мерките за повишаване на безопасността на трудовия процес през последните 6 месеца. Малко по-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно изискванията за безопасност при работа с режещи средства. Тук трябва да се има предвид, че досегът на някои от лицата с подобни средства е ограничен.



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 повечето от предприятията са осигурени както техническа поддръжка и надзор на съоръженията с повишена опасност, така и табели по противопожарна и трудова безопасност на необходимите за това места. В някои предприятия е ограничено приложението на табелки, предупреждаващи за хлъзгав под, тъй като в тях липсва такъв. Работата на преобладаващата част от лицата не включва излагане на ниски/високи температури и шумна среда, както и не изисква носене на защитна шапка за коса при влизане в работните помещения. Като цяло, не се изказват съществени забележки относно здравината на пода в тях.

**Таблица 27. Информирани ли са заетите (в %)**

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Откъде да изключат електрозахранването при пожар	100,0	0,0	100,0	0,0
За опасните вещества в използваните от тях препарати и мерките за безопасност при работа с тях	100,0	0,0	100,0	0,0
За правилните начини за ръчна работа с тежести	100,0	0,0	100,0	0,0
Къде се намира аптечката за „Първа долекарска помощ“	100,0	0,0	100,0	0,0
Кои са опасните зони на използваните машини	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да работят безопасно при почистване и ремонтване на машините	100,0	0,0	100,0	0,0
Как да работят безопасно с режещи средства	97,8	2,2	100,0	0,0

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

**Таблица 28. Осигурени ли са (в %)**

	Заети лица		Работодатели	
	Да	Не	Да	Не
Табелки, предупреждаващи за хлъзгав под	44,3	55,7	45,8	54,2
Техническа поддръжка и надзор на СПО	89,7	10,3	91,7	8,3
На необходимите места табели по противопожарна и трудова безопасност	97,1	2,9	95,8	4,2

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

**Таблица 29. Носят ли заетите шапка за коса при влизане в работните помещения? (в %)**

	Заети лица	Работодатели
Да	41,4	50,0
Не	0,0	0,0
Не, не е нужно	58,6	50,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

### Таблица 30. Подът в работните помещения здрав ли е – без неравности и нарушена цялост? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	100,0	100,0
Не	0,0	0,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

### Таблица 31. Разполагат ли и използват ли заетите антифони при работа в шумна среда? (в %)

	Заети лица	Работодатели
Да	2,9	12,5
Не	0,0	0,0
Не, не е нужно	97,1	87,5
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

В рамките на проучването е регистрирана пасивност от страна на изследваните работодатели по отношение на участието им в дейностите, касаещи здравословните и безопасните условия на труд. Единични са случаите, в които работодателите са взели пряко участие в подобни дейности през последните 6 месеца. Това до голяма степен да се дължи на специфичността на дейностите в областта на ЗБУТ и съответно тяхното делегиране на други лица в рамките на предприятието, притежаващи по-добра подготовка и компетенции в тази област, докато управленският персонал е концентриран основно в преките дейности, свързани с развитието на бизнеса, намирането на пазари, обслужването на клиенти и т.н.

### Таблица 32. В кои от следните дейности през последните 6 месеца участвахте пряко като ръководител в предприятието? (в %)

	Да	Не	Няма такава
В обученията по безопасност и здраве при работа	37,5	62,5	0,0
При разглеждане анализите на здравното състояние	25,0	70,8	4,2
Подготовка на програма за елиминиране или минимизиране на установените рискове при оценката на риска за ЗБУТ във Вашето предприятие	20,8	70,8	8,3
В работата на комитет по условия на труд/група по условия на труд	4,2	75,0	20,8

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: 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

- **Нагласи към условията на труд след осъществяване на проекта**

Положителната нагласа към условията на труд е много важен фактор за психологическия и здравословния комфорт на работното място и предпоставка за ефективно изпълнение на трудовите задължения от страна на заетите лица.

Оценката на заетите и работодателите за промяната в условията на труд през последните 6 месеца би могла да се определи като по-скоро позитивна от гледна точка на това, че най-голям дял от лицата в двете групи отчитат подобрене. Значителен дял от заетите и работодателите обаче споделят мнението, че е налице влошаване на условията през последните 6 месеца, което обаче е причинено основно от икономическите трудности в сектора, които влияят и върху условията на работното място.

**Таблица 33. Как оценявате условията на труд във Вашето предприятие през последните 6 месеца (в %)**

	Заети лица	Работодатели
Подобряват се	48,6	41,7
Влошават се	44,3	33,3
Няма промяна	5,7	25,0
Не мога да преценя	1,4	0,0
<b>Общо</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Източник: Въпросници на респонденти и собствени изчисления, база: всички изследвани лица

## 2.5. ОЦЕНКА НА ЕФЕКТА ОТ ВНЕДРЯВАНЕ НА МЕТОДИКАТА ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛА

Основните изводи, които може да се направят във връзка с реализацията на проекта и след въвеждането на Методиките за подобряване на условията на труд са следните:

- Националното законодателство в сферата на здравословните и безопасните условия на труд е добре развито, пълно и структурирано, съответстващо на правото на ЕС и конвенциите на Международната организация на труда, което създава необходимата разумна и практична рамка с минимални изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на заетите лица.
- В отрасъла обаче все още действат нормативни документи, които са морално остарели:
  - Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците, издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 287, ал. 1 от КТ, обн., ДВ, бр. 16 от 1987 г., изм. и доп., бр. 65 от 1991 г., бр. 102 от 1994 г., бр. 78 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

която не съответства на съвременните индустриални отношения и нормативната база по БЗР

– Наредба № 49 за изкуствено осветление на сградите. Наредбата е издадена от министъра на народното здраве на основание чл. 20 от Закона за народното здраве (Обн., ДВ, бр. 7 от 23.01.1976 г., изм., бр. 64 от 10.08.1976 г.)

- Респондентите не считат, че могат да въздействат върху нормативната рамка за здравословни и безопасни условия на труд. Освен това, през последните години много от работодателите, особено от микро-, малките и средните предприятия, имат като първостепенна своя задача оцеляването на фирмата, което води до отделянето на по-малко средства за осигуряването на ЗБУТ за сметка на разходите за заплати, материали и оперативни разходи за дейността.
- До преди реализацията на проекта спазването на условията на труд в предприятията се е извършвало в голяма степен механично, като задачата на работодателите е била основно да покриват минималните изисквания в тази сфера с цел спазване на приложимата нормативна рамка. След въвеждането на Методиките се е подобрило разбирането им за тази дейност, като тя се е превърнала в един от приоритетите им с цел подобряване на цялостните условия за работа в техните фирми, което има мотивиращ ефект и върху заетите лица. От гледна точка на изследваните заети лица, чийто основен фокус в работата е било спазването на основните им трудови задължения, обръщането на вниманието им върху безопасността и здравето при работа е имало положителен ефект, т.к. това е разширило разбирането им относно естеството на работата, която извършват.
- До момента нито работодателите, нито заетите лица са могли да получат от едно място обобщена и унифицирана информация относно основните изисквания по отношение на ключовите дейности, свързани със спазването на условията на труд в предприятията и осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд, т.к. нормативната база в тази сфера се съдържа в множество документи, изисквания и наредби, което затруднява техния цялостен прочит, освен за директно ангажираните в тази сфера. Разработените и въведените Методики за подобряване на условията на труд в отрасъла са позволили и на двете целеви групи по проекта да повишат своето разбиране относно основните изискванията в тази сфера, вкл. да получат практически съвети относно конкретни действия, които следва да се предприемат в критични ситуации.
- Прилагането на внедрената Методика за подобряване на условията на труд в бъдеще ще се използва от работодателите да подобрят имиджа на предприятието си. Обръщането на внимание върху усилията, които те полагат за подобряване на средата за работа, засиления и информиран контрол върху ограничаването на опасностите, свързани с трудовия процес и даването на по-голямо внимание на заетите лица, извън само мониторинга върху спазването от тяхна страна на директните им трудови задължения, ще се разглежда положително от техните



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

клиенти и партньори, което ще има ефект и върху подобряването на тяхната конкурентноспособност. Освен това, положителното мнение за тяхната работа ще им позволи по-лесно да намират персонал при необходимост, т.к. публичния отзвук от привлекателността за работа в съответното предприятие и вниманието, което се обръща на заетите лица ще генерира допълнителен интерес. Това ще им позволи да избират сред по-голям набор от лица, които ще желаят да започнат работа в съответната фирма.

- След внедряването на Методика за подобряване на условията на труд се наблюдава намаляване на трудовите злоупотреки с 35,7%, което има съществено значение за подобряването на условията на работа.
- В заключение, съществува необходимост от насочване на усилията на заинтересованите страни в бъдеще за разработване на общодостъпни за работодателите и за заетите лица кодекси за добра практика, ръководства, помагала, технически правила и др. материали, които да се разпространяват безплатно и да са на разбираем език за заетите в икономическата дейност, което ще ги подпомогне в разбирането, спазването и прилагането в ежедневието на действащата нормативна рамка за здравословни и безопасни условия на труд.

### 3. РИСКОВЕ, СВЪРЗАНИ С УСЛОВИЯ НА ТРУД В ОТРАСЪЛА

Факторите на работната среда, които създават риск за безопасността и здравето на работещите в отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” са изследвани чрез проучване сред работодатели и заети лица. Това са **общите рискове** - такива, които могат да се срещнат и в други отрасли на икономиката:

- Вибрации от ръчни инструменти, машини и други
- 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
- Дишане на изпарения като от разтворители или разреждители
- Електромагнитни лъчения
- Облъчване с радиация като рентгенови лъчи, радиоактивно излъчване, заваряване, лазерни лъчи
- Дишане на пушек, дим (като при заваряване или отработени газове), прах (като прах от дървесина или руда)
- 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



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

Към тях се добавят **специфичните рискове** при извършване на работа в икономическа дейност „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия” свързани с конкретни машини, суровини и други, характерни само за дадения отрасъл:

- Боравене или пряк контакт с материали, които могат да причинят зарази, като отпадъци, телесни течности, лабораторни материали и др.
- Опасни зони при работа с машини и специфични особености на машините, които се използват в предприятията от отрасъла като например:
  - Миячни машини
  - Барабани за отцеждане и сушилни за продукцията
  - Вакуум апарати и вакуум изпарители
  - Тестоделителна и хлеборезачна машина
  - Агрегати за формоване (на кашкавал)
  - Машини за мелене и белене
  - Поточни линии
  - Щанци за пробиване на отвори
  - Опаковъчни машини

Както първоначалното, така и последващото проучване показват, че работодателите правят стъпки в посока превенция и намаляване на ефекта от рисковите фактори. Примери за това са отчетените резултати в няколко направления. Едно от тях са вече изградените и намеренията за изграждане на специално обособени места за отдих, спомагащи за по-пълноценната релаксация чрез възможността, която те предлагат за временно отделяне от конкретното работно място и изключване от работния процес.

Друг важен резултат от проучването показва, че на практика във всички фирми, в които има необходимост от работно облекло, такова е осигурено на заетите без изключения. Неблагоприятното въздействие на рисковите фактори на работната среда (особено физическите), може да се ограничи или изцяло да се елиминира посредством предпазни средства - работно облекло и лични предпазни средства (ЛПС). 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.

В голяма част от предприятията правилата за елиминиране или минимизиране на установените рискове са съществували, т.е. били са разработени преди първоначалното проучване и създаването на методиките по проекта. Все пак, внедряването на методиките за подобряване на условията на труд е довело до разработване на правила за елиминиране или минимизиране на установените рискове в над 20% от анкетираните предприятия.

Относно оценката на риска за безопасността и здравето в изследваните предприятия работодателите дават като цяло по-песимистична оценка в сравнение със заетите лица. 41,7% от работодателите смятат, че има подобрения по този показател в резултат от проекта - спрямо 50% от заетите които отговарят положително на този въпрос.





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 базата на резултатите от проведеното анкетно проучване може да се обобщи, че заетите лица са напълно наясно с различните аспекти и предпоставки за минимизиране на рисковете от инциденти по време на работа. Високото ниво на информираност на лицата вероятно е функция от активното прилагане на мерките за повишаване на безопасността на трудовия процес през последните 6 месеца. Малко по-слаба информираност сред заетите се наблюдава относно изискванията за безопасност при работа с режещи средства. Но трябва да се има предвид, че досегът на някои от лицата с подобни средства е ограничен.

Информирането е елемент в условията на труд, който придобива все по-голямо значение. От него 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. От друга страна, този елемент на условията на труда е предпоставка и за по-ефективна превенция на съществуващите рискове и създаване на по-безопасни и здравословни условия на труд в предприятията. Информиранието следва да бъде приоритетно направление в усилията за намаляване на негативните последици от рисковете на работното място.

Създаването на работни инструкции за всяко работно място и всяка специфична машина/автомат стои в основата на повишаване на информираността и подобряване на показателите за въздействие на рисковите фактори. Важно е да бъдат дадени конкретни насоки и специфични инструкции към служителите в предприятието, за да бъде заострено тяхното внимание към съществуващите рискове и действията, които ги неутрализират, като например:

- Складовете да са добре почистени и подредени, входовете и изходите да са винаги свободни
- Всички съдове, в които им химикали и реактиви да се надписват с информация относно наименование, концентрация, количество, степен на чистота
- Да не се складира на работното място спомагателни материали, хранителни продукти и други, които затрудняват движението и правилното обслужване на машини и съоръжения; вместо това, да се определят специални места за складиране с лесен достъп до тях
- При извършване на манипулациите да се работи с повишено внимание; да се избягват действия, които намаляват концентрацията като разговори и други от това естество
- Дейностите по настройка, ремонт и поддръжка, които се извършват при включено електрическо захранване да се извършват само от квалифицирано лице
- Всяка нова или ремонтирана машина/уред да се изпита първо на празен ход, а след това в натоварено състояние
- При забелязване на неизправност, неестествен шум, мирис и други, уредите да се спират и да се изключват от електрическата мрежа

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. Въпреки, че едва една пета от изследваните работодатели считат факторът „нервно психично натоварване” за много рисков в дейността на техните подчинени, силно препоръчително е предприятията да опишат стъпки



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

и действия в посока минимизиране или елиминиране на стресогенните фактори в работната среда.

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. Най-сериозни стресогенни фактори в отрасъла са: темпо на работа, срокове и интензитет на работа, работа под напрежение, отношения с прекия ръководител, работна атмосфера и отношения с колегите, работа с външни за предприятието лица.

#### 4. 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 безопасното използване на ядрената енергия;
- Закон за висшето образование;
- Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси;
- Закон за здравето;
- Закон за измерванията;
- 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;
- 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;



**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 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;
- 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;

**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 № 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;
- 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 № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера;
- Наредба № 8 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби;
- Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари;
- Наредба № 3 от 5 май 2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на вибрации;
- 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;
- Наредба № 5 от 25 май 2006 г. за хигиената на храните;

**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 основните норми за радиационна защита;
- Наредба за радиационна защита при дейности с източници на йонизиращи лъчения;
- Наредба за условията и реда за придобиване на професионална квалификация и за реда за издаване на лицензии за специализирано обучение и на удостоверения за правоспособност за използване на ядрената енергия;
- 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;
- 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 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 отрасъл „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия”, въведени в Република България;
- Европейски и международни стандарти в областта на безопасността и здравето при работа, въведени в Република България като български стандарти;
- Наредба за съществените изисквания към строежите и оценяване съответствието на строителните продукти;
- Наредба № 4 за обхвата и съдържанието на инвестиционните проекти;
- 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;



**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 извършване на метрологичен надзор;
- Наредба № 74 от 26 септември 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Машинен техник“;
- Наредба № 75 от 26 септември 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Машинен монтьор“
- Наредба № 4 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Биотехнолог“;
- Наредба № 5 от 1 септември 2009 г. за придобиване на квалификация по професията „Лаборант“;
- Наредба № 24 от 15 декември 2005 г. за придобиване на квалификация по професия „Техник-технолог в хранително-вкусовата промишленост“;
- Наредба № 33 от 24 ноември 2003 г. за придобиване на квалификация по професия „Оператор в хранително-вкусовата промишленост“;
- Наредба № 44 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Хлебар-сладкар“;
- Наредба № 70 от 13 февруари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по експлоатация и поддържане на хладилна и климатична техника в хранително-вкусовата промишленост“;
- Наредба № 6 от 4 декември 2007 г. за придобиване на квалификация по професия „Работник в хранително-вкусовата промишленост“;
- Наредба № 45 от 9 януари 2012 г. за придобиване на квалификация по професията „Техник-технолог по качеството на храни и напитки“;
- Наредба № 20 от 15 декември 2005 г. за придобиване на квалификация по професия „Техник в лозаро-винарството“;
- 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, издаден от министъра на здравеопазването;
- 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;
- Закон за министерството на вътрешните работи;
- Устройствен правилник на контролно-техническата инспекция към министъра на земеделието и храните;
- Закон за опазване на околната среда;
- Устройствен правилник на Изпълнителната агенция по околна 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

- Устройствен правилник на Министерството на отбраната;
- Устройствен правилник на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор;
- Устройствен правилник на Агенцията за ядрено регулиране

## 5. ПРИЛОЖЕНИЯ

- 5.1. ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ВЪПРОСНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”
- 5.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ВЪПРОСНИК ЗА ЗАЕТИ ЛИЦА: РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”
- 5.3. ПРИЛОЖЕНИЕ 3: СПИСЪК НА ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”, ПОПЪЛНИЛИ ВЪПРОСНИЦИТЕ
- 5.4. ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ПОПЪЛНЕНИ ВЪПРОСНИЦИ – ОТ РАБОТОДАТЕЛИ И ОТ ЗАЕТИ ЛИЦА В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”
- 5.5. ПРИЛОЖЕНИЕ 5: ПРОТОКОЛИ ЗА УЧАСТНИЦИ В „ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ОТРАСЪЛ „ПРОИЗВОДСТВО НА ХРАНИТЕЛНИ ПРОДУКТИ, НАПИТКИ И ТЮТЮНЕВИ ИЗДЕЛИЯ”