ДОКЛАД

В ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОДДЕЙНОСТ 2.1. Разработване на критерии за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол и създаване на система за планиране на инспекционната дейност според рисковия потенциал на обектите на контрол

2.1.1. Първа част: Разработване на критерии за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол

Етап 1: Преглед на налични в ИА ГИТ данни (протоколи, доклади, актове за спиране, АУАН, сигнали и други) и данни от други източници

Етап 2: Проучване на информационната система на наличната база данни, която ще се използва за изготвяне на оценка на рисковия потенциал

Етап 3: Проучване практиките на най-малко три страни членки в ЕС в областта на БЗР и спазване на трудовото законодателство, чиито системи за планиране са основани на оценки на рисковия потенциал на обектите на контрол

Обществена поръчка с предмет: Разработване на критерии за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол и създаване на система за планиране на инспекционната дейност според рисковия потенциал на обектите на контрол

Възложител: Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

Изпълнител: Обединение „СМАРТ“

---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Идентификация

Договор №:	Договор от 01.02.2017 г.
Възложител:	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
Предмет на договора:	**РАЗРАБОТВАНЕ НА КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ И СЪЗДАВАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ПЛАНИРАНЕ НА ИНСПЕКЦИОННАТА ДЕЙНОСТ СПОРЕД РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ**
Изпълнител:	ДЗЗД ОБЕДИНЕНИЕ „СМАРТ“ гр. София, 1421, бул. „Черни връх“ 1, ет. 6 Тел.: (+359 2) 8155 684 Факс: (+359 2) 981 60 32 E-mail: EcorysSEE@ecorys.com
Дата на подписване на договора:	01.02.2017 г.
Дата на започване изпълнението:	03.02.2017 г.
Срок за изпълнение на договора:	31.10.2017 г.
Директор на проекта:	Мариана Стефанова E-mail: Mariana.Stefanova@ecorys.bg
Ръководител екип	Владислав Георгиев E-mail: vladislav@primebg.com
Вид доклад:	**ДОКЛАД ПО ПОДДЕЙНОСТ 2.1. [1]:** **РАЗРАБОТВАНЕ НА КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ И СЪЗДАВАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ПЛАНИРАНЕ НА ИНСПЕКЦИОННАТА ДЕЙНОСТ СПОРЕД РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ**
Дата на представяне на доклада:	28 април 2017 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Съдържание

Списък на използваните съкращения 10

Въведение 11

1. Обхват на извършената работа 11

2. Методология 13

Раздел I: ЕТАП 1: Преглед на налични в ИА ГИТ данни (протоколи, доклади, актове за спиране, АУАН, сигнали и други) и данни от други източници 15

I.1. Нормативна рамка, регламентираща структурата, функциите и правомощията на ИА ГИТ 15

I.2. Организация на инспекционната дейност 21

I.2.1. Органи на контрол 21

I.2.2. Управление и координация на инспектирането на труда 27

I.2.3. Законови изисквания за инспектиране на труда 47

Кодекс на труда 48

Закон за държавния служител 84

Закон за здравословни и безопасни условия на труд 88

Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност 103

Закон за насърчаване на заетостта 105

Закон за интеграция на хората с увреждания 108

Закон за генетично модифицираните организми 108

Кодекс за социално осигуряване 109

Закон за професионалното образование и обучение 109

Закон за регистрация и контрол на земеделската и горска техника 110

Закон за безопасното използване на ядрената енергия 112

I.2.4. Процедури за осъществяване на контролната дейност 114

Процедура за инспектиране 114

Процедура за извършване на последващ контрол 116

Указания за приключване на проверки, при които не се констатират нарушения по спазване на трудовото законодателство, Закона за насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба 119

Процедура за спиране на строителен обект 122

Информиране за трудови инциденти 124

I.2.5. Документи, представяни от работодателите във връзка с контролната дейност на ИА ГИТ 127

I.2.6. Документи, съставяни / издавани от ИА ГИТ във връзка с контролната й дейност 128

Протокол за извършена проверка 128

Акт за спиране 128

Акт за установяване на административно нарушение 129

Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение 129

Издаване на разрешение за допускане до употреба на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология 130

Издаване на разрешение за допускане до употреба на взривни материали, уреди, съоръжения, предназначени за взривната техника и технология от внос.....131

Издаване на разрешение за извършване на промишлени изпитания на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология 132

Издаване на разрешение за право за организиране и провеждане на курсове за правоспособност на основния персонал за работа с взривни материали 134

Издаване на разрешение за извършване на специални взривни работи 137

Издаване на разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи 138

Съобщения 139

I.2. Планиране и отчитане на инспекционната дейност 140

Процедура за планиране и отчитане на дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ 140

Указания за изготвяне на годишен план за дейността на дирекциите „Инспекция на труда“ през 2017 г.....145

Годишен национален план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.....150

Процедура за месечно планиране и отчитане дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции, в ЦА на ИА ГИТ 165

Процедура за месечно планиране и отчитане на контролната дейност на инспектора по труда в Дирекция „Инспекция по труда“ 167

Доклад за дейността на ИА ГИТ за предходната година 170

I.3. Трудови злополуки и професионални заболявания 172

Раздел II: Етап 2: Проучване на информационната система на наличната база данни, която ще се използва за изготвяне на оценка на рисковия потенциал 193

II.1. Елементи, структура и съдържание на базата данни на Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда"..... 193

II.1.1. Наредба 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 193

II.1.2. Описание на данните от „Екран 1" – Параметри / „Параметри на проверка", Идентификационна карта 215

II.1.3 Описание на данните от „Екран 2" – Работодател / Секция 1 / Секция 2 / Секция 3 217

II.1.4. Описание на данните от екран „Добавяне на АУАН" 223

II.1.5. Описание на данните от екран „Визуализатор на проверка" 226

II.1.6. Въвеждане на данни в екран „Сигнал за нарушения" 241

II.1.7. Обжалване на Принудителни административни мерки (ПАМ) 242

II.1.8. Изпълнение на ПАМ 243

II.1.9. Проверка 244

II.1.10. Данни за наказателно постановление / Дейности по АНД / Суми по глоби и имуществени санкции / Обжалване..... 248

II.1.11 Редактиране на обект за контрол 252

II.1.12. ПАМ по КТ / ПАМ по ЗНЗ / ПАМ по ЗДСл / Дадени устни разпореждания (чл. 20, ал. 3, т. 4 и ал. 4 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ") 253

II.1.13. Регистри за Съобщения за инциденти / Специални взривни работи / технологични взривни работи 255

II.2. Информация, ползвана в процеса на планиране на проверките и др. контролни дейности и функции на модулите, свързани с планиране и отчитане на контролната дейност..... 259

II.3. Процедура и алгоритъм за определяне на степента на риска на обекта за контрол и класифициране на предприятията според него и определяне на периодичност и съдържание/обхват на проверките..... 259

II.4. Източници и организация на обхващане на данните за Информационната система, входни формати и носители, плановите и отчетните документи и др. 260

II.5. Информация, достъпна за ИА ГИТ от контролните органи по чл.5 от Закона за инспектиране на труда, НСИ, органите на общественото здравеопазване, както и от структури, предоставящи услуги за превенция на БЗР – СТМ, сертифициращи органи и др. 264

Раздел III: Етап 3: Проучване практиките на най-малко три страни членки в ЕС в областта на БЗР и спазване на трудовото законодателство, чиито системи за планиране са основани на оценки на рисковия потенциал на обектите на контрол 266

III.1. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ДАНИЯ 266

1. Отговорен орган за инспектиране на труда 266
2. Функции и правомощия.....269
3. Правомощия на инспекторите по труда 271
4. Сътрудничество.....271
5. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията 272

III.2. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ПОЛША 288

1. Отговорен орган за инспектиране на труда 288
2. Функции и правомощия.....290
3. Правомощия на инспекторите по труда 293
4. Субекти на инспекционната дейност 294
5. Сътрудничество с други органи 294
6. Инспектиране на труда 295
7. Документиране на резултатите от инспекцията.....297
8. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията 298
9. Превантивни дейности 302

III.3. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ЛАТВИЯ.....304

1. Отговорен орган за инспектиране на труда 304
2. Функции и правомощия.....305
3. Субекти на инспекционната дейност 305
4. Правомощия на инспекторите по труда 306
5. Сътрудничество с други органи 308
6. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията 308

III.4. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В НИДЕРЛАНДИЯ 311

1. Отговорен орган за инспектиране на труда 311
2. Функции и правомощия.....313
3. Сътрудничество с други органи 315
4. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията 316

III.5. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ЛИТВА.....331

1. Отговорен орган за инспектиране на труда 331
2. Функции и правомощия.....332
3. Правомощия на инспекторите по труда 336
4. Инспектиране на труда 339
5. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията 340
III.6. Сравнителен анализ на практиките в европейските страни по планиране на контролната дейност, основано на рисковия потенциал на обектите за контрол и на действащата практика в ИА ГИТ 369
1. Използвани данни за оценка на рисковия потенциал 369
2. Показатели за оценка на рисковия потенциал 370
3. Планиране на инспекционната дейност.....372
Констатации и изводи..... 374
Предложение за подход и принципи, на които следва да бъдат изградени методологията и модела за оценка на рисковия потенциал на обектите за контрол и насоки за усъвършенстване на системата за управление на контролната дейност 381
1. Предложение за подход и принципи, на които следва да бъдат изградени методологията и модела за оценка на рисковия потенциал на обектите за контрол.....381
2. Насоки за усъвършенстване на системата за управление на контролната дейност.....382
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА 385

Списък на таблиците

Таблица 1. Мерки за изпълнение на Програма 1 150
Таблица 2. Мерки за изпълнение на Програма 1 по регионални инспекции по труда.....151
Таблица 3. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г.....156
Таблица 4. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност по мерки през 2017 г. 160
Таблица 5. Трудови злополуки по икономически дейности, 2016 г.....175
Таблица 6. Дял на лицата, декларирали здравословен проблем, свързан с работата през 2007 и 2013 г. (%) 178
Таблица 7. Лица (15 - 64 г.), декларирали здравословни проблеми, свързани с работата, по икономически сектори (%).....179

Таблица 8. Лица (15-64 г.), декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване (%) 182
Таблица 9. Данни за трудовите злополуки от НОИ: основни данни 260
Таблица 10. Данни за трудовите злополуки от НОИ: адресни данни 262
Таблица 11. Данни за трудовите злополуки от НОИ: приложения и допълнително представени документи 262
Таблица 12. Данни за трудовите злополуки от НОИ: данни за окончателното решение 263
Таблица 13. Номенклатурни данни на Статистическа система „Трудови злополуки“.....263
Таблица 14. Рискови теми и рискове 319
Таблица 15. Общ преглед на вероятностите.....326
Таблица 16. Скали на въздействията 329
Таблица 17. Преглед на скалите на въздействията 330
Таблица 18. Класификация на повторяемост на смъртни злополуки 343
Таблица 19. Описание на критериите на алгоритъм за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд 344
Таблица 20. Списък на значимост на критериите за злополука, увеличаващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословни и безопасни условия на труд.....362
Таблица 21. Списък на значимост на критериите за злополука, намаляващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд 364
Таблица 22. Списък на значимост на критериите за професионални заболявания, увеличаващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд.....365
Таблица 23. Списък на значимост на критериите за професионални заболявания, намаляващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд.....367

Списък на фигурите

Фигура 1. Планирани проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г., по месеци (в брой).....158
Фигура 2. Планирани проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г., по области (брой) 159

Фигура 3. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност по мерки през 2017 г. (брой) 161
Фигура 4. Планирани инспекции по Мярка 5 през 2017 г. (брой) 162
Фигура 5. Планирани инспекции по Мярка 1 през 2017 г. (брой) 163
Фигура 6. Планирани инспекции по Мярка 7 през 2017 г. (брой) 164
Фигура 7. Лица на възраст между 15 и 64 г., декларирали свързан с работата здравословен проблем (%) 178
Фигура 8. Лица на възраст между 15 и 64 г., декларирали здравословни проблеми, свързани с работата, по икономически сектори (%) 181
Фигура 9. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, общо (%) 184
Фигура 10. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, от 1 до 3 дни (%) 185
Фигура 11. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 4 и повече дни (%) 186
Фигура 12. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 1 месец и повече (%) 187
Фигура 13. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 3 месеца и повече (%) 188
Фигура 14. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 6 месеца и повече (%) 189
Фигура 15. Структура на Датския орган по работната среда 267
Фигура 16. Териториално разположение на Областните инспекторати по труда и филиалите към тях 289
Фигура 17. Структура на Държавния инспекторат по труда на Република Латвия 304
Фигура 18. Структура на Инспектората по социалните въпроси и заетостта 312
Фигура 19. Три нива на анализ на риска в Инспектората по социални въпроси и заетост 317

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Списък на използваните съкращения

АЯР	Агенция за ядрено регулиране
АУАН	Акт за установяване на административно нарушение
ВЕЦ	Водноелектрическа централа
КУТ/ГУТ	Комитет / Група по условия на труд
ДАМТН	Държавна агенция по метрологичен и технически надзор
ДНСК	Дирекция за национален строителен контрол
ЕИП	Европейско икономическо пространство
ЕС	Европейски съюз
ЗЗБУТ	Закон за здравословни и безопасни условия на труд
ИА ГИТ	Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
КТ	Кодекс на труда
КУТ	Комитет по условия на труд
МВР	Министерство на вътрешните работи
МРРБ	Министерство на регионалното развитие и благоустройството
МТСП	Министерство на труда и социална политика
НАП	Национална агенция за приходите
НОИ	Национален осигурителен институт
ПАВЕЦ	Помпено-акумулираща водноелектрическа централа
ПАМ	Принудителни административни мерки
ПБТВР	Правилник по безопасността на труда при взривните работи
РИОСВ	Регионална инспекция по околната среда и водите
ТЕЛК	Трудово-експертна лекарска комисия

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Въведение

Настоящият доклад е изготвен в изпълнение на договор за „РАЗРАБОТВАНЕ НА КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА НА РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ И СЪЗДАВАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ПЛАНИРАНЕ НА ИНСПЕКЦИОННАТА ДЕЙНОСТ СПОРЕД РИСКОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ОБЕКТИТЕ НА КОНТРОЛ“ между Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, в качеството й на Възложител, и Обединение „СМАРТ“, в качеството му на Изпълнител.

Докладът представя предварителните резултати от извършената работа по Поддейност 2.1 „Разработване на критерии за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол и създаване на система за планиране на инспекционната дейност според рисковия потенциал на обектите на контрол“, Първа част, озаглавена „Разработване на критерии за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол“. В съответствие с Техническата спецификация за изпълнение на обществената поръчка в рамките на Първа част е предвидено изпълнението на четири отделни етапа. Настоящият доклад описва резултатите от работата по **Етап 1: Преглед на налични в ИА ГИТ данни (протоколи, доклади, актове за спиране, АУАН, сигнали и други) и данни от други източници**, по **Етап 2: Проучване на информационната система на наличната база данни, която ще се използва за изготвяне на оценка на рисковия потенциал** и по **Етап 3: Проучване практиките на най-малко три страни членки в ЕС в областта на БЗР и спазване на трудовото законодателство, чиито системи за планиране са основани на оценки на рисковия потенциал на обектите на контрол**.

1. Обхват на извършената работа

Обхватът на извършената работа е в съответствие с изискванията на Техническата спецификация за изпълнение на обществената поръчка.

В изпълнение на задачите от обхвата на Етап 1 е направен преглед на нормативната рамка, регламентираща структурата, функциите и правомощията на ИА „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ). На следващо място е анализирана организацията на инспекционната дейност, включително органите, които осъществяват контрола върху спазването на трудовото законодателство и законодателството в областта на здравословни и безопасни условия на труд, управлението и координацията на инспектирането на труда, законовите разпоредби, които регламентират инспектирането на труда, документи които лицата съставят и представят пред ИА ГИТ,

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

както и онези, съставяни от Агенцията във връзка с инспекционната й дейност. Разгледан е и подхода за планиране и отчитане дейността на ИА „Главна инспекция по труда".

Информационната система на ИА ГИТ (Етап 2) е разработена в изпълнение на проект BG051P0001-6.1.06 "Повишаване ефективността на контролната дейност на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", финансиран със средства от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ . Тя дава възможност за единно прилагане на законодателството във всяко място на контрол, във всяко предприятие в страната, което е предпоставка за качество на инспекционната дейност. Информационната система на ИА ГИТ включва публична част, чрез която се предлагат и предоставят електронно-административни услуги (изискват Квалифициран електронен подпис), електронни услуги (изискват регистрация в ИА ГИТ) и публични услуги със свободен достъп. Не публичната част съдържа различни модули, съобразно направлението в дейността на Агенцията: деловоден модул; модул за планиране на инспекционната дейност; регистър на работодатели и техните обекти на контрол; регистър на извършени проверки; регистър на издадени наказателни постановления и актове за установяване на административни нарушения; модул, позволяващ изготвяне на справки; модул за разрешенията за работа на лица до 18 г., решенията по чл. 333 от КТ и други; регистър на разрешителни за работа с взривни материали; регистър на колективните трудови договори, дубликати на трудови книжки и др.; секция за управление на потребители и права в системата; и база данни с полезни нормативни документи. Прегледът на Информационната система на ИА ГИТ показва, че тя отговаря на изискванията за оперативна съвместимост, което от своя страна позволява интегрирането й с други информационни системи с цел получаване по служебен път информация от другите институции.

За проучване практиките на държавите членки на ЕС при планиране на инспекционната им дейност (Етап 3) беше прегледана информация за всички страни от Европейския съюз, публикувана на официалните им интернет страници. Първоначалното проучване показа, че Нидерландия, Дания, Полша, Латвия и Литва планират инспекционната си дейност въз основа на оценка на рисковия потенциал на предприятията, които са обект на контрол от страна на съответния национален инспекторат по труда. Поради тази причина

същите страни бяха избрани за по-задълбочено проучване на подхода, който прилагат за оценка на рисковия потенциал на предприятията.

2. Методология

Основният метод, приложен за изпълнение на задачите от обхвата на обществената поръчка в рамките на Етап 1 от Поддейност 2.1 е проучване на документи и информация. За задълбочено изучаване и анализиране на дейността на ИА ГИТ са проучени редица законови и подзаконови нормативни актове, които регламентират структурата, функциите и правомощията на Агенцията; нормативни актове, които регламентират елементите на труда и ангажиментите на ИА ГИТ да осъществява контрол върху спазване на нормативните разпоредби; документи, съставяни от ИА ГИТ в изпълнение на инспекционната ѝ дейност, както и документи, които работодателите представят във връзка със задълженията им по Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). Разгледани са и подходът за планиране и отчитане на инспекционната дейност, както и данни на Националния осигурителен институт (НОИ) и Евростат за трудовите злополуки и професионални заболявания.

Основни източници на информация са нормативни актове – законови и подзаконови (наредби, правилници), процедури и документи на ИА ГИТ, статистически данни на НОИ и Евростат, и изводите и заключенията относно условията на труд в България, установени чрез провеждане на национално представително проучване в изпълнение на проект „Превенция за безопасност и здраве при работа", финансиран със средства от ОП „Развитие на човешките ресурси" в предходния програмен период.

Освен проучване на документи, екипът ни проведе срещи с представители на повечето от органите/административните звена по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда с оглед обсъждане на прилагания подход при извършване на съвместни проверки и установяване на данните и информацията, които съответните институции обменят във връзка със съответната инспекционна дейност.

Основният метод, приложен за изпълнение на задачите от обхвата на обществената поръчка в рамките на Етап 2 от Поддейност 2.1, е проучване на информационната система на място в сградата на ИА „Главна инспекция по труда". Проучени са и документи за системата – Ръководство за потребителя, текущо състояние на използваните форми

в Информационната система, както и системното описание на структурата на базата данни.

Бяха проведени и работни срещи с инспектори от териториалните дирекции в гр. София и в гр. Пловдив с цел проучване на формата и източниците на входните данни, проучване на данните, използвани при оценката на риска за обектите на контрол. Проучен беше и форматът на данните, които предстоят да бъдат получавани от Националния осигурителен институт (НОИ) на ежедневна база, и които ще станат част от информационните електронни единици, използвани в ИА ГИТ. Изследван бе и начина за използване на данните от НОИ.

Проучването на документи и информация, заедно с отправени запитвания към националните инспекторати по труда, бяха основните методи за изпълнение на Етап 3 от Поддейност 2.1. След като екипът ни установи, че съответната държава членка извършва оценка на рисковия потенциал на предприятията, обект на контрол, пристъпи към идентифициране на нормативните актове и/или други документи, които регламентират планирането и извършването на инспекционната дейност. В общия случай се установи, че нормативните актове уреждат структурата, функциите и правомощията на съответния национален инспекторат по труда, но не регламентират подхода за извършване на оценка на рисковия потенциал на предприятията. Поради тази причина екипът ни установи контакт с националните инспекторати по труда с цел отправяне на молба/запитване за предоставяне на информация по въпроса. В отговор на нашите запитвания получихме материали от всички държави-членки на ЕС: Латвия, Полша, Нидерландия, Литва и Дания.

Във връзка с изпълнението на Етап 1, Етап 2 и Етап 3 от обхвата на договора работихме в тясно сътрудничество с представители на ИА ГИТ, като за целта бяха провеждани срещи за изясняване на някои специфики от инспекционната дейност на Агенцията, както и с цел запознаване с документите, съставяни от инспекторите по труда в тяхната инспекционна дейност.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Раздел I: ЕТАП 1: Преглед на налични в ИА ГИТ данни (протоколи, доклади, актове за спиране, АУАН, сигнали и други) и данни от други източници

Настоящият раздел представя нормативната рамка, регламентираща структурата, функциите и правомощията на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", организацията на инспекционната дейност и други данни, имащи отношение към контрола за спазване на трудовото законодателство и това за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Информацията в раздела е организирана в няколко направления. На първо място са разгледани структурата, функциите и правомощията на ИА ГИТ; на следващо са описани законодателството в областта на труда, здравословните и безопасни условия на труд и др., организацията на инспекционната дейност; след това документите, които контролните органи съставят в изпълнение на техните правомощия; после планирането и отчетността на контролната дейности, и накрая е дадена информация за трудовите злополуки и професионалните заболявания дотолкова, доколкото наличието на рискови фактори са предпоставка за тяхното възникване.

I.1. Нормативна рамка, регламентираща структурата, функциите и правомощията на ИА ГИТ

Разпоредбите, с които се създава ИА ГИТ, са текстовете по чл. 399 на *Кодекса на труда*[1]. С тях се указва, че „цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика." Тя осъществява и специализирана контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение.

Нормите, уреждащи структурата на ИА ГИТ се съдържат в устройствения й правилник[2]. Тя е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София (чл. 2, ал. 1). Агенцията се ръководи и се представлява от изпълнителен директор (чл. 2, ал. 2) и е второстепенен разпоредител с бюджет към министъра на труда и социалната политика (чл. 3, ал. 2).

[1] Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 01.04.1986 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 / 30.12.2016 г.
[2] Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", Приет с ПМС № 2 от 13.01.2014 г., Обн. ДВ. бр.6 от 21.01.2014 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" е организирана в обща и специализирана администрация, структурирана в Централно управление и 28 териториални дирекции „Инспекция по труда" (чл. 7, ал. 1). Централното управление включва дирекциите от общата администрация, Главната дирекция „Инспектиране на труда", дирекциите „Правно осигуряване на инспекционната дейност" и „Международна трудова миграция" и отделни длъжности (чл. 7, ал. 2). Общата численост на персонала на Агенцията е 495 щатни бройки (чл. 7, ал. 4).

Съгласно разпоредбите на чл. 4 и чл. 5 от Устройствения правилник на ИА ГИТ, *функциите* на Агенцията включват: 1) упражняване на цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности; 2) упражняване на 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; и 3) 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. Тя осъществява своята дейност самостоятелно или във взаимодействие с други органи на държавната администрация. При осъществяване на своята дейност Агенцията може да си сътрудничи с организациите на работниците и служителите и на работодателите, както и с други неправителствени организации.

Правомощията на *изпълнителния директор* на ИА ГИТ са регламентирани с разпоредбите по чл. 6 от Устройствения правилник и включат: - утвърждаване, след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, на годишния план за дейността на Агенцията и контрол на изпълнението му; - утвърждаване и предоставяне на министъра на труда и социалната политика годишен доклад за дейността на Агенцията; - информиране на министъра на труда и социалната политика, Националния съвет по условия на труд и Националния съвет за насърчаване на заетостта за прилагането на нормативните актове, по които Агенцията осъществява контрол; - координиране на дейността на Агенцията при извършване на обмен на информация и съвместни проверки по реда на чл. 7 от *Закона за*

инспектиране на труда[3] с органите на изпълнителната власт или техни административни структури от специализираната администрация, на които е възложено със закон да извършват дейности, свързани с инспектиране на труда; - координиране на дейността на ИА ГИТ при осъществяване на сътрудничество с неправителствени организации, заинтересувани от осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, законосъобразното осъществяване на трудовите отношения и прилагането на *Закона за насърчаване на заетостта*; - отговаряне за разработването и поддържането на готовността за изпълнението на военновременния план на Агенцията и комуникационно-информационната система за управление при кризи; - утвърждаване на процедури, методи и правила за осъществяване на контрола по спазване на трудовото законодателство, нормативните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, на *Закона за насърчаване на заетостта*, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, правата и задълженията на страните по служебното правоотношение и на други нормативни актове, контролът по спазването на които е възложен на Агенцията; - утвърждаване на процедури, инструкции и правила за функциониране на системата за финансово управление и контрол на Агенцията; - определяне на обхвата на дейност и компетентност на инспекторите по труда; - издаване на наказателни постановления по актове, съставени от служители на Агенцията, в случаите, определени от закона; - издаване на решения за одобряване на подписаните споразумения по чл. 415г от Кодекса на труда[4]; - издаване решения за разсрочване на задължения с размер над 5000 лв. съгласно чл. 415д, ал. 6, т. 2 от Кодекса на труда[5]; - представяне на главния секретар на Министерския съвет ежегоден доклад за състоянието на администрацията по чл. 62, ал. 1 от Закона за администрацията; - и други.

По силата на чл. 8 от Устройствения правилник, *Главният секретар* осъществява административното ръководство на ИА ГИТ в изпълнение на законовите разпореждания на изпълнителния

[3] Закон за инспектиране на труда, Обн. ДВ. бр.102 от 28.11.2008 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 08.12.2015 г., чл. 7, ал. 1: „При осъществяване на дейностите по чл. 6 министрите, председателите и изпълнителните директори на агенциите си взаимодействат чрез извършване на съвместни проверки и обмен на информация“

[4] „До издаване на наказателното постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение административнонаказващият орган и нарушителят могат да постигнат споразумение, освен в случаите, когато деянието съставлява престъпление“.

[5] „Решението за разсрочване се издава от: изпълнителния директор на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" - за задължения над 5000 лв. - за срок до три години“.

директор, като: - ръководи, организира, координира и контролира функционирането на администрацията за спазването на нормативните актове и отговаря за планирането и отчетността при изпълнение на ежегодните цели на администрацията; - утвърждава длъжностните характеристики на служителите в администрацията; - организира и отговаря за провеждане оценяването на служителите в администрацията и обучението им; - координира финансово-стопанската дейност на Агенцията;- и други.

Служителят по сигурността на информацията е пряко подчинен на изпълнителния директор и изпълнява задачите, възложени му със *Закона за защита на класифицираната информация*[6] и с нормативните актове по прилагането му (чл. 9). *Финансовият контрольор* е на пряко подчинение на изпълнителния директор и осъществява предварителен контрол за законосъобразност по отношение на финансовата дейност на ИА ГИТ съгласно *Закона за финансово управление и контрол в публичния сектор*[7] и утвърдената от министъра на финансите методология.

Съгласно чл. 11, ал. 1 и ал. 2, *общата администрация* осигурява технически дейността на изпълнителния директор и на специализираната администрация и осъществява дейности по административното обслужване на гражданите и юридическите лица. Тя е организирана в 4 дирекции: 1) дирекция „Управление на човешките ресурси", 2) дирекция „Финансово-стопански дейности", 3) дирекция „Обществени поръчки и управление на собствеността", и 4) дирекция „Административно обслужване и информационни технологии".

Специализираната администрация е организирана в 1) дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност", 2) дирекция „Международна трудова миграция" и 3) Главна дирекция „Инспектиране на труда" с 28 териториални поделения - дирекции „Инспекция по труда", разположени в административните центрове на областите (чл. 12). Функциите и правомощията на Главна дирекция „Инспектиране на труда" са:

- Да подпомага изпълнителния
- Да осъществява взаимодействието с

[6] Закон за защита на класифицираната информация, Обн. ДВ. бр.45 от 30.04.2002 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.81 от 14.10.2016 г.
[7] Закон за финансово управление и контрол в публичния сектор, Обн. ДВ. бр.21 от 10.03.2006 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 29.11.2016 г.

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

директор при изпълнението на държавната политика, свързана с функциите на Агенцията

▪ Да контролира, координира, анализира и обобщава дейността на териториалните структури на Агенцията - дирекциите "Инспекция по труда"

▪ Да изготвя годишен и дългосрочен план за дейността на Агенцията

▪ Да организира и отговаря за дейностите, свързани с планирането, изпълнението на годишния план и отчетността на контролната дейност, осъществявана от дирекциите "Инспекция по труда"

▪ Да 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

▪ Да 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

▪ Да изготвя годишния доклад за дейността на Агенцията

други държавни органи и сътрудничеството със социалните партньори по въпросите, свързани с инспектирането на труда

▪ Да подпомага и контролира дейността на дирекциите "Инспекция по труда", свързана с установяване на причините за възникнали злополуки

▪ Да осъществява взаимодействие с Националния осигурителен институт при анализа на трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост

▪ Да 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 правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, и на други нормативни актове, когато контролът е възложен със закон

▪ Да 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

▪ Да 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

▪ Да извършва контрол в рискови предприятия и производства по списък,

утвърден от изпълнителния директор

- Да организира дейността по издаване на разрешения от Агенцията в областта на осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд при взривни работи
- Да 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
- Да дава становища при разработването на проекти на нормативни актове в областта на инспектирането на труда
- По искане на дирекция "Правно осигуряване на инспекционната дейност" да изготвя становища по оспорени принудителни административни мерки за отстраняване нарушения на нормативните изисквания на трудовото законодателство, държавната служба и законодателството по насърчаването на заетостта;
- Да дава становища при разработване на указания, процедури и правила за инспектиране в областта на здравословните и безопасни условия на труд
- Да 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

От своя страна дирекциите „Инспекция по труда“ (чл. 16):

- Упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности
- Информират изпълнителния директор за установени непълноти и недостатъци в нормативните актове и правят предложения за тяхното усъвършенстване във връзка с упражнявания контрол
- 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
- 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
- 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
- Изготвят и предоставят анализи за трудовия травматизъм и спазването на нормативните актове, контролът по които е възложен на Агенцията
- Решават по компетентност искания, сигнали и запитвания на физически и юридически лица
- Изготвят планове, отчети, информация и годишен доклад за своята дейност

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

В Устройствения правилник на ИА ГИТ са регламентирани функциите и правомощията на инспекторите в Агенцията. Съгласно чл. 20, ал. 1 инспекторът осъществява своята дейност в съответствие с *Кодекса на труда*, *Закона за здравословни и безопасни условия на труд*, *Закона за насърчаване на заетостта*, *Закона за държавния служител* и с други нормативни актове, които възлагат контрол на ИА ГИТ. При и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия по цитираните нормативни актове. При установяване на нарушение на законодателството инспекторът: - прилага принудителни административни мерки, определени в нормативните актове, по които ИА ГИТ осъществява контролна дейност; - издава постановление по чл. 405а от *Кодекса на труда* за обявяване съществуването на трудово правоотношение; - съставя акт за установяване на административно нарушение; - и дава устни разпореждания.

Съгласно чл. 17 от Устройствения правилник, контролната дейност на дирекциите „Инспекция по труда" се реализира чрез планирано и непланирано инспектиране. Планираното се осъществява съгласно годишните планове за дейността на дирекциите в изпълнение на програмите и мерките, определени в годишния план за дейността на ИА ГИТ (чл. 18), а непланирането (чл. 19): - по разпореждане на министъра на труда и социалната политика, на изпълнителния директор, на директорите на дирекциите на специализираната администрация, на други държавни органи, изрично определени със закон, и по преценка на инспекторите; - по разпореждане на съда, на органите на прокуратурата и на органите, извършващи досъдебно наказателно производство; - по искания и сигнали от работници и служители по трудово правоотношение, от организации на работниците и служителите, както и във връзка с информации от средствата за масово осведомяване; - по искания и сигнали от органите по назначаването, от ръководителите на инспекторатите в административните структури и на синдикалните организации или по жалби от държавни служители; - за установяване на причините за възникнали злополуки при и по повод извършване на работа.

I.2. Организация на инспекционната дейност

I.2.1. Органи на контрол

Функции и правомощия за извършване на инспекции в областта на трудовото, социалноосигурителното законодателство и това, регламентиращо условията за здравословни и безопасни условия на

труд имат редица други национални контролни органи. Начина на функциониране на инспекционната дейност, видовете контролни дейности и начина на взаимодействие между държавните контролни органи, осъществяващи инспектирането на труда са уредени със *Закона за инспектиране на труда*. Неговият чл. 4, ал. 1 указва, че „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". В тази връзка в инспектирането на труда се включват отделни контролни дейности на: 1) техническия надзор на съоръженията с повишена опасност; 2) противопожарния контрол; 3) строителния контрол; 4) контрола по техническото състояние и безопасността на земеделската и горската техника и придобиването на правоспособност за работа с нея; 5) контрола по ядрената безопасност и радиационната защита; 6) контрола по спазване на изискванията на Закона за гражданското въздухоплаване, Закона за морските пространства, вътрешните водни пътища и пристанищата на Република България, Закона за автомобилните превози, Закона за железопътния транспорт и на Кодекса за търговското корабоплаване; 7) специализирания контрол по Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и препарати; 8) контрола по предотвратяване и ограничаване на промишленото замърсяване; 9) контрола по спазване на изискванията на Закона за енергетиката; и 10) други контролни дейности, определени в нормативен акт, свързани с осъществяване на трудова дейност или с провеждане на обучение.

Инспектирането на труда се осъществява *самостоятелно* или *съвместно* от органи на изпълнителната власт или техни административни структури от специализираната администрация. То се извършва от инспектори, държавни служители и/или други упълномощени лица във: 1) Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда"; 2) Държавната агенция за метрологичен и технически надзор (ДАМТН); 3) Агенцията за ядрено регулиране; 4) Дирекцията за национален строителен контрол (ДНСК) към министъра на регионалното развитие и благоустройството; 5) Главна дирекция "Пожарна безопасност и защита на населението" на Министерството на вътрешните работи; 6) областните дирекции "Земеделие", които изпълняват функции по Закона за регистрация и контрол на земеделската и горската техника; 7) Министерството на енергетиката; 8) Министерството на транспорта; 9) Министерството на околната среда и водите; 10) Министерството на отбраната; 11) Министерството

на здравеопазването; 12) Националната агенция за приходите; 13) Националния осигурителен институт; и 14) други администрации, на които е възложено с нормативен акт да осъществяват контролни дейности.

По силата на чл. 6 от Закона, за постигане на неговите цели:

А) **министърът на труда и социалната политика** ръководи и координира дейностите по осъществяване на а) цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство; б) интегрирания контрол по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; в) специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта и Закона за интеграция на хората с увреждания;

Б) **министърът на енергетиката** осъществява контрол за: а) техническото състояние и експлоатацията на енергийните обекти; б) прилагането на реда и техническите условия за топлоснабдяване и прекратяване на топлоподаването и прилагане на дяловото разпределение на топлинна енергия; в) изпълнението на задължението за набиране и съхраняване на резервите от горива, необходими за сигурно и непрекъснато снабдяване с енергия; г) готовността на енергийните обекти за работа при бедствия и военно положение; д) изпълнението на произтичащите от Закона за енергетиката задължения за предоставяне на информация на Министерството на енергетиката;

В) **министърът на регионалното развитие и благоустройството** упражнява контрол по спазването на разпоредбите на Закона за устройство на територията и на нормативните актове по прилагането му при проектирането и строителството, включително влагането на качествени строителни материали и изделия с оглед осигуряване на сигурността, безопасността, достъпността и другите нормативни изисквания към строежите;

Г) **министърът на вътрешните работи** упражнява контрол по осъществяването на държавния противопожарен контрол съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи;

Д) **министърът на околната среда и водите** осъществява: а) 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;

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

б) специализирания контрол по Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и препарати;

Е) **министърът на земеделието и храните** осъществява контрол на дейностите, свързани с пускането на пазара, регистрирането, пускането в употреба, спирането от работа и по техническото състояние и безопасността на земеделската и горската техника и по придобиването на правоспособност за работа с нея;

Ж) **министърът на транспорта**: а) контролира условията за безопасност в търговското корабоплаване, гражданското въздухоплаване и железопътния транспорт и във вътрешните водни пътища и пристанища на Република България; б) контролира технически разследването на авиационни произшествия и инциденти, произшествия в морските пространства и вътрешните водни пътища, произшествия и инциденти в железопътния транспорт; в) организира контрола по спазване на условията за осъществяване на обществен превоз на пътници и товари и превозите за собствена сметка; г) осъществява контрол по спазване на условията за осъществяване на превоз на опасни товари; д) 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;

З) **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;

И) **министърът на здравеопазването** упражнява контрол върху дейността на службите по трудова медицина съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд;

Й) **председателят на Агенцията за ядрено регулиране** е в пряко взаимодействие с органите на изпълнителната власт относно осъществявания контрол по спазване на изискванията и нормите за безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения, управлението на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво и на условията на издадените лицензии и разрешения;

К) **председателят на Държавната агенция за метрологичен и технически надзор** осъществява технически надзор на

съоръженията с повишена опасност по реда на глава пета от Закона за техническите изисквания към продуктите;

Л) **изпълнителният директор на Националната агенция за приходите** осъществява контрол по отношение на: а) спазването на осигурителното законодателство, съгласно правомощията му; б) работодателите за изпълнението на задълженията им, свързани с подаване на уведомления до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите за сключване, изменение или прекратяване на трудови правоотношения;

М) **управителят на Националния осигурителен институт** осъществява контрол по спазването на осигурителните права на осигурените лица съгласно Кодекса за социално осигуряване.

При осъществяване на контролните дейности министрите, председателите и изпълнителните директори на агенциите си взаимодействат чрез извършване на *съвместни проверки* и *обмен на информация*. Съвместните проверки се извършват въз основа на заповед на министъра на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице. Съвместните проверки се осъществяват: 1) в съответствие с Националната програма за инспектиране на труда; 2) по искане на Министерския съвет; 3) при възлагане от органите на прокуратурата; 4) по предложение на Националния съвет за инспектиране на труда; 5) по постъпили жалби и сигнали за нарушения на законодателството; 6) в случай на аварии в предприятията и в зависимост от данните за причините и големината на аварията; 7) при трудова злополука, причинила смърт, при злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и при всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност.

Постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при инспектирането на труда е **Националният съвет за инспектиране на труда** (чл. 10). Той се състои от: 1) ръководителите на контролните органи или от определен заместник-министър; 2) представители на организациите на работодателите, признати за представителни на национално равнище; 3) представители на организациите на работниците и служителите, признати за представителни на национално равнище. Председател на Националния съвет за инспектиране на труда е министърът на труда и социалната политика или оправомощено от него длъжностно лице. Организацията на дейността, техническото и административното

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

обслужване на Националния съвет за инспектиране на труда се осъществяват от Министерството на труда и социалната политика.

Националният съвет за инспектиране на труда: - обсъжда проекта на Национална програма за инспектиране на труда; - периодично обсъжда състоянието, тенденциите и проблемите на дейността за инспектиране на труда и предлага мерки за подобряването й; - обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, правила, методики и други документи, свързани с инспектирането на труда; - взема решения за извършване на съвместни тематични проверки; - изготвя и приема правилник за дейността си.

Друг орган, който има отношение към инспектирането на труда, е **Националния съвет по условия на труд**[8]. Той е постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при разработването и осъществяването на политиката за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на национално равнище. Той работи на обществени начала и се състои от представители на: - Министерския съвет; - Националния осигурителен институт; - национално представителните организации на работодателите; - национално представителните организации на работещите. Председател на Националния съвет по условия на труд е министърът на труда и социалната политика.

Националният съвет по условия на труд: - обсъжда състоянието на условията на труд и предлага мерки за подобряването им; - обсъжда и изразява становища по проекти на нормативни актове по въпросите на условията на труд и прави предложения за изменението и допълнението им; - взема решения за създаване на отраслови и браншови структури за тристранно сътрудничество по условията на труд; - 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; - приема програми за проучване и разработване на проекти за решаване на проблемите по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, финансирани от фонд "Условия на труд".

[8] Вж. Закон за здравословни и безопасни условия на труд, чл. 39.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

I.2.2. Управление и координация на инспектирането на труда

Редът и правилата за управление и координация на инспектирането на труда са регламентирани в Глава трета на Закона за инспектиране на труда. В чл. 9, ал. 1 се казва, че Министерският съвет определя и провежда политиката за инспектиране на труда, а следващата алинея – че министърът на труда и социалната политика разработва и координира държавната политика в областта на инспектирането на труда. За целта ежегодно разработва Национална програма за инспектиране на труда (приема се от Министерския съвет), изготвя доклад за състоянието, тенденциите и проблемите на дейността за инспектиране на труда и предлага мерки за подобряването й, и самостоятелно или съвместно с други министри издава правила за осъществяване на съвместна дейност на органите за контрол на трудовата дейност.

Както беше посочено по-горе, съгласно чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда, проверките се извършват от инспектори, държавни служители и/или други упълномощени лица от посочените в цитираната норма органи или административни звена.

С оглед установяване участието на звена от структурата на **Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията** в инспектирането на труда и взаимодействието им с други органи (напр. ИА ГИТ) в тази сфера, за целите на проучването беше проведена среща с директора на дирекция „Звено за разследване на произшествия във въздушния, водния и железопътния транспорт".

Съгласно чл. 35, ал. 1 от Устройствения правилник на Министерството[9], Дирекцията е на пряко подчинение на министъра и извършва разследване на авиационни събития, разследване на произшествия в морските пространства и разследване на произшествия и инциденти в железопътния транспорт. Тя: 1) осъществява координация между ведомствата и юридическите лица, участващи при разследване на авиационни събития, разследване на произшествия в морските пространства и водните пътища и разследване на произшествия и инциденти в железопътния транспорт; 2) организира и участва в международни срещи, свързани с

[9] Устройствен правилник на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, приет с ПМС № 232 от 28.09.2009 г., Обн. ДВ. бр.78 от 02.10.2009 г., изм. и доп. ДВ. бр.86 от 01.11.2016 г.

разследване на авиационни събития, разследване на произшествия в морските пространства и водните пътища и разследване на произшествия и инциденти в железопътния транспорт; 3) поддържа контакт с органи за разследване на произшествия на чужди държави за привличане на експерти в случай на тежко произшествие.

В структурата на Дирекцията, в която са заети общо 11 служители, са обособени 3 звена: - за разследване на авиационни събития; - за разследване на инциденти в морските пространства; - и за разследване на инциденти в железопътния транспорт.

Дейността и правомощията на Дирекцията до голяма степен произтичат от международни конвенции и актове на Европейския съюз, като например Чикагската конвенция[10] (и по-специално Анекс 13, който урежда правилата за разследване на авиационни събития), и други.

Дирекция „Звено за разследване на произшествия във въздушния, водния и железопътния транспорт" е изцяло независима структура в администрацията на Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, включително по отношение на бюджета / средствата, с които разполага за изпълнение на законово регламентираните й функции и правомощия.

Инспекторите по разследване на авиационни събития имат право: 1) да извършват разследване на произшествия и инциденти с граждански въздухоплавателни средства; 2) на достъп до всички въздухоплавателни средства, летища, летателни площадки, летищна обслужваща техника, аеронавигационни и други съоръжения, свързани с гражданското въздухоплаване на територията на страната, независимо от собствеността им; 3) да изискват и анализират устни и писмени обяснения от членове на екипажа, от всички лица от администрации, авиационни оператори, летища, ръководство на въздушното движение и от организации за техническо обслужване и да анализират функционирането на въздухоплавателни средства, оборудване, съоръжения и свързаните с конкретното събитие полетни записващи устройства; 4) да събират и анализират данни, свързани с безопасността на полетите, с превантивна цел и да извършват дейности, свързани с предотвратяване на авиационни произшествия;

[10] International Civil Aviation Organization (Международна организация за гражданска авиация), Convention on International Civil Aviation (Конвенция за международната гражданска авиация), http://www.icao.int/publications/Pages/doc7300.aspx.

5) да правят задължителни писмени предписания за осигуряване безопасността на полетите.

Инспекторите по разследване на произшествия в корабоплаването имат право: 1) да извършват разследване на произшествия в областта на корабоплаването; 2) на пълен и свободен достъп до всички доказателства, свързани с произшествието на кораби; 3) да изискват и анализират устни и писмени обяснения от членове на екипажи; 4) да получават информация от корабособственици, оператори, морски администрации и отделите за информационното им обслужване на трафика, от класификационни дружества и записи от записващите устройства за корабния рейс; 5) в окончателния си доклад за произшествието да правят задължителни препоръки по безопасността, произтичащи от поуките на събитието.

Инспекторите по разследване на железопътни произшествия и инциденти имат право: 1) да извършват разследване на произшествия и инциденти в железопътния транспорт; 2) на достъп до мястото на произшествието или инцидента, до всяка информация, съоръжения и подвижен състав, свързан с тях, до всички доказателства, свързани с разследването, за което получават съдействие от държавните органи, чиито функции по компетентност са свързани с произшествието; 3) да изискват и анализират устни и писмени обяснения от участниците в произшествието, очевидци, както и от други лица, свързани с произшествието или инцидента.

В обобщение, целта на разследванията при инцидент в трите вида транспорт, е да се установят *причините, довели до него*. След установяването им Дирекцията представя експертиза (резултатите от разследването) на органите на МВР и/или на прокуратурата за предприемане на действия, когато има съмнения и/или доказателства за нарушение на правилници, наредби, инструкции или други нормативни предписания. Инспекторите на Дирекция „Звено за разследване на произшествия във въздушния, водния и железопътния транспорт" не участват в (планирани) проверки, чиято цел е контрол за спазване на законодателството, уреждащо отношенията, свързани с функционирането на въздушния, водния или жп транспорт. В този смисъл Дирекцията няма формално или неформално взаимодействие и не обменя информация с ИА ГИТ и нейните структури в контекста на инспектирането на труда. От инспекторите на ИА ГИТ не се очаква/изисква да уведомяват Дирекцията, когато планират и извършват проверки в обекти на морския, въздушния и жп транспорт,

дори когато е налице (дори минимален) риск от възникване на инциденти.

С цел установяване взаимодействието между ИА ГИТ и **Областните дирекции „Земеделие"**, които изпълняват функции по Закона за регистрация и контрол на земеделската и горска техника (вж. т. I.2.3 по-долу) се проведе среща с Главния секретар на и инспектор по регистрация и контрол на земеделска и горска техника в Областна дирекция „Земеделие" – София-град. Следва да се уточни, че дейността по регистрация и контрол на земеделска и горска техника до преди 1 година (до 01.01.2016 г.) е била от компетентността на Контролно-техническа инспекция, закрита със Закона за изменение и допълнение на Закона за регистрация и контрол на земеделската и горската техника[11]. До тогава Контролно-техническа инспекция е имала споразумение с ИА „Главна инспекция по труда" във връзка с извършването на съвместни проверки. От момента на прехвърляне на компетенциите по регистрация и контрол на земеделската и горска техника към Областните дирекции „Земеделие", тази в София-град не е извършвала съвместни проверки с ИА ГИТ.

Функциите на Областните дирекции „Земеделие" са регламентирани с Устройствен правилник[12]. Съгласно чл. 3, ал. 3, т. 16 (нова от 2016 г.) директорът на съответната Областна дирекция извършва, променя или прекратява регистрацията на техниката, включително отчислява земеделската и горска техника.

Преди 2016 г. съвместните проверки са извършвани предимно през летния сезон, на нивите. Проверявано е дали са налични заповеди за назначаване на лицата, работещи на нивите, дали притежават документ за правоспособност за работа с техниката (издаван от Министерството на земеделието и храните), дали ползват съответните предпазни средства и пр. Основните сфери на взаимодействие между ИА ГИТ и Областните дирекции „Земеделие" (Контролно-техническа инспекция) касаят установяването на правоспособността на лицата да работят със земеделска и горска техника от страна на инспекторите на ИА ГИТ при проверка на трудовото досие на работещото лице, както и наличието на технически изправна и регистрирана техника на територията на обекта на контрол

[11] Обн. ДВ. бр. 95 от 08.12.2015 г.; вж. § 37, ал. 1 от Преходните и заключителни разпоредби.
[12] Устройствен правилник на Областни дирекции „Земеделие", издаден от Министерство на земеделието и храните, Обн. ДВ. бр.7 от 26.01.2010 г., посл. изм. ДВ. бр.75 от 27.09.2016 г.

(с оглед осигуряване на безопасност на работните процеси). След приключване на съвместните проверки е съставян Протокол с констатациите от инспекцията.

Министерството на земеделието и храните (Областните дирекции „Земеделие") съставят и поддържат регистър на регистрираната земеделска и горска техника. Базата данни позволява търсене по ЕИК/ЕГН, съответно фирмата и лицето, което притежава техника, регистрацията й, дали е минала на технически преглед и пр. Системното нарушение на изискванията за регистрация / контролно-технически преглед на техниката от едно лице би могло да бъде индикация за проблеми и в други области, вкл. в областта на трудовоправните отношения и тези, касаещи здравословните и безопасни условия на труд. В този смисъл, ако ИА ГИТ има информация за обекти (предприятия, селскостопански производители), които хронично не спазват законови изисквания в областта на регистрацията и контрола на земеделска и горска техника може да бъде показателно, че е възможно да има нарушения и в сферите от компетентността на Инспекцията по труда. В този смисъл не следва да се пренебрегва възможността за сключване на Споразумение между Областните дирекции „Земеделие" (или МЗХ) и ИА ГИТ както за извършването на съвместни проверки, така и за обмяна на информация, която би могла да бъде от ползва за двете страни.

Среща с аналогична цел беше проведена в същия ден с представители на **Министерството на здравеопазването** от Дирекция „Държавен здравен контрол" и от Столичната регионална здравна инспекция. Функциите и правомощията на дирекцията са регламентирани в чл. 30 на Устройствения правилник на Министерството[13].

Служители (инспектори) на Министерството си взаимодействат с ИА ГИТ (с териториалните дирекции „Инспекции на труда") при съвместни проверки, обикновено при възникване на инцидент. В такива случаи се сформират комисии с представители на различни държавни органи (в зависимост от естеството инцидента), като в повече случаи инспекторите на Министерството на здравеопазването са ангажирани, когато става въпрос за инцидент с химични вещества и смеси.

[13] Устройствен правилник на Министерството на здравеопазването, приет с ПМС № 67 от 23.03.2015 г., Обн. ДВ. бр.23 от 27.03.2015 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.34 от 03.05.2016 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Друга област, в която инспекторите на Министерството и тези на ИА ГИТ имат „допирни точки", е дейността на службите по трудова медицина. Тяхната функция е регламентирана с разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (вж. т. I.2.3).

Съгласно чл. 25, ал. 1 от същия закон, работодателите трябва да осигурят обслужване на работещите от регистрирани служби по трудова медицина. Последните са звена с предимно превантивни функции и консултират и подпомагат работодателите, комитетите и групите по условия на труд в планирането и организирането на дейностите по: 1) осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд; 2) укрепване на здравето и работоспособността на работещите във връзка с извършваната от тях работа; и 3) приспособяване на работата към възможностите на работещия, като се отчита неговото физическо и психическо здраве. Основните дейности на службите по трудова медицина са: 1) оказване на помощ на работодателите за създаване на организация за безопасност и здраве при работа; 2) оценка на професионалните рискове и анализ на здравното състояние на работещите; 3) предлагане на мерки за отстраняване и намаляване на установения риск; 4) наблюдение на здравното състояние на работещите; и 5) обучение на работещи и длъжностни лица по правилата за опазване на здравето и безопасността при работа.

По силата на чл. 25в, ал. 1 службите по трудова медицина се регистрират в Министерството на здравеопазването. Регистрирането се извършва от министъра на здравеопазването по предложение на Комисията за регистриране на службите по трудова медицина. Министерството води публичен регистър на службите по трудова медицина и данните в него се публикуват на страницата на Министерството на здравеопазването в интернет[14].

Съгласно чл. 54а, органите на държавния здравен контрол упражняват контрол върху дейността на службите по трудова медицина по отношение на: 1) регистрацията и съответствието на данните и документите, регламентирани със Закона за здравословни и безопасни условия на труд; 2) изпълнението на договорените с работодателя дейности, свързани със здравето на работещите; 3) документите, удостоверяващи дейността на службата. Контролът се извършва текущо и в случаи на подадени жалби и сигнали. Органите

[14] Регистър на службите по трудова медицина към 15.03.2017 г., http://www.mh.government.bg/media/filer_public/2017/03/20/registar_stm-15-03-2017.xls.

на държавния здравен контрол имат право: 1) на свободен достъп до службите по трудова медицина; 2) да изискват информация и документи от службата по трудова медицина във връзка с дейността ѝ; 3) да дават задължителни предписания на службата по трудова медицина за отстраняване на констатирани нарушения; 4) да съставят актове за констатирани административни нарушения.

Инспекторите на Министерството на здравеопазването, във връзка с осъществявания от тях контрол върху службите за трудова медицина, не разполагат с предварителна информация за това кои предприятия от коя служба са обслужвани. Съществува риск при осъществяване на инспекциите да не им бъдат предоставени досиетата на всички предприятия, което би възпрепятствало осъществяването на контрола във връзка оценката на професионалните рискове и анализа на здравното състояние на работещите. От друга страна, информационната система на ИА ГИТ, в която се въвеждат данни за инспектираните предприятия (обекти на контрол), изисква въвеждането на данни относно това дали е осигурено обслужване на работниците и служителите от служба по трудова медицина (отбелязва се „да“ или „не“), и в случай на положителен отговор – да се посочи името и статута на службата.

Към настоящият момент няма подписано споразумение, или друг документ, за сътрудничество между Министерството на здравеопазването и ИА „Главна инспекция на труда“. Също така, двете институции не обменят информация във връзка с дейността на службите по трудова медицина. Обмяната на такава информация, обаче, би могла да бъде от полза и за двете страни. От една страна инспекторите на Министерството на здравеопазването ще имат предварителна информация за това коя служба за трудова медицина кои предприятия обслужва, а от друга - ИА ГИТ ще има информация за установени нарушения при оценката на професионалните рискове и анализа на здравното състояние на работещите, извършвани от службите за трудова медицина и контролирани от инспекторите на Министерството. В този смисъл е препоръчително да се обмисли възможността за провеждане на среща между Министерството на здравеопазването с представители на ИА ГИТ, в рамките на която двете страни да обсъдят възможностите за по-тясно сътрудничество и взаимодействие, включително за потенциалните ползи за двете страни от обмяната на информация относно дейността и контрола на службите за трудова медицина.

Екипът на Изпълнителя проведе и среща с представители на **Главна дирекция "Пожарна безопасност и защита на населението" (ГД ПБЗН)**, и по-специално с представители на дирекция „Критична инфраструктура, превенция и контрол". Последната е отговорна за държавния противопожарен контрол, който съгласно чл. 17, ал. 2, т. 2 от Закона за Министерство на вътрешните работи (ЗМВР) включва контрол за спазването на правилата и нормите за пожарна безопасност, контрол за съответствието на влаганите в строежите и обектите продукти с нормативните изисквания за пожарна безопасност и контрол по спазване на изискванията за пожарна безопасност, определени с наредбите по чл. 125, ал. 4 от ЗМВР, както и в случаите, предвидени в други закони. По-конкретно, главна дирекция "Пожарна безопасност и защита на населението" на Министерството на вътрешните работи е упомената в чл. 5, ал. 2, т. 5 от Закона за инспектирането на труда (ЗИТ) като институция, която е упълномощена да извършва инспекции на труда.

ГД ПБЗН до момента не е извършвала съвместни инспекции с ИА ГИТ по силата на чл. 5 на Закона за инспектиране на труда. Контролната дейност на ГД ПБЗН се извършва основно по ЗМВР и свързаните с него наредби, като се извършват и съвместни проверки и по чл. 157а от Закона за опазване на околната среда във връзка с контрола върху качеството на компонентите на околната среда и факторите, които й въздействат.

Като цяло двете институции, ГД ПБЗН и ИА ГИТ, не обменят информация, а всяка една от тях следи за спазването на изискванията спрямо своите компетенции.

Министерство на енергетиката (МЕ) също е посочено като институция, с която е възможно да се осъществява съвместен контрол по чл. 5 от Закона за инспектиране на труда. Дирекция "Сигурност на електроснабдяването и управление при кризисни ситуации" подпомага министъра при провеждането на държавната политика по отношение на сигурността на снабдяването с енергия. В частност тя е отговорна за осъществяване на контрол за спазване на Правилника за безопасност и здраве при работа в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи и на Правилника за безопасност при работа в неелектрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по топлопреносни мрежи и хидротехнически съоръжения.

Поради специфичността на трудовата дейност в обектите на контрол от страна на МЕ, във всеки обект на контрол има определено звено по безопасност на труда. По този начин контролът по безопасността се осъществява на две нива – на вътрешно ниво, реализирано от съответните отговорници в рамките на контролираните обекти, и под формата на контрол върху контрола, осъществяван от МЕ.

Контролираните от МЕ предприятия не са много на брой, но обектите на контрол в тях са повече. Това предполага, че не е възможно обектите на контрол да бъдат включени изчерпателно в годишния план за проверки. Затова всяка година се съставя извадка от обектите на контрол, като се при съставянето й се включват разнородни по вид енергийни обекти, с широко териториално покритие, които не са били проверявани скоро или при които е имало проблем и за които въздействието от потенциални проблеми би било по-голямо. В допълнение на тази извадка, се извършват и редица извънредни проверки.

При проверката се изготвят констативни протоколи и след изтичането на нормативно определения срок за възражение, се изготвя Доклад за предприети мерки. След това от контролираните обекти се изискват доказателства за изпълнението на мерките и при нужда се извършва последваща проверка.

Като цяло може да се каже, че не е налице задълбочена форма на обмен на информация с ИА ГИТ, тъй като всяка институция има различни компетенции – МЕ са отговорни за техническия контрол, а ИА ГИТ – за контрола на безопасността на труда. Сътрудничество има основно в случаите, когато постъпи запитване от трети лица по въпроси, които касаят и двете институции и се налага да се излезе с обща позиция от страна на правителството.

Националната агенция по приходите (НАП) е друго административно звено по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда. Проучени са функциите и правомощията на дирекция „Контрол" и дирекция „Управление на риска". Първата е звено от Централно управление на НАП и разработва стратегии за развитието и определя приоритетите за осъществяване на данъчно-осигурителен контрол. Основната работа на служителите от дирекцията е описанието на бизнес процесите, стандартите и методологията, по която се извършват проверките, ревизиите и селекцията на лица за контрол. Експертите в дирекция „Контрол" отговарят и за внедряването и

усъвършенстването на ИТ решения, ползвани в контролната дейност, включително за извършване на електронен одит. Дирекцията се занимава и с предотвратяване и противодействие на данъчни измами, координира извършването на многостранни контролни действия (ревизии или проверки, които се извършват едновременно в няколко страни-членки на ЕС) и т.н. Звеното поддържа и актуализира база от данни за рискови лица за данъчни измами и си сътрудничи в международен аспект с други администрации за проучване и прилагане на най-добрите практики в областта на контролната дейност.

Дирекция „Управление на риска" също е звено в Централното управление на НАП и управлява рисковете от неспазване на данъчно-осигурителното законодателство (например неотчитане на обороти при търговията с горива, неотчитане на приходите от строителство на нови сгради и тяхната продажба от строители и инвеститори, невнасяне на декларирани задължителни осигурителни вноски от самоосигуряващи се лица и др.), които възпрепятстват Агенцията да изпълнява своите цели. Основната работа на звеното е да извършва анализи по отношение на неспазването от страна на групи от данъкоплатци (браншове), като по този начин се придобива представа за големината на рисковете, тяхната вероятност (колко често се случват) и причините за тяхното съществуване. На база на тези анализи дирекцията изготвя програми за прилагане на мерки, така че ресурсите на Агенцията да бъдат насочени към най-опасните рискове. Целта на мерките, които залягат в програмите, е намаляване на разликата между данъците, които трябва да бъдат декларирани и данъците, които фактически се декларират, като търсеният ефект от прилагането им е промяна на поведението на данъкоплатците. След прилагането на мерките, се извършват оценки на ефекта т.е. до колко успешно е намаляването на влиянието на рисковете.

Водещ принцип при анализа на риска в НАП е щетата от проявление на риска, както и вероятността за проявлението му. Също така, с не по-малко значение при анализа на риска е причината за поведението на субектите, които извършват нарушения на данъчното законодателство. Рисковете се анализират от гледна точка на регионалното им разпределение, като се наблюдава и тяхната динамика и тенденции. След извършване на проверките, след определен период, НАП прави оценка на това дали предприетите мерки за адресиране на рисковете са били ефективни.

Основните области, в които ИА ГИТ и НАП си взаимодействат, в контекста на проверките за спазване на трудовото законодателство, касаят установяването на нарушения при продължителността на работното време на заетите в предприятията и укриването на реалните доходи, или сумите, върху които се начисляват здравни и социално осигурителни вноски и данъци.

НАП прави оценка на риска в два аспекта. На първо място е съмнението за занижени заплати в предприятията, т.е. когато лицата са осигурявани на минималния осигурителен праг, а реално получават по-големи възнаграждения, които не са обявени в трудовия договор и върху тях не се начисляват осигуровки и от тях не се удържат данъци. Вторият аспект е свързан с работното време – предприятието декларира трудови договори на лица, заети на половин работен ден или за по-малко часове. Друг аспект от анализа на риска е проявлението му по отрасли. Анализите на НАП показват, че проблеми (рискове) има в следните сектори – търговия на едно и дребно, строителство, реклама, инженерни дейности, хотелиерство и ресторантьорство и транспорт. Рисковите предприятия обикновено са в големите населени места. Извън тях, рискови обекти, особено в активните туристически сезони, има в летните и зимните курорти. В по-малките населени места по-рядко се установяват нарушения на трудовото законодателство, и по-специално на продължителността на работното време и размерът на декларираните и реални възнаграждения на заетите.

Информация за планиране и за извършване на проверките НАП набира от Декларацията по Образец 1 „Данни за осигуреното лице", подавана от работодателите. Това са вътрешни за системата данни. НАП ползва и външни такива като например информация за пазарни цени на труда (от интернет страниците на трудови посредници или от нерискови предприятия в същия сектор и регион).

Анализите и практиката на НАП показват, че в рисковите предприятия за над 50% от работниците е декларирано, че работят под 8 часа и получават минималната работна заплата. Делът на рисковите работодатели достига 47% в изброените по-горе сектори в по-големите населени места.

Успоредно с проверките на предприятията, НАП предприема и други мерки за борба с нарушенията на (трудовото) законодателство. Една такава мярка е предоставянето на електронен достъп чрез ПИК на осигурените физически лица до информацията, която

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

работодателят декларира пред данъчните органи за тях. Освен това се разпространяват брошури, правят се информационни кампании и пр.

Анализът на НАП относно резултатите от проверките, планирани и извършени въз основа на анализ на риска, показва, че има какво още да се желае и като цяло се наблюдава краткосрочен ефект в поведението на рисковите предприятия. За период от 1 година нарушенията се отстраняват, но след това работодателите отново се завръщат към незаконните си практики.

В съответствие с разпоредбите на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК) (чл. 82) НАП автоматично получава данни от Търговския регистър за лицата (ЕИК, БУЛСТАТ, адрес, данни за контакт, управител/представляващ, седалище и адрес на управление и пр.), които по силата на трудовото и/или данъчното законодателство са задължени да декларират обстоятелства пред приходната администрация.

НАП и ИА ГИТ са подписали Споразумение за съвместни действия. Последните са в няколко направления: 1) при извършване на съвместни оперативни проверки: изисква се лицата, полагащи труд на територията на проверявания обект да попълнят декларация, в която да посочат взаимоотношенията си с работодателя; 2) друга област на съвместни действия произтича от текста на чл. 47 от ДОПК, според който при извършването на ревизия или проверка органът по приходите, който я извършва, може да поиска писмено от други контролни органи извършването на действия с оглед събиране на доказателства за установяване на задължения или административнонаказателна отговорност. Най-често НАП търси информация от ИА ГИТ с оглед установяване дали дадено лице, наето на граждански договор не полага труд постоянно в предприятието, и по този начин да се прикриват трудови правоотношения, както и за лица, които работят без договор с работодателя; 3) трета област на съвместни действия е във връзка с командирането на работници и служители в държави-членки на ЕС. В такива случаи НАП отправя запитване до ИА ГИТ, която е компетентен орган по смисъла на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги[15]. Тя може да отправя

[15] Член 4: Сътрудничество в областта на информацията
1. За целите на прилагането на настоящата директива държавите-членки, в съответствие с националното законодателство и/или практика, определят едно или повече бюра за връзка или един или повече компетентни национални органи.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

запитвания към друга държава-членка на ЕС за условията на труд на командировани лица и пр. В тази връзка е сключено тристранно споразумение между ИА ГИТ, НОИ и НАП за обмяна на информация във връзка с прилагането на Директивата.

Съгласно Устройствения правилник на **Министерството на околната среда и водите**[16], сред компетенциите на Дирекция „Превантивна дейност" е политиката по предотвратяване и превантивен контрол на замърсяването на околната среда, политиката по прилагане на международни актове (конвенции) в областта на управлението на химикалите относно: процедурата по предварително обосновано съгласие при международната търговия с определени опасни химикали и пестициди, устойчивите органични замърсители, живака, трансграничните въздействия на промишлените аварии, участие в оценяване на вещества, изготвяне на предложения за идентифициране на особено опасни вещества за разрешаване, ограничаване на химикали и хармонизиране на класификацията и етикетирането на опасни вещества, дейности относно вноса и износа на опасни химикали, в т.ч. валидиране на уведомления за износ на опасни химикали, валидиране на уведомления за класификация на предприятия/съоръжения с нисък и висок рисков потенциал, организиране на и участие в работата на Експертния съвет за оценка на приоритетни вещества, изготвяне на становища за екотоксикологичните характеристики на биоцидите при издаване/изменение на разрешения за тяхната употреба и пускане на пазара от министъра на здравеопазването по реда на Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси, предоставяне на информация на обществеността за рисковете и безопасната употреба на химикалите, поддържане и администриране на Национално информационно бюро за законодателството по химикали и други. Контролната дейност на Министерството, в частност върху производството, вноса, употребата и продажбата на опасни вещества и химикали се осъществява чрез Регионалните инспекции по околната среда и водите.

---

2. Държавите-членки предвиждат сътрудничество между държавните органи, които в съответствие с националното законодателство отговарят за контрола на условията за наемане на работа, посочени в член 3. Това сътрудничество, в частност, включва отговори на мотивирани искания от страна на тези власти за информация относно транснационалното наемане на работници, включително явни нарушения или възможни случаи на незаконна трансгранична дейност.
...."

[16] Устройствен правилник на Министерството на околната среда и водите, приет с ПМС № 274 от 20.11.2009 г., Обн. ДВ. бр.94 от 27.11.2009 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.96 от 02.12.2016 г.

Съгласно чл. 26, ал. 2 от Закона за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси[17], текущият контрол включва извършването на планови проверки въз основа на годишен План за контролната дейност. Планирането се извършва в началото на годината (до 31 януари) **въз основа на оценка на риска при отчитане на критерии за въздействие и критерии за дейността**. Планирането се извършва след изпълнение на Плана за предходната година. Планът за проверки е публичен и е съобразен със законодателството в областта на защитата от вредното въздействие на химичните вещества и смеси. Критериите за въздействие, въз основа на които се прави оценка на риска, са около 5, а тези за дейността – също толкова. Критериите са съобразени с въздействието върху околната среда и върху човешкото здраве. За всеки критерий се определя тежест. Примерни критерии за оценка на риска са „съответствие със законодателството", „предишни нарушения", „анализ на задължените лица (съобразно тяхната роля – производител, потребител)", „размер на предприятието", „вещества, които употребява", „количество на употребяваните вещества", „аварии", „сигнали/жалби за нарушения", и други.

Планирането на проверките се извършва за всяко тримесечие. Изготвят се програми, т.е. кои обекти да бъдат проверени. Инспектираните обекти могат да бъдат уведомявани предварително, но могат и да не бъдат. За всеки отделен случай се преценява поотделно, съобразно естеството на дейността на предприятието, поведението на оператора, дали се води отчетност по документи и пр. Плановете и отчетите от извършената контролна дейност се изготвят по предварително одобрени формуляри. Контролната дейност се планира при съобразяване и с наличните ресурси – финансови, човешки, технически и пр. В общия случай Министерството на околната среда и водите определя за съответната година кои са политическите приоритети за контролната дейност.

Регулярно (ежегодно) се провеждат семинари със служителите в Регионалните инспекции по околната среда и водите, които извършват проверките, с оглед запознаването им с последните промени в законодателството – било това на ЕС, било националното.

[17] Закон за защита от вредното въздействие на химичните вещества и смеси, Обн. ДВ. бр.10 от 04.02.2000 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.12 от 03.02.2017 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Отдел „Опасни химични вещества" „участва" във форума за обмен на информация за прилагането на Регламент REACH[18], CLP[19] и PIC[20] (https://echa.europa.eu/about-us/who-we-are/enforcement-forum). Целта на форума е да се хармонизира контрола, осъществяван в държавите членки на ЕС. На интернет страницата му се публикуват указания, разработват се проекти по дадена тема, дискутира се взаимовръзката между законодателството за здравословни и безопасни условия на труд и REACH законодателството, както и възможността за единен подход, където има припокриване.

Съгласно чл. 35 от REACH Регламента, „работодателят осигурява на своите работници и техните представители достъп до наличната информация, […] за веществата и препаратите, използвани от тях или на чието въздействие са изложени по време на работата си". На практика тази информация се съдържа в т.нар. „лист за безопасност". Той е задължителен елемент за предприятията, които произвеждат, ползват, съхраняват или продават химикали и опасни вещества. „Листът за безопасност" служи на работодателя да си изготви доклада и да реализира мерки за безопасно използване на материалите. ИА ГИТ следва да проверява доколко условията за употреба на тези вещества, съответстват на тези, които са описани в сценариите за употреба в „Листа за безопасност". В „Листата за безопасност" би следвало да има гранични стойности, т.е. такива под които употребата на веществото не е опасно. Контролът относно това дали употребата на химичните и опасните вещества се осъществява при спазване на граничните стойности се осъществява от ИА ГИТ (и Регионалните здравни инспекции).

По силата на чл. 15 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд работодателите са задължени ежегодно да подават

[18] Регламент (ЕО) № 1907/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 година относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH), за създаване на Европейска агенция по химикали, за изменение на Директива 1999/45/ЕО и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 793/93 на Съвета и Регламент (ЕО) № 1488/94 на Комисията, както и на Директива 76/769/ЕИО на Съвета и директиви 91/155/ЕИО, 93/67/ЕИО, 93/105/ЕО и 2000/21/ЕО на Комисията (Текст от значение за ЕИП), специално българско издание: глава 13 том 060 стр. 3 – 280.

[19] Регламент (ЕО) № 1272/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 2008 година относно класифицирането, етикетирането и опаковането на вещества и смеси, за изменение и за отмяна на директиви 67/548/ЕИО и 1999/45/ЕО и за изменение на Регламент (ЕО) № 1907/2006 (Текст от значение за ЕИП), ОВ L 353, 31.12.2008г., стр. 1—1355.

[20] Регламент (ЕС) № 649/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 4 юли 2012 година относно износа и вноса на опасни химикали текст от значение за ЕИП, ОВ L 201, 27.7.2012г., стр. 60—106.

Декларация в ИА ГИТ (или уведомление, в случаите, когато няма промяна в декларираните през предходната година обстоятелства). МОСВ/РИОСВ нямат достъп до Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, и по-специално до данните за основната икономическа дейност на предприятията (КИД), както и до информацията по т. 24, където работодателят следва да посочи, ако предприятието работи с химични агенти, канцерогени и мутагени. Към днешна дата МОСВ/РИОСВ нямат данни до данните от Декларацията по чл. 15, а такава би им била полезна при планиране на техните проверки. Освен това, макар това да е извън обхвата на предмета на обществената поръчка, за отдел „Опасни химични вещества" ще е полезно да имат достъп и до информацията, събирана и съхранявана от службите по трудова медицина относно здравното състояние / заболеваемостта на лицата, които работят с химикали и опасни вещества. Също така, за Министерството / РИОСВ ще бъде полезно да получават в реално време данни и от НОИ за професионалните заболявания на ниво предприятие. Това би могло да се уреди чрез изменение и/или допълнение в нормативната уредба. Достъпът до такива данни ще улесни контролните органи на Министерството на околната среда и водите при планиране на инспекционната си дейност, и по-специално в насочването на ресурсите си към предприятията, произвеждащи/работещи с химикали и опасни вещества, чиито работници са изложени на по-голям риск от развитие на професионални заболявания.

В указанията за провеждане на контролната дейност по прилагането на Регламент 1907/2006 относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH)[21], в т. VII.1. „Организация на контролната дейност" се казва, че „За всяка фирма, попадаща в обхвата на REACH, контролните органи създават досие, което съдържа информация за предприятието …." Досиетата се съхраняват в РИОСВ на хартиен носител, и към момента няма практика информация от тях да се предоставя на контролните органи на ИА ГИТ. С оглед съгласуване на съвместните проверки, включително начините и вида на обменяната информация, към датата на изготвяне на настоящия доклад, Указанията са актуализирани и са в процес на съгласуване между Министерството на околната среда и водите,

[21] Указания за провеждане на контролна дейност по прилагането на Регламент 1907/2006 относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH), http://www5.moew.government.bg/wp-content/uploads/filebase/Chemicals/REACH/Ykazania/ukazania_REACH_enforcement.pdf.

Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването.

В обобщение, може да се каже, че за разработването на методиката за оценка на рисковия потенциал на предприятията, са важни три основни неща: на първо място е **изготвянето на списък / регистър на обектите на контрол**. В случая на МОСВ това са всички предприятия, които произвеждат, внасят, употребяват или продават химични и други опасни вещества; в случая на ИА ГИТ – това са всички предприятия, от всички икономически сектори на територията на цялата страна. Информацията в списъка / регистъра следва да се обновява ежегодно, или на друг времеви интервал, съобразно спецификите на инспекционната дейност. На второ място **за всеки един обект на контрол следва да се съставя и поддържа досие**. В него трябва да се отразяват всички обстоятелства, свързани с дейността на обекта, със спецификите на работата му, констатации от предишни проверки и пр., като част от данните могат да се събират от общините (когато дейността на предприятието предполага регистрация, издаване на разрешителни и пр.). Информацията за обекта трябва да е налична на едно място при контролния орган. И на трето място, при планиране на контролната дейност за съответната година, или за друг времеви период, въз основа на рисковия потенциал (резултатите от оценката на риска) на съответното предприятие, включително след запознаване с информацията, съхранявана в досието за него, **следва да се изготви извадка за обектите, които ще бъдат обект на контрол**.

Компетентността на **сектор „Контрол на общоопасните средства"** към Столичната дирекция на вътрешните работи (СДВР) произтича от разпоредбите на Закона за министерството на вътрешните работи[22], и по-специално от текста на чл. 39, ал. 1, с който са уредени функциите и правомощията на Главна дирекция "Национална полиция". По отношение на последните, текстът указва, че „Главна дирекция "Национална полиция" е национална специализирана структура за осъществяване на дейностите по чл. 6, ал. 1, т. 1 - 3, 6 – 9", а именно: оперативно-издирвателна дейност, охранителна, разследване на престъпления, информационна дейност, контролна, превантивна и административнонаказателна дейност и предоставяне на административни услуги. От интернет страницата на Главна дирекция „Национална полиция", секция „контрол на

[22] Закон за Министерство на вътрешните работи, Обн. ДВ. бр.53 от 27.06.2014 г., посл. изм. ДВ. бр.26 от 28.03.2017 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

общоопасните средства“[23] е видно, че същият се осъществява по отношение издаване на разрешителни за производство на и търговия със общоопасни средства (взривни вещества, оръжия, боеприпаси и пиротехнически изделия), разрешителни за придобиване, съхранение и употреба на взривни вещества и пиротехника, разрешителни за придобиване на огнестрелни оръжия и боеприпаси, разрешителни за съхранение и за употреба на взривни вещества и пиротехника, разрешителни за придобиване на огнестрелни оръжия и боеприпаси и други.

Съвместни проверки (дейност) с ИА ГИТ инспекторите от сектор „Контрол на общоопасните средства“ имат когато предстои пускането на обект в експлоатация (обект, в който ще се произвеждат, съхраняват, употребяват взривни вещества, оръжия, боеприпаси и пиротехнически изделия). На територията на град София (където се разпростира компетентността на служителите от сектор „Контрол на общоопасните средства“ към СДВР) почти няма обекти, които произвеждат, съхраняват или употребяват взривни вещества и боеприпаси. Основно се проверяват обекти, където се произвеждат, съхраняват, употребяват или предлагат пиротехнически изделия. Сътрудничеството, или съвместните проверки на ИА ГИТ и на звената, отговарящи за контрола на общоопасните средства, е по-широко застъпено в териториалните поделения на двете администрации. В случай че е налице възможност, е препоръчително ИА ГИТ да получава информация от служба „Контрол на общоопасните средства“ при ГД „Национална полиция“ за предприятията, занимаващи се с оръжията, боеприпасите, взривните вещества и пиротехническите изделия.

След приключване на проверка, в която участват инспектори и от сектор „Контрол на общоопасните средства“, и от ИА ГИТ, се съставя протокол. В общият случай двата контролни органа имат установена практика за и добра обмяна на информация и сътрудничество, но начинът за това не е регламентиран с нормативен акт или с указания / инструкции на ръководството на двете институции. Към настоящият момент Правилник регламентира реда за безопасност на труда при взривни работи[24], но в него не са изрично посочени контролните правомощия на двата контролни органа. Препоръчително е с наредба (или с друг нормативен акт) изчерпателно и ясно да се регламентират

[23] Главна дирекция „Национална полиция“, секция „контрол на общоопасните средства“, http://gdnp.mvr.bg/Administrativni_uslugi/KOS/default.htm.

[24] Правилник по безопасността на труда при взривните работи, утвърден със Заповед № 294 от 28.12.1996 г. на министъра на труда и социалните грижи, обн. ДВ, бр. 3 от 10.01.1997 г.

както документите, които лицата, произвеждащи, съхраняващи, употребяващи и предлагащи на пазара взривни вещества, оръжия, боеприпаси и пиротехнически изделия следва да представят пред контролните органи, така и взаимодействието между всички участници в контролната дейност, включително със Столична община и с Ръководство „Въздушно движение“.

Макар **Националният статистически институт** (НСИ) да не е сред органите по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда, беше проучена базата данни, съставяна и поддържана от отдел „Бизнес регистри“, както и Статистическа система „Трудови злополуки“. Информация за това какви данни събира НСИ е важна от гледна точка на това кои от тях биха могли да се включат в модела за изчисляване на рисковия потенциал на обектите на контрол.

По отношение на данните за трудовите злополуки, се установи, че такива се събират и обработват от Националния осигурителен институт (НОИ). Ролята на НСИ, в контекста на Статистическата система „Трудови злополуки“, е единствено в разработването на методологията; прилагането й е от компетенцията на НОИ. В този смисъл данни за трудовите злополуки НСИ няма как да предоставя.

В Бизнес регистъра се събира, съхранява и обработва информация, предоставяна от всички предприятия, регистрирани в Република България, чрез Годишните отчети за дейността. В регистъра се съдържат данни за наименованието на предприятието, ЕИК, код по основна и допълнителна икономическа дейност, финансови данни, брой заети и пр. Данните, обаче, съгласно чл. 25 от Закона за статистиката (Обн. ДВ. бр.57 от 25.06.1999 г., посл. доп. ДВ. бр.15 от 15.02.2013 г.), са конфиденциални и, индивидуалните данни (данни на ниво предприятие), не могат да бъдат предоставяни на трети лица, дори и на публични институции.

Препоръчително е данните за всяко предприятие да бъдат „взети“ от Търговския регистър (и регистър БУЛСТАТ) или от Националния осигурителен институт. В известен смисъл е препоръчително данните за кода за икономическа дейност да се вземат от НОИ, тъй като при първоначалната регистрация в Агенцията по вписванията предприятията обявяват един код, а в последствие, след развитие на бизнеса (видно от Годишните отчети за дейността), същият се променя, но не се отразява в базата данни на Търговския регистър. Логично е да се предположи, обаче, че предприятията декларират

актуален код на икономическа дейност пред НОИ когато подават пред института декларации и справки.

Проучени бяха и данните, събирани и съхранявани от дирекция „Експертиза на работоспособността и трудова злополука" на **Националния осигурителен институт**. Разгледана бе базата данни за трудовите злополуки, поддържана от Института. Тя съдържа информация само за предприятията, за които е декларирано, че е настъпила трудова злополука.

Установи се, че предстои трансфер на данни за трудовите злополуки от НОИ към ИА ГИТ и тези от Декларацията по чл. 15 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (вж. т. I.2.5) от ИА ГИТ към НОИ. С голяма доза сигурност може да се приеме, че част от данните за трудовите злополуки, след като постъпят в информационната система на ИА ГИТ, ще могат да бъдат ползвани за изчисляване на рисковия потенциал на обектите на контрол.

Данните относно злополуките се публикуват с лаг от около 1.5 години след референтната година. В допълнение, чисто методологически е възможно да има разминавания в регистрирането на злополуките между ИА ГИТ и НОИ, тъй като ИА ГИТ ги отчитат на мястото, където са станали, докато НОИ – на мястото, където са отчетени.

Препоръчано бе експертите от екипа на Изпълнителя да се запознаят с Методиката за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест, тъй като биха могли да взаимстват някои елементи от възприетия в нея подход.

В съответствие със Закона за безопасно използване на ядрената енергия и Устройственият ѝ правилник, **Агенцията за ядрено регулиране** (АЯР) осъществява взаимодействие с органите на изпълнителната власт, в чиято компетентност са предоставени регулаторни и контролни функции в областта на използването на ядрената енергия и йонизиращите лъчения, и безопасното управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво и предлага на Министерския съвет мерки за координиране на тези дейности. Такава координация е постоянно действаща и намира конкретен израз в общите дейности с Министерство на здравеопазването, Министерство на вътрешните работи, Министерство на околната среда и водите, Министерство на отбраната, Главна дирекция „Пожарна безопасност и

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

защита на населението", Агенция ,,Митници", Държавна агенция за метрологичен и технически надзор и др.

Администрацията на АЯР е организирана в една главна дирекция и четири дирекции, разпределени в обща и специализирана администрация. Общата администрация е организирана в: Дирекция „Административно-правно, финансово и стопанско обслужване" и осигурява технически дейността на председателя като орган на държавна власт, на специализирана администрация и осъществява дейности по административното обслужване на гражданите и юридическите лица. Специализираната администрация е организирана в: 1) Главна дирекция „Ядрена безопасност” с териториално звено в Козлодуй. Тя подпомага председателя на АЯР при осъществяване на неговите регулиращи и контролни функции по отношение на дейностите с ядрени централи, изследователски реактори и съоръжения за управление на отработеното ядрено гориво, ядрен материал, на дейностите по аварийно планиране и реагиране при ядрена или радиационна авария, както и по отношение на квалификацията и правоспособността на персонала в ядрени съоръжения и обекти с източници на йонизиращи лъчения; 2) Дирекция „Анализи и оценки на безопасността" - подпомага председателя на агенцията при осъществяване на неговите регулиращи и контролни функции по отношение на прегледа и оценката на представената от заявителя, съответно от титуляря на лицензия или разрешение, документация за издаване на разрешения и лицензии за извършване на дейности с ядрени съоръжения с изключение на съоръжения за управление на радиоактивни отпадъци; 3) Дирекция "Радиационна защита" - подпомага председателя на агенцията при осъществяване на неговите регулиращи и контролни функции по отношение на дейностите с източници на йонизиращи лъчения, със съоръжения за управление на радиоактивни отпадъци и по отношение на извеждането от експлоатация на ядрени съоръжения и обекти с радиоактивни вещества; и 4) Дирекция „Международно сътрудничество" подпомага председателя на агенцията по въпросите, свързани с международните отношения.

I.2.3. Законови изисквания за инспектиране на труда

Редица законови и подзаконови нормативни актове съдържат текстове с изисквания към условията на труд и такива, касаещи безопасността и здравето при работа. Тук е мястото да се каже, че ИА „Главна инспекция по труда" е водещата институция при проверките

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

за спазване на Кодекса на труда и на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, а по други нормативни актове извършва съвместни проверки, напр. с Дирекция „Национален строителен контрол", Национална агенция за приходите и др. В настоящата точка са представени законовите актове и повечето от приетите на тяхно основание наредби и правилници. Където е приложимо, е направена препратка към текстове, които изрично вменяват правомощия на ИА ГИТ по инспектиране на труда и условията на труд.

- ***Кодекс на труда***

Разпоредби, вменяващи задължения и правомощия на контролните органи по инспектиране на труда и свързаните с това дейности се съдържат в редица законови и подзаконови нормативни актове. На първо място това е **Кодекса на труда**. Неговият чл. 53 указва, че колективния трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателят има седалище в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. От своя страна, колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в ИА ГИТ.

Съгласно текстовете на чл. 107б, когато по силата на трудов договор работата се извършва в дома на работника или служителя, работодателят е длъжен да води документация за всяко лице, което извършва такава (надомна) работа. При поискване, работодателите предоставят на ИА ГИТ информация за всеки работник или служител, който извършва надомна работа.

Инспекторите на ИА ГИТ, по силата на чл. 113, ал. 7 и ал. 8, имат право на достъп до документацията за всеки работник или служител, който работи повече от 48 часа седмично. По отношение на случаите на масови уволнения, чл. 130а, ал. 5 указва, че при неизпълнение на задължение от страна на работодателя да проведе консултации със заинтересованите страни, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите имат право да сигнализират ИА „Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство. Също така, чл. 140а изисква работодател, при който работниците и служителите полагат нощен труд, при поискване от ИА ГИТ да предоставя информация за техния брой, отработените нощни часове, както и за предприетите мерки за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Чл. 402, ал. 3 на Кодекса на труда изисква Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" да уведомява Националната агенция за приходите (НАП) за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор, когато работодател или длъжностно лице не е изпълнил в срок влязло в сила задължително предписание по чл. 404, ал. 1, т. 11 или в случаите на чл. 404, ал. 5. От своя страна Националната агенция за приходите предоставя на контролните органи на ИА ГИТ необходимата данъчна и осигурителна информация за целите на контрола по спазване на трудовото законодателство и на законодателството, свързано с държавната служба.

Контролните органи на инспекцията по труда имат право да обявяват с постановление съществуването на трудово правоотношение, когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на трудовото законодателство (чл. 405а, ал. 1).

Чл. 415г, ал. 1 допуска до издаване на наказателно постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение административно-наказващият орган и нарушителят да могат да постигнат споразумение, освен в случаите, когато деянието съставлява престъпление. В тази връзка В 14-дневен срок от подписване на споразумението изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ или оправомощено от него длъжностно лице издава решение, което не подлежи на обжалване.

По искане на нарушител или на негов изрично упълномощен представител за вземания от влезли в сила наказателни постановления, издадени от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" или оправомощено от него лице, може да се разреши разсрочване на плащането на дължимите суми съгласно одобрен погасителен план (чл. 415д). Решението за разсрочване се издава от директора на дирекция „Инспекция по труда“ - за задължения от имуществени санкции до 5000 лв. - за срок до една година, а за задължения от глоби до 5000 лв. - за срок до две години; и от изпълнителния директор на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ - за задължения над 5000 лв. - за срок до три години.

Освен това, по силата на чл. 417 от Кодекса на труда, ИА ГИТ осъществява безплатно административно сътрудничество чрез *Информационната система на вътрешния пазар* с компетентните органи на другите държави - членки на Европейския съюз, на държави

- страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария. Тя получава чрез Информационната система на вътрешния пазар искания за събиране на публични вземания по чл. 162, ал. 7 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс[25]. Също така, ИА ГИТ изпраща чрез *Информационната система на вътрешния пазар* искания за събиране на вземания по наложени имуществени санкции или глоби, включително лихви по наложени имуществени санкции или глоби, за нарушения на трудовото законодателство относно командирането и изпращането на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги, чието изпълнение не може да се извърши на територията на Република България.

Тук е мястото да се спомене, че в съответствие с чл. 276, ал. 1, Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

(1) Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари

Наредбата[26] определя изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари (кари) с общо предназначение. Тя се прилага на всички работни места по Закона за здравословни и безопасни условия на труд, където се експлоатират електрокари и мотокари с общо предназначение.

Съгласно чл. 5, работните места, където се извършва работа с електрокари и мотокари, се проектират, изграждат, съоръжават, пускат в експлоатация, експлоатират, контролират, поддържат и извеждат от експлоатация така, че работещите да извършват

[25] „Публични вземания са вземанията за финансови административни санкции и/или глоби, включително такси и начисления, наложени от компетентните органи или потвърдени от административните или съдебните органи на държави - членки на Европейския съюз, или, когато е приложимо, от съдилища за трудови дела на държави - членки на Европейския съюз, във връзка с неспазването на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18/1 от 21 януари 1997 г.) или на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командирането на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП") (ОВ, L 159/11 от 28 май 2014 г.).“

[26] Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари, издадена от Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ., бр. 112 от 23.12.2004 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

възложената им работа, без да се застрашават тяхната безопасност и здраве или безопасността и здравето на други лица. Работодателят предоставя на работещите: 1) информация за всички възможни опасности, за мерките, които са предприети за отстраняване, намаляване и контролиране на рисковете и по всички въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа; и 2) инструкции и/или правила и указания, които трябва да се изпълняват за осигуряване на безопасността и здравето на всички, които могат да бъдат застрашени (чл. 8).

Член 9 разпорежда за управление на кари да се допускат само: 1) правоспособни лица, които са придобили правоспособност за работа с кари и притежават свидетелство за работа с кари; и 2) оправомощени с писмена заповед на работодателя лица. Според член 11 във всяко предприятие се разработват конкретни правила за движение на карите на територията на предприятието, товаро-разтоварните площадки и складовете. При работа с електрокари и мотокари се осигурява спазването на изискванията в експлоатационните документи на съответната машина и в технологичните инструкции (чл. 14).

(2) Наредба № 10 от 26 септември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на канцерогени и мутагени при работа

Наредбата[27] определя минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи и потенциални рискове за здравето и безопасността при експозиция на канцерогени или мутагени при работа. Съгласно чл. 21, работодателят изготвя списък на работещите, при които резултатите от оценката на риска показват риск за здравето и безопасността. Списъкът се актуализира при всяка промяна на обстоятелствата. В него се посочват видът на извършваната работа, канцерогенът и/или мутагенът, на който работниците са експонирани, както и данни за експозицията, авариите и инцидентите. Работодателят предоставя ежегодно до 31 март актуализирания списък за предходната година на териториалната дирекция "Инспекция по труда" и съответната регионална здравна инспекция, на чиято територия се намира предприятието.

[27] Наредба № 10 от 26 септември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на канцерогени и мутагени при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.94 от 24.10.2003 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

(3) Наредба № 11 от 2 март 1987 г. за стаите за лична хигиена на жените и за почивка на бременните жени

Наредбата[28] е издадена на основание чл. 308 от Кодекса на труда, който изисква всеки работодател, при когото работят 20 и повече жени да обзаведе стаи за лична хигиена на жените и стаи за почивка на бременните и работничките и служителките в напреднал етап на лечение ин-витро. Наредбата съдържа изисквания към помещенията за лична хигиена на жените и на тези за почивка на бременните жени, както и отговорности на работодателя.

(4) Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея

Наредбата[29] е издадена на основание чл. 285 от Кодекса на труда, според който на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят следва да осигурява безплатна храна и/или добавки към нея. Под специфичен характер на труда се има предвид работа: - под земята в мини, геологопроучвателни обекти, тунелно и минно строителство, подземни ВЕЦ и ПАВЕЦ; - като водолази и работещи в кесони; - при среднодневни температури под +10°C и над +30°C през повече от половината от максимално установеното с Кодекса на труда работно време; - в състава на екипажите на кораби от морския и речния флот; - в среда на йонизиращи лъчения; - под въздействие на експозиция над установените норми на: канцерогени или мутагени, силикозоопасен прах, тежки метали, органични разтворители и биологични агенти, химически агенти, прах, шум и вибрации; - в лечебни заведения като: лекари, които оперират, анестезиолози, акушерки, операционни и анестезиологични сестри - в дните, когато извършват операции, както и санитарите в операционни зали; - в контакт с биологични агенти в клинични лаборатории; лаборатории по микробиология, вирусология, паразитология; центрове за трансфузионна хематология и диализни центрове; лечебни и здравни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести, включително туберкулоза, както и с животни, експериментално заразени с биологични агенти; - в производството и

[28] Наредба № 11 от 2 март 1987 г. за стаите за лична хигиена на жените и за почивка на бременните жени, издадена от Министерство на народното здраве и централен съвет на Българските професионални съюзи, Обн. ДВ. бр. 57 от 24.07.1987 г.
[29] Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 1 от 03.01.2006 г.

преноса на електрическа и топлинна енергия, включително ремонтно обслужване и технологичния транспорт; - непосредствено във: а) добива и горещата обработка на чугун, включително чугунени отливки, стомана, феросплави, цветни метали и техните сплави, в пластична обработка на черни и цветни метали; б) производството на кокс и металургични огнеупори; в) преработката на концентрати и агломерати от руда; г) преработка и обогатяване на въглища; д) производството на оловни акумулатори; - в производството и изпитването на взривни материали и боеприпаси - само за пряко заетите; - в добива, преработката и обогатяването на полезни изкопаеми; - в производства по горещо и електролизно поцинковане и галванотехника; - в специални (затворени) помещения с клас на чистота - А, В и С.

(5) Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера

С Наредбата[30] се определят минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите, изложени на потенциален риск от експлозивна атмосфера. Тя се прилагането й се осъществява 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.

Наредбата се прилага на всички места, където за работещите съществува потенциален риск от експлозивна атмосфера. Тя се прилага и при транспортни средства, предназначени за използване в потенциално експлозивна атмосфера. В тази връзка работодателят предприема всички необходими мерки за осигуряването на безопасността и здравето на работещите, изложени на потенциален риск от експлозивна атмосфера (чл. 3).

По силата на чл. 4, като спазва задълженията, които произтичат от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да осигури предотвратяване и защита срещу експлозии, като предприеме технически и/или организационни мерки, съобразени с естеството на работата и в

[30] Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.6 от 18.01.2005 г., изм. ДВ. бр.101 от 04.12.2007 г.

съответствие със следните приоритети и основни принципи: - предотвратяване на образуването на експлозивна атмосфера; - предотвратяване на възпламеняването на експлозивната атмосфера и намаляване на опасните последици от експлозия, така че да се осигури безопасността и здравето на работещите.

(6) Наредба № 12 от 27 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с автомобили

С Наредбата[31] се определят минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при работа с автомобили. Тя се прилага на всички работни места, съгласно ЗЗБУТ, където се извършва работа с автомобили.

Съгласно чл. 7, работните места, където се извършва работа по и/или с автомобили, се проектират, изграждат, съоръжават, пускат в експлоатация, експлоатират, контролират, поддържат и извеждат от експлоатация така, че работещите да извършват възложената им работа, без да се застрашава тяхната безопасност и здраве или безопасността и здравето на други лица. Работодателят е длъжен да има план за предотвратяване и ликвидиране на аварии и пожари, включващ и защита от аварии при работа с автомобили, както и при дейности с опасни химични вещества и препарати (чл. 8). Техническото състояние на автомобилите и окомплектовката им се проверяват преди излизането им и след завръщането им от път. Изправността им се удостоверява писмено от упълномощено от работодателя лице.

(7) Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товаро-разтоварни работи

С Наредбата[32] се определят изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи. Тя се прилага във всички предприятия и на всички работни места съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд, където се извършват товарно-разтоварни работи, включително от лицата, които самостоятелно упражняват

[31] Наредба № 12 от 27 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с автомобили, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на транспорта и съобщенията, Обн. ДВ. бр. 6 от 18.01.2005 г.
[32] Наредба № 12 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товаро-разтоварни работи, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 11 от 03.02.2006 г.

трудова дейност, свързана с извършването на товарно-разтоварни работи.

Съгласно чл. 4 работодателят: 1) предприема всички необходими мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи, а в случаите, когато те се извършват ръчно - за предотвратяване или намаляване на ръчната работа с товари; 2) информира работещите за всички възможни рискове при извършване на товарно-разтоварни работи, за всички мерки, които са предприети за отстраняване, намаляване и контролиране на тези рискове, и по всички въпроси, свързани с осигуряването на безопасност и здраве при извършването на товарно-разтоварни работи; 3) се консултира с работещите и/или техните представители и създава възможност за тяхното участие по всички въпроси, свързани с Наредбата; 4) осигурява разработването и въвеждането на физиологичен режим на труд и почивка за конкретния вид товарно-разтоварна работа; 5) предоставя на работещите, извършващи товарно-разтоварни работи, лични предпазни средства, съобразени със спецификата на извършваната товарно-разтоварна работа и породените от нея рискове.

Работодателят разработва и утвърждава разбираемо написани за работещите правила за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при извършване на товарно-разтоварни работи (чл. 5) и организира провеждането на инструктаж на работещите и на всички други лица, които могат да бъдат застрашени, по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при извършване товарно-разтоварни работи (чл. 6, ал. 1).

Наредбата указва товарно-разтоварни работи да се извършват от лица: 1) без здравни противопоказания и физически годни да извършват тази дейност; 2) инструктирани и обучени за безопасно извършване на товарно-разтоварните работи; и 3) неупотребили алкохол и/или упойващи вещества.

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

Наредбата[33] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и въвежда разпоредбите на следните Директиви на ЕС:

[33] Наредба № 13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа, издадена от Министерството на труда и социалната

- Директива на Комисията 91/322/ЕИО относно установяване на индикативни гранични стойности при прилагане на Директива на Съвета 80/1107/ЕИО за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични, физични и биологични агенти при работа;
- Директива на Съвета 98/24/ЕО за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с химични агенти при работа;
- Директива на Съвета 2000/39/ЕО за установяване на първи списък на индикативни гранични стойности на експозиция при прилагане на Директива 98/24/ЕО за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с химични агенти при работа;
- Директива на Комисията 2006/15/ЕО за установяване на втори списък на индикативни гранични стойности на експозиция на работещите при прилагане на Директива 98/24/ЕО за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с химични агенти при работа и за изменение на Директиви 91/322/ЕИО и 2000/39/ЕО;
- Директива на Европейския парламент и Съвета 2004/37/ЕО за защита на работещите от рискове, свързани с експозицията на канцерогени или мутагени при работа;
- Директива 2009/161/ЕС на Комисията от 17 декември 2009 г. за съставяне на трети списък с индикативни гранични стойности на професионална експозиция в изпълнение на Директива 98/24/ЕО на Съвета и за изменение на Директива 2000/39/ЕО на Комисията;
- Директива 2014/27/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за изменение на директиви 92/58/ЕИО, 92/85/ЕИО, 94/33/ЕО, 98/24/ЕО на Съвета и на Директива 2004/37/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, за да се приведат в съответствие с Регламент (ЕО) № 1272/2008 относно класифицирането, етикетирането и опаковането на вещества и смеси (ОВ L 65/1 от 5.03.2014 г.).

С Наредбата се определят: - задълженията на работодателите за осигуряване на здраве и безопасност на работещите с химични агенти;

политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.8 от 30.01.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

- минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността при експозиция на химични агенти при работа; - граничните стойности на химичните агенти във въздуха на работното място; и - биологичните гранични стойности на химичните агенти и/или на метаболитите им в биологични среди, както и на биомаркерите за ефект. Тя се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност по смисъла на ЗЗБУТ, когато работещите са или могат да бъдат експонирани на опасни химични агенти при работа.

Член 3 задължава работодателя да предприеме мерки за установяване наличието на опасни химични агенти на работното място. При наличие на такива се извършва оценка на риска за здравето и безопасността на работещите, съгласно Наредба № 5 от 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска.

Наредбата съдържа редица разпоредби, въвеждащи задължения за работодателя.

(9) Наредба № 13 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в железопътния транспорт

Наредбата[34] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и определя изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатационната и ремонтната дейност в железопътния транспорт. Тя се прилага: - при превози по железопътната инфраструктура; - във вътрешния железопътен транспорт на дружества и организации, включително при добив на полезни изкопаеми по открит начин; - при железопътни фериботи; - в метрополитена; - в трамвайния транспорт.

Съгласно чл. 3 Наредбата се прилага при спазване на изискванията на нормативните актове за: 1) здравословни и безопасни условия на труд, включително: а) оценка на риска и съответните превантивни мерки; б) работно място и работно оборудване; в) консултиране и информиране на работещите; г) лични предпазни средства; д) инструктажи; е) физиологични норми и изисквания за ръчна работа с тежести; ж) медицинска и психологическа годност на персонала; з) здравно-хигиенни норми и изисквания; 2) пожарна и аварийна безопасност; 3) техническа

[34] Наредба № 13 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в железопътния транспорт, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на транспорта, Обн. ДВ. бр. 12 от 07.02.2006 г.

експлоатация на железопътния транспорт; 4) електробезопасност; 5) товарно-разтоварна дейност; 6) безопасна експлоатация на машини, съоръжения и оборудване с висока степен на риск; и 7) опазване на околната среда.

Наредбата съдържа множество разпоредби, касаещи: - изискванията за квалификация на персонала по безопасност и здраве при работа; - изискванията за обучение, проверка на знанията и инструктажи за безопасност и здраве при работа; - изискванията към длъжностните лица; - организационни и технически мероприятия за безопасност и здраве при работа; - общите изисквания за безопасност и здраве в железопътния транспорт, и др.

(10) Наредба № 2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи

Наредбата[35] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и с нея се определят минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на временните и подвижните строителни площадки. Тя се прилага при извършване на следните строителни и монтажни работи: земни работи, вкл. екскавация; - изграждане; - монтаж и/или демонтаж; - преустройство и/или разширение; реконструкция; възстановяване; ремонт; събаряне, вкл. разрушаване; - техническо обслужване; - изолационни и довършителни работи; поддръжка; - отводнителни (дренажни) работи; - и техническа ликвидация и/или консервация на обекти.

Съгласно чл. 4 Наредбата се прилага при спазване на изискванията на нормативните актове за: 1) здравословни и безопасни условия на труд, включително: а) оценка на риска и съответни превантивни мерки; б) работно място и работно оборудване; в) консултиране и информиране на работещите; г) лични предпазни средства; д) инструктаж; е) експозиция на химични, физични и биологични агенти; ж) физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести; з) санитарно-хигиенни норми и изисквания; и) знаци и сигнали; 2) проектиране и изпълнение на строежите, включително: а) обхват и съдържание на инвестиционните проекти; б)

[35] Наредба № 2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на регионалното развитие и благоустройството, Обн. ДВ. бр.37 от 04.05.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.90 от 15.11.2016 г.

съставяне на актове и протоколи по време на строителството; в) лицензиране на консултантите; г) правила за изпълнение и приемане на СМР; 3) пожарна и аварийна безопасност; 4. електробезопасност; 5) организация на движението и сигнализация на пътищата; 6) безопасна експлоатация на съоръженията с повишена опасност; 7) извършване на взривни и огневи работи; 8) опазване на околната среда.

Текстовете й определят правата и задълженията на участниците в строителството, изискванията за съставяне на план и инструкции по безопасност и здраве, изискванията при работа на височина, изискванията за пожарна безопасност, дейностите при аварии, изискванията към строителните машини и устройства, и към скелета, платформи, люлки и стълби.

(11) Наредба № 3 от 19 април 2001 г.за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място

Наредбата[36] е издадена на основание чл. 284, ал. 3 от Кодекса на труда[37] и чл. 36, т. 2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд[38]. Прилага се във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност по смисъла на ЗЗБУТ.

Член 5 изисква, когато при работа с риск за здравето и безопасността, който не може да се отстрани по друг начин, работодателят да осигурява на работещите необходимите лични предпазни средства. Те трябва да отговарят на нормите и изискванията за осигуряване на безопасност и опазване на здравето, съдържащи се в приложимите за лични предпазни средства нормативни актове, свързани със съществените изисквания към продуктите, които са предназначени за пускане на пазара и/или за пускане в действие. Наредбата въвежда изисквания към личните

[36] Наредба № 3 от 19 април 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, издадена от Министерството на труда и социалната политика и министерство на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.46 от 15.05.2001 г., изм. ДВ. бр.40 от 18.04.2008 г.

[37] „Условията и редът за предоставяне на специално работно облекло и лични предпазни средства, както и техният вид се определят от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването".

[38] „Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или с други министри издава нормативни актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, организира и координира разработването на нормативни актове в тази област, когато са от компетентността на други министри, и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд."

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

предпазни средства и задължения на работодателя. Контролът по изпълнението й се извършва от ИА „Главна инспекция по труда".

(12) Наредба № 3 от 23 март 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично (студено) обработване на метали

Наредбата[39] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда. Тя определя изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично (студено) обработване на метали и на други материали, при които се използват същите процеси на обработване и работно оборудване. Прилага се на всички работни места по смисъла на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, където се извършва механично обработване на метали.

На първо място, Наредбата въвежда общи изисквания към работните места и работното оборудване, а на следващо – въвежда изисквания към работодателите.

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

Наредбата[40] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда. По смисъла на наредбата „биологични агенти" са микроорганизми, вкл. онези, които са генетично модифицирани, клетъчни култури и човешки ендопаразити, които могат да провокират инфекция, алергия или токсичност. С наредбата се определят минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността при експозиция на биологични агенти на работното място. Тя се прилага във всички предприятия, места и дейности по Закона за здравословни и безопасни условия на труд, когато работещите са или могат да бъдат експонирани на биологични агенти в резултат на работата им.

Биологичните агенти се класифицират в четири рискови групи в зависимост от нивото на риск от инфекция: група 1 - биологични агенти, които вероятно няма да причинят заболяване у хората; група 2 - биологични агенти, които могат да причинят заболяване у хората и да представляват опасност за работещите, но не е вероятно да се разпространят в обществото и обикновено има ефективна

[39] Наредба № 3 от 23 март 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично (студено) обработване на метали, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.31 от 16.04.2004 г.

[40] Наредба № 4 от 14 октомври 2002 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 105/08.11.2002 г.

профилактика или средства за лечение; група 3 - биологични агенти, които могат да причинят тежко заболяване у хората и да представляват сериозна опасност за работещите, възможен е риск за разпространяване на заболяването в обществото, но обикновено има ефективна профилактика или средства за лечение; група 4 - биологични агенти, които причиняват тежки заболявания у хората и представляват сериозна опасност за работещите, съществува висок риск за разпространяване на заболяването в обществото и обикновено няма ефективна профилактика или средства за лечение.

Съгласно чл. 5 оценката на риска се извършва въз основа на наличната информация, която включва: 1) класификация на биологичните агенти, които са или могат да бъдат опасност за човешкото здраве; 2) информация за заболяванията, които могат да се проявят в работещите вследствие на работата им; 3) възможни алергични реакции и/или токсични въздействия като резултат от работата на работещите; 4) данни за заболявания, които са установени при работещи и са пряко свързани с тяхната работа; 5) нормативни актове за контрол на биологичните агенти с цел опазване здравето на работещите, когато те са или могат да бъдат експонирани на биологични агенти вследствие на работата им; и 6) всяка друга информация, полезна за оценяване на риска.

Наредбата въвежда задължения за работодателите, изисквания за медицинско наблюдение на работещите, специални мерки за производствени процеси, лаборатории и помещения за животни.

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

Наредбата[41] е издадена на основание чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда, според който в случаите на прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя с предизвести, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: 1) работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст; 2) трудоустроен работник или служител; 3) работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването; 4) работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;

[41] 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 от 28.04.1987 г.

5) работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите, докато има такова качество; 5а) работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранието на пълномощниците, за времето, докато има такова качество; 6) работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

Съгласно чл. 1 на Наредбата, при частична ликвидация, при съкращение в щата или при спиране на работа за повече от 30 дни предприятието само след предварително разрешение на съответната инспекция по труда може да уволни работници, боледуващи от някоя от следните болести: - исхемична болест на сърцето; - активна форма на туберкулоза; - онкологично заболяване; - професионално заболяване; - психично заболяване; - захарна болест. Документите на работниците и служителите се представят пред съответната трудово-експертна лекарска комисия за мнение. Трудово-експертната лекарска комисия (ТЕЛК) въз основа на представената медицинска документация в седемдневен срок оформя мнението си в експертно решение за всеки работник отделно. Предприятието отправя до съответната инспекция по труда писмено искане за разрешение за всеки определен за уволнение работник, който страда от посочените болести, като прилага към него и експертното решение на ТЕЛК. Въз основа на документите инспекцията по труда в седемдневен срок отказва или дава на предприятието разрешение за уволнение за всеки отделен работник.

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

Наредбата[42] е издадена на основание чл. 62, ал. 4 от Кодекса на труда, според който когато не е изпратено уведомление до НАП в срока и по общия ред, контролните органи на инспекцията по труда изпращат уведомление за сключен договор след влязло в сила задължително предписание. В този смисъл Наредбата урежда данните, които се съдържат в уведомлението, и редът за неговото изпращане.

[42] 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 от 03.01.2003 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.30 от 01.04.2014 г.

Съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредбата, директорът на съответната дирекция „Инспекция по труда" уведомява компетентната Териториална дирекция на НАП за издадено разпореждане за прекратяване на трудовия договор по реда на чл. 327, ал. 2 КТ (когато работникът или служителят не могат лично да връчат молба за прекратяване на трудовото правоотношение на работодателя) или за служебно заличаване на изпратено уведомление за сключен трудов договор в случаите на чл. 402, ал. 3 КТ, като изпраща уведомление.

(16) Наредба № 6 от 25 май 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично обработване на дървесина

Наредбата[43] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и с нея се определят изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при механично обработване на дървесина. Прилага се на всички работни места съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд, където се извършва механично обработване на дървесина.

Наредбата съдържа редица изисквания към работодателя, работните места, работното оборудване, за складирането на суровини, към помещенията, в които се извършва механично обработване на дървесина, изисквания към защитни съоръжения, и пр.

(17) Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години

Наредбата[44] е издадена на основание чл. 303, ал. 4 от Кодекса на труда, според който условията и редът за даване на разрешение за работа на лица на възраст между 16 и 18 години, както и разрешение за работа на лица, ненавършили 16 години, както и задълженията на работодателя за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за лицата, ненавършили 18 години, се уреждат с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Съгласно чл. 2, Наредбата се прилага за лица, ненавършили 18 години, които работят по трудови правоотношения или са чираци по

[43] Наредба № 6 от 25 май 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично обработване на дървесина, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 53 от 22.06.2004 г.

[44] Наредба № 6 от 24 юли 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, обн. ДВ. бр. 64/08.08.2006 г., изм. и доп. ДВ. бр. 46/23.06.2015 г.

Закона за занаятите. Тя не се прилага за лица, ненавършили 15 години, както и за учащи по време на учебната дейност, практика и стаж.

Чл. 3, ал. 1 изисква работодателят да оценява риска, на който могат да бъдат изложени във връзка с тяхната работа лицата, ненавършили 18 години. Работодателят въз основа на резултатите от оценката на риска предприема и прилага необходимите мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на лицата, ненавършили 18 години, като обръща особено внимание на специфичните рискове за тяхната безопасност, физическо и психично здраве и развитие, произтичащи от липсата на опит, от неосъзнаване на съществуващи или възможни рискове, както и от физиологична за възрастта физическа и емоционална незрялост (чл. 5). Следващата разпоредба задължава работодателя да уведомява лицата, ненавършили 18 години, и техните родители или попечители за възможните рискове в работата, и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Наредбата изрично забранява на лицата, ненавършили 18 години, да извършват работа: 1) извън техните физически или психически възможности; 2) включваща вредно въздействие на агенти, които са токсични, канцерогенни, причиняващи наследствени генетични увреждания или увреждания на плода при бременност, или които по всякакъв друг начин увреждат здравето на човека при продължителна експозиция; 3) в среда на радиация; 4) при изключително ниски и високи температури, шум или вибрации; и 5) свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетните лица поради тяхната физическа или психическа незрялост.

Чл. 11 указва лицата, ненавършили 18 години, да се приемат на работа след медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо, нравствено и умствено развитие.

Лицата, ненавършили 18 години, се приемат на работа с разрешение на ИА „Главна инспекция по труда“ за всеки отделен случай (чл. 15). За всяко лице, ненавършило 18 години, работодателят подава в териториалната дирекция "Инспекция по труда" молба за получаване на разрешение за постъпване на работа, като прилага следните документи: 1) описание на вида работа, която

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

ще извършва лицето, ненавършило 18 години; 2) резултатите от оценката на риска, на който може да бъде изложено лицето, ненавършило 18 години; 3) осигурените мерки за защита здравето и безопасността на лицето, ненавършило 18 години; 4) медицинско заключение; и 5) разпределението на работното време за лица от 15 до 16 години.

В Приложение към чл. 8, ал. 2 на Наредбата са изброени работите, забранени за лица, ненавършили 18 години (напр. работа при температура на въздуха под 10 градуса и над 30 градуса Целзий при работа на открито), както и работите, забранени за лица от 15 до 16 години (напр. работи, свързани с пряко обслужване на телефонна апаратура в телефонни станции).

(18) 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[45] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и регламентира 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 сгъстен въздух с налягане от 0,02 до 40 МРа с обемни компресори (бутални, пластинкови, винтови, мембранни). Приложима е за всички работни места по смисъла на ЗЗБУТ, където има въздушни компресорни инсталации и уредби.

Наредбата съдържа редица изисквания към работодателя и работните места, както и към работното оборудване.

(19) Наредба № 9 от 16 декември 1997 г. за общи правила за управление на дейността по осигуряване на безопасността и опазване здравето на работещите в мините

Наредбата[46] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и определя минималните изисквания за осигуряване на

[45] Наредба № 8 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 93 от 19.10.2004 г.

[46] Наредба № 9 от 16 декември 1997 г. за общи правила за управление на дейността по осигуряване на безопасността и опазване здравето на работещите в мините, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 123 от 22.12.1997 г., посл. изм. ДВ. бр.101 от 04.12.2007 г.

безопасността и опазване на здравето на работещите в мините. Текстовете й са приложими за всички мини, където се проучват или добиват въглища и минерални суровини с изключение на добиване на подземни богатства чрез сондиране. Наредбата се прилага заедно с нормативните актове, отнасящи се до осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Разпоредбите й регламентират задълженията на работодателя, права и задължения на работниците, задълженията на други участници при организиране на работата в мината, дисциплинарната отговорност при неизпълнение на задължения, минималните изисквания при открит и при подземен добив и други. Контролът по прилагането на Наредбата се осъществява от ИА „Главна инспекция по труда“.

(20) Наредба № 9 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатация и поддържане на водоснабдителни и канализационни системи

Наредбата[47] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и определя минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатация и поддържане на водоснабдителни и канализационни системи. Тя се прилага на всички работни места съгласно ЗЗБУТ.

Член 3 изисква работодателят да предприеме всички необходими мерки за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатацията и поддържането на водоснабдителни и канализационни системи. Той разработва отделни инструкции а ЗБУТ при експлоатация и поддържане на ВКС по видове работи и системи, машини и съоръжения, опасни химични вещества и в други случаи по негова преценка (чл. 5).

Текстовете в Наредбата изискват още при използване на работно оборудване, лични предпазни средства, продукти и вещества да се спазват указанията и/или инструкциите на производителя за безопасна експлоатация.

[47] Наредба № 9 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатация и поддържане на водоснабдителни и канализационни системи, издадена от Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 93 от 19.10.2004 г.

(21) Наредба № 9 от 29 юли 2003 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при добиване на подземни богатства чрез сондиране

Наредбата[48] е издадена на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда и определя минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при добиване на подземни богатства чрез сондиране. Тя се прилага заедно с нормативните актове, отнасящи се до осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Текстовете й са приложими на всички сондажи, където се проучват или добиват подземни богатства чрез сондиране.

Член 1 изисква работните места да се проектират, изграждат, съоръжават, пускат в експлоатация, експлоатират, контролират и поддържат така, че работещите да извършват възложената им работа, без да се застрашава тяхната безопасност и здраве или безопасността и здравето на други работещи. Наредбата съдържа изисквания към организацията на работа, задължения към работодателя, изисквания към работните места и др.

(22) Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114А, ал. 1 от Кодекса на труда пред Инспекцията по труда

Наредбата[49] е издадена на основание чл. 114а, ал. 7 от Кодекса на труда, според който условията и редът за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа пред Инспекцията по труда се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика.

С наредбата се утвърждава образец на трудов договор по чл. 114а от Кодекса на труда. Той се сключва между работник и работодател – регистриран земеделски стопанин, като се подписва преди постъпване на работа (чл. 3). Той се сключва за работа за един ден за професии, неизискващи специална квалификация в основна икономическа дейност "Растениевъдство" - само за обработка на насажденията и ръчно прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и

[48] Наредба № 9 от 29 юли 2003 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при добиване на подземни богатства чрез сондиране, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 79 от 05.09.2003 г.

[49] Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114А, ал. 1 от Кодекса на труда пред Инспекцията по труда, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 54 от 17.07.2015 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

лавандула. Работодателят - регистриран земеделски стопанин, е длъжен при поискване от органите на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", НОИ и НАП: 1) да предоставя своите екземпляри на сключените трудови договори по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда; и 2) да изготвя и предоставя информация или справка за броя и имената на работниците, наети от него с трудов договор по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда.

Наредбата регламентира още изискванията към работодателите и работниците, както и към съдържанието на трудовия договор.

(23) Наредба № РД-07-2 от 16 декември 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

Наредбата[50] е издадена на основание чл. 281, ал. 5 от Кодекса на труда, според който 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.

Съгласно чл. 2 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, като отчита възможните опасности и резултатите от оценката на риска на съответното работно място. Работодателят писмено определя: 1) видовете обучения и инструктажи; 2) лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани; 3) програма за провеждане на обучението и/или инструктажа; и 4) лицата, които ще провеждат обучението и/или инструктажа. Член 3 изисква работодателят да не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Текстовете на Наредбата регламентират провеждането на самото обучение по безопасност и здраве при работа, изискванията и

[50] Наредба № РД-07-2 от 16 декември 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 Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 102 от 22.12.2009 г., посл. изм. ДВ. бр. 25 от 30.03.2010 г.

съдържанието на инструктажът по безопасност и здраве при работа, както и други аспекти на безопасността и здравето при работа. §4 от Заключителните разпоредби указва контролът по изпълнението на Наредбата да се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.

(24) Наредба № РД-07-03 от 03.11.2016 г. за определяне на правилата за поставяне и графично изображение на знака по чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда

Съгласно чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда, за предотвратява и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, контролните органи на инспекцията по труда могат 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 труда застрашават живота и здравето на хората, *да поставят специален знак*, указващ приложената принудителна административна мярка, като при неразрешеното му премахване нарушителите носят административнонаказателна отговорност.

Наредбата[51] определя графичното изображение на специалния знак, указващ приложена принудителна административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда, както и правилата за поставянето и премахването на специален знак за спиране на работата.

Специалният знак за спиране има две форми: 1) самозалепващ стикер съгласно приложение № 1 (показан по-долу на бял фон) и 2) предупредителна лента съгласно приложение № 2 (показана по-долу на жълт фон).

[51] Наредба № РД-07-3 от 3 ноември 2016 г. за определяне на правилата за поставяне и графичното изображение на знака по чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда, в сила от 16.12.2016 г., издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.90 от 15.11.2016 г.

Наредбата определя още формата и съдържанието на стикера / лентата, и правилата за поставянето и премахването им. Съгласно §2 от Преходните и заключителни разпоредби, изпълнението и контролът по наредбата се възлагат на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

(25) Наредба за безплатното работно и униформено облекло

Наредбата[52] е приета на основание чл. 296, ал. 1 от Кодекса на труда, според който работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор. Наредбата не се прилага за лични предпазни средства или специално работно облекло, предназначени за опазване на здравето и безопасността на работниците и служителите и в случаите, когато осигуряването на безплатно работно и/или униформено облекло е уредено със закон или с друг нормативен акт.

Наредбата регламентира задълженията на работодателя по отношение осигуряването на работно или униформено облекло, както и задълженията на работниците и служителите да носят, опазват и съхраняват работното или униформено облекло.

[52] Наредба за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10 от 20.01.2011 г., Обн. ДВ. бр. 9 от 28.01.2011 г.

(26) Наредба за командировките в страната

Наредбата[53] е издадена на основание чл. 215 от Кодекса на труда, според който при командироване работникът или служителят има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет. В тази връзка с Наредбата се определят условията за командироване в страната, размерите на командировъчните пари (пътни, дневни и квартирни), редът за отчитането им, както и правата и задълженията на командиращите и командированите.

Съгласно чл. 2 командировките се определят в календарни дни и включват дните за изпълнението на задачата, дните на пътуването и почивните и празничните дни. Текстовете на Наредбата регламентират още изисквания към командировката, правилата за командироване на работниците и служителите, редът за командироване, размерът на пътните, дневните и квартирни пари, правилата за отчетност и контрол на командировъчните, и други.

(27) Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск

Наредбата[54] е приета на основание чл. 156, ал. 2 от Кодекса на труда, според който видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет. В този смисъл с Наредбата 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.

Съгласно чл. 2 право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват работи: 1) под земята във: подземни рудници, минни обекти, подземни геологопроучвателни обекти, тунелно и минно строителство, подземни ВЕЦ и ПАВЕЦ; 2) като членове на екипажите на кораби от морския и речния флот; 3) под водата като водолази и работещи в кесони; 4) като членове на

[53] Наредба за командировките в страната, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр.11 от 10.02.1987 г., посл. изм. ДВ. бр.2 от 07.01.2011 г.
[54] Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с ПМС № 267 от 12.12.2005 г., Обн. ДВ. бр.103 от 23.12.2005 г., посл. изм. ДВ. бр.67 от 21.08.2009 г.

екипажите от летателните състави на въздухоплаването; 5) в среда на йонизиращи лъчения; 6) при които са изложени на експозиция на канцерогени и мутагени или на химични вещества над установените норми; 7) при които са изложени на експозиция на шум и вибрации над установените норми; 8) при които са изложени на електромагнитни полета над установените норми; 9) с лазери клас III Б и IV; 10) в контакт с биологични материали, течности и секрети, създаващи риск от възникване на инфекции, в селищни пречиствателни станции за отпадни води, както и като шофьори на каналочистачни машини и каналджии, обслужващи селищни канализационни системи; 11) в контакт с биологични агенти в клинични лаборатории по микробиология, вирусология, паразитология; в центрове, отделения и сектори за трансфузионна хематология; в диализни центрове, отделения и сектори, в лечебни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести, включително туберкулоза, както и с животни, експериментално заразени с биологични агенти; 12) с лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система и вродени малформации; 13) с медицински генератори за високочестотна терапия с мощност 200 W, като специалисти по физикална и рехабилитационна медицина, с парафин, като рехабилитатори, масажисти и кинезитерапевти; 14) в откритите мини и кариери и в надземния комплекс към подземните мини; 15) в геоложки проучвания, добива на нефт и газ и като сондьори; 16) в производството и горещата обработка на чугун, включително чугунени отливки, стомана, феросплави и цветни метали и техните сплави, по пластична обработка на черни и цветни метали - само за пряко заетите; 17) в производството на кокс и металургични огнеупори; 18) в добива на морска сол; 19) в добива, преработката и обогатяването на полезни изкопаеми; 20) в преработката на концентрати и агломерати от руда и шлаки; 21) в производството и експлоатационното обслужване на оловни акумулатори; 22) в производството и изпитването на взривни материали и боеприпаси; 23) под въздействие на шлакови, стъклени, мергелни и базалтови влакна; 24) под въздействие на силикозоопасни прахове; 25) в морги, екарисажи и лица, извършващи аутопсия; 26) като локомотивни машинисти, помощник локомотивни машинисти, влаков състав, по поддържане и експлоатация на железния път и съоръженията от жп транспорта и метрополитена, както и в жп транспорта на открити мини и индустриални жп клонове; 27) като машинисти на подбивни, пресевни машини и влекачи, специализирани машини за ремонт и

поддръжка на контактната мрежа и съоръженията от жп транспорта, трамвайния транспорт и метрополитена; 28) като ватмани на трамваи, шофьори на тролейбуси и автобуси от градски, междуградски и международен транспорт, работещи по график; 29) като шофьори на товарни автомобили над 12 т; 30) постоянно на открито при среднодневни температури под 10 °C или над 30 °C; 31) в производството по горещо и електролизно поцинковане и галванотехника; 32) в производството, преноса и разпределението на електрическа и топлинна енергия, включително ремонтното обслужване и технологичния транспорт; 33) в експлоатационно и ремонтно обслужване на електроразпределителната и преносната мрежа; 34) в "горещи" цехове за стъкло и стъклени изделия; 35) в цехове за производство на цимент; 36) като обслужващ и ремонтен персонал на рингови пещи за производство на тухли, огнеупорни и други керамични изделия; 37) като авиодиспечери и диспечери в железопътния транспорт и националната електроенергийна система и на електроразпределителните мрежи; 38) в товарно-разтоварните дейности на пристанищата; 39) в производства на горива, нефтохимически продукти и полимери; 40) в специални (затворени) помещения с клас на чистота - А, В и С; 41) като колачи и дерачи. Освен тях, по силата на чл. 3, право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители с пълна загуба на зрение или с пълна загуба на слух, независимо от вида работа.

(28) Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време

Наредбата[55] е приета на основание чл. 137, ал. 2 от Кодекса на труда, според който работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве. В този смисъл с Наредбата 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.

[55] Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, приета с ПМС № 267 от 12.12.2005 г., Обн. ДВ. бр.103 от 23.12.2005 г., посл. изм. ДВ. бр.67 от 21.08.2009 г.

Съгласно чл. 2 от Наредбата право на 6-часов работен ден имат работниците и служителите, които извършват работи във: 1) звената по анатомия, патологоанатомия и съдебна медицина, секционни зали и морги; и 2) лабораториите по хистология, хистохимия и цитохимия, когато работят с човешки трупен материал.

По силата на чл. 3 право на 7-часов работен ден имат работниците и служителите, които извършват работи: 1) в производство, разфасовка, формулация и употреба на препарати за растителна защита и биоциди, дезинфектори, дератизатори и дезинсектори; 2) като галванотехници, галванопластици, термисти и закалчици, обслужващи кадмиеви, хромови, цинкови, цианови и оловни вани; 3) с лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система, вродени малформации и онкологично болни; 4) с биологични агенти в клинични лаборатории; лаборатории по микробиология, вирусология, паразитология; центрове, отделения и сектори за трансфузионна хематология и диализни центрове, отделения и сектори; лечебни и здравни заведения, в които се обслужват болни от заразни и паразитни болести, включително туберкулоза, както и с животни, експериментално заразени с биологични агенти; 5) в лечебни заведения като лекари, които оперират, анестезиолози, акушерки, операционни и анестезиологични сестри - в дните, когато извършват операции, както и санитарите в операционни зали; и други.

(29) Наредба за организация на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт

Наредбата[56] е приета на основание чл. 154а от Кодекса на труда, според който при спазване на общите правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд Министерският съвет може да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на между-дневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда. В тази връзка Наредбата определя изискванията за организацията на работното време и почивката на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт, и има за цел да се подобри защитата на здравето и

[56] Наредба за организация на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт, приета с ПМС № 244 от 11.09.2006 г., Обн. ДВ. бр.77 от 19.09.2006 г., изм. ДВ. бр.97 от 09.12.2011 г.

безопасността им, както и да се подобри пътната безопасност. Тя се прилага по отношение на лицата, наети на работа в транспортните предприятия, самостоятелно заетите водачи в автомобилния транспорт, и водачите, които не отговарят на изискванията на §1, т.1 и 3 от допълнителната разпоредба ("Транспортен работник" е всеки работник, представляващ част от пътуващия персонал, в т. ч. стажанти, чиито услуги се използват от транспортно предприятие; "Самостоятелно зает водач" е всяко лице, чието основно занятие е превоз на пътници или стоки по път при наемане срещу възнаграждение по смисъла на българското законодателство).

Член 3 изисква работодателят да определи работното време и времето за почивки на транспортните работници. Следващата разпоредба указва, че средната продължителност на седмичното работно време не може да надвишава 48 часа, но максималната продължителност на седмичното работно време може да бъде удължено до 60 часа само ако в рамките на четиримесечен отчетен период не се надвишава средната продължителност на седмичното работно време от 48 часа.

Разпоредбите на Наредбата регламентират още как се изчислява продължителността на работното време, задълженията на транспортните работници и на работодателя и други. Съгласно §3 от Заключителните разпоредби, с Наредбата се въвеждат текстовете на Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за организацията на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт.

(30) Наредба за работното време, почивките и отпуските

Наредбата[57] е приета на основание чл. 139, ал. 5 (за някои категории работници и служители поради особения характер на работата им може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието), чл. 155, ал. 5 (някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск), чл. 163, ал. 11 (със съгласието на работничка или служителка, която сама е осиновила дете, след навършване на 6-месечна възраст на детето един от нейните родители може да ползва

[57] Наредба за работното време, почивките и отпуските, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр.6 от 23.01.1987 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.63 от 18.08.2015 г.

вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни) и чл. 167а, ал. 9 (ползване на неплатен отпуск от родители/осиновители) от Кодекса на труда.

Чл. 4а на Наредбата изисква в Правилника за вътрешния трудов ред да се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието.

Други текстове регламентират възможността и изискванията при разделяне на работния ден, полагането на нощен труд от майки с деца до 6-годишна възраст, удължаване на работното време, извънреден труд, отпуските и други.

(31) Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина

Наредбата[58] е приета на основание чл. 215 от Кодекса на труда (при командироване работникът или служителят има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари) и чл. 86, ал. 3 от Закона за държавния служител (за времето на командировка държавният служител има право да получи освен брутната си заплата още и пътни, дневни и квартирни пари).

В този смисъл с Наредбата се уреждат условията и редът за командироване, осъществяване и отчитане на служебните командировки и специализации в чужбина, правата и задълженията на командиращите органи и на командированите лица. Наредбата регламентира условията и реда за командироване и за изпращане на специализация, предоставянето на пари за пътни, дневни, квартирни и за други разходи, командировъчни пари на персонала на сухоземни, въздухоплавателни и водни транспортни и специални средства, отчетността и контрола, и други. В Приложение към Наредбата е даден размера на дневните и квартирните пари във валута при командировка в различни държави.

[58] Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина, приета с ПМС № 115 от 03.06.2004 г., Обн. ДВ. бр.50 от 11.06.2004 г., посл. изм. ДВ. бр.2 от 06.01.2017 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

(32) Наредба за структурата и организацията на работната заплата

Наредбата[59] е издадена на основание чл. 244, т. 2 (Министерският съвет определя видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения и на обезщетенията по трудовото правоотношение) и чл. 261 (Положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните по трудовото правоотношение, но не по-малко от размерите, определени от Министерския съвет) от Кодекса на труда. В този смисъл с Наредбата се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Съгласно чл. 2 Наредбата се прилага при: 1) провеждане на колективно трудово договаряне; 2) разработване и утвърждаване на вътрешни правила за работната заплата и свързани с тях други вътрешни актове на предприятието; 3) възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, както и при договарянето на условията по трудовото правоотношение; и 4) определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.

Разпоредбите на Наредбата регламентират структурата на работната заплата (брутна, включително основна, допълнителни и други възнаграждения), изчисляването на полагащите се трудови възнаграждения, организацията на работната заплата и други. Съгласно §3 от Заключителните разпоредби, контрол по прилагането на Наредбата се осъществява от ИА „Главна инспекция по труда".

(33) Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж

Наредбата[60] е издадена на основание чл. 356 от Кодекса на труда, според който Министерският съвет издава наредба по прилагането на Глава седемнадесета „Трудова книжка и трудов стаж" на Кодекса на труда.

Член 1 на Наредбата изисква постъпване на работа работникът или служителят е длъжен да представи на работодателя трудовата си книжка с изключение на случаите, когато постъпва за първи път на

[59] Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., Обн. ДВ. бр.9 от 26.01.2007 г., посл. доп. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г.

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

работа. От своя страна, работодателят, след като вземе необходимите данни от трудовата книжка, следва да я върне на работника или служителя. Текстовете на Наредбата регламентират данните, които се вписват в трудовата книжка, редът за съхраняване на данни за трудовите книжки, редът за изчисляването на трудовия стаж, и пр. Трудовата книжка се води по образец.

(34) Наредба за трудоустрояване

Наредбата[61] регламентира редът и условията за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, задълженията на работодателите и съответните лекарски комисии, изискванията за трудоустрояване 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 трудоустрояването на здрави лица, серопозитивни към вируса на синдрома на придобита имунна недостатъчност. Съгласно §6 от Преходните и заключителни разпоредби, Контролът по изпълнението на Наредбата се възлага на Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването, Министерството на икономиката и енергетиката, Министерството на финансите, които дават указания за решаване на възникнали въпроси по нейното прилагане съобразно своята компетентност.

(35) Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги

Наредбата[62] е приета на основание чл. 121а, ал. 8 (Условията и редът за командироване и изпращане на работници и служители се определят с наредба на Министерския съвет) от Кодекса на труда и чл. 58, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (Условията и редът за командироване на работници и служители от държавите - членки на ЕС, от държавите - страни по Споразумението за ЕИП, или от Конфедерация Швейцария се определят с наредба на Министерския съвет).

Съгласно чл. 2 при командироване на работници или служители в случаите работодателят и работникът или служителят уговарят с

[61] Наредба за трудоустрояване, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр.7 от 27.01.1987 г., посл. изм. ДВ. бр.17 от 28.02.2014 г.

[62] Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, приета с ПМС № 382 от 29.12.2016 г., Обн. ДВ. бр. 2 от 06.01.2017 г.

допълнително писмено споразумение за изменение на съществуващото между тях трудово правоотношение за срока на командирането. Споразумението съдържа данни за страните и основанието за сключването му и определя: 1) характера и мястото на работа; 2) времетраенето на изменението на трудовото правоотношение чрез посочване на начална и крайна дата на командирането; 3) размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер; 4) условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им; 5) продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава; 6) размера на платения годишен отпуск; 7) финансови условия на командировката; 8) вида на транспортните средства и маршрута. Дните на пътуване, почивните и празничните дни се включват в срока на командирането.

Другите разпоредби на Наредбата регламентират редът и условията за изпращане на работници в чужбина, полагаемите се средства, условията на труд, и други.

Член 10 изисква ИА „Главна инспекция по труда“ да поддържа единен информационен национален уебсайт с българска и английска езикова версия, съдържащ актуална информация за условията на работа, отговорността при веригите от подизпълнители, лицата за контакт, на които е възложено обработването на исканията за предоставяне на информация, и други. По силата на чл. 11, Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" е компетентният орган за предоставяне на информация при отправени запитвания относно приложимото национално право и практика по отношение на правата и задълженията на предприятията, които командироват или изпращат работници или служители на територията на Република България, и на командированите или изпратените работници или служители. В тази връзка, работодателят или предприятието, което осигурява временна работа от държава членка или от трета държава, или определено от него лице подава в Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" заявление (по образец на приложение № 2), което съдържа данни за: 1) работодателя; 2) командирования или изпратения работник или служител; 3) продължителността, началото и края на командирането или изпращането; 4) адреса или адресите на работното място; 5) местното лице, приемащо на работа командирования или изпратения работник или служител; 6) предоставяните услуги, които обуславят командирането или

изпращането; 7) лицето, определено за осъществяване на връзка с компетентните органи в Република България и за изпращане и получаване на документи; и 8) лицето, определено за представител, чрез който съответните социални партньори могат да привлекат работодателя за участие в колективно трудово преговаряне за срока на предоставянето на услугите.

Текстовете на Наредбата съдържат редица изисквания към работодателя. Отделно, съгласно чл. 14, ал. 3 по искане на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" работодателят по и предприятието, което осигурява временна работа, са длъжни да й предоставят изискваните документи за извършване на проверка в срок до една година след изтичането на срока на командирането или изпращането. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" извършва цялостна оценка относно действителното командироване на работника или служителя по критериите съгласно приложение № 3 към Наредбата. Отделно, по силата на чл. 16 ИА "Главна инспекция по труда" извършва оценка на риска по методологията съгласно приложение № 4 към Наредбата, на основата на която извършва проверки в съответните предприятия.

Приложение № 4 към чл. 16

Методология за извършване на оценка на риска

1. Оценката на риска се извършва от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", като при необходимост се привличат и други външни организации и специалисти.

2. На базата на извършената оценка на риска Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" планира извършването на проверки в обекти на контрол, в които има командировани или изпратени работници или служители.

3. Източници на информация за оценяване на риска са:

а) нормативните разпоредби;

б) резултатите от контролната дейност в предходни периоди;

в) българските и европейските практики;

г) сигналите и жалбите от работници или служители, или техни представители;

д) информацията, предоставяна от национални служби и

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

институции;

е) информацията, предоставяна от контролни органи в други държави;

ж) данните от заявленията по чл. 10, ал. 1;

з) данните за предстоящо строителство на големи инфраструктурни обекти;

и) данните за специфични проблеми в конкретни сектори на икономиката;

к) всякаква друга информация, полезна за оценяване на риска.

4. Оценяването на риска включва следните етапи:

а) идентифициране на опасностите от нарушения на режима на командирането или изпращането;

б) определяне на елементите на риска;

в) оценяване на риска;

г) изготвяне на план за извършване на проверки.

5. Идентифицирането на риска и обектите на проверка включва:

а) установяване на:

аа) възможните нарушения при режима на командирането;

бб) обектите, на които е възможно да се допуснат нарушенията;

б) систематично проучване на всички аспекти на дейността на обектите, което включва:

аа) анализ на основната дейност на предприятието;

бб) анализ на дейността, която ще се извършва от командированите работници;

вв) анализ на контролната дейност в обекта в предходни периоди;

гг) анализ на контролната дейност в предходните периоди в конкретния сектор на икономиката, в която е активно предприятието;

дд) общ брой на работниците и служителите в обекта;

ее) общ брой на командированите или изпратените работници

или служители;

жж) средна продължителност на командирането или изпращането;

в) определяне на обекти с потенциален риск от нарушения.

6. За идентифицираните обекти се извършва определяне на елементите на риска, което включва:

а) тежест на нарушението, която се преценява съобразно:

аа) вида на нарушението;

бб) тежестта на възможното нарушение - маловажно, общо и значително;

вв) броя на работниците или служителите, на които може да са нарушени правата;

б) вероятност на нарушението, която се преценява съобразно:

аа) честотата, продължителността и спецификата на нарушението;

бб) вероятността от извършване на нарушението.

7. С оценката на риска се установява необходимостта от извършване на проверки в обекти, подлежащи на контрол.

(36) Правилник за безопасност и здраве при работа в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи

Правилникът[63] е издаден на основание чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда. Разпоредбите му определят минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи, независимо от формата на собственост. То се прилага от длъжностните лица, които ръководят, контролират, извършват оперативно обслужване и/или работи в електрически уредби и мрежи. Правилникът се прилага и от диспечерските служби на електропреносната и електроразпределителните мрежи и от

[63] Правилник за безопасност и здраве при работа в електрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по електрически мрежи, издаден от Министерството на енергетиката и енергийните ресурси, Обн. ДВ. бр. 34/27.04.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 92 от 22.10.2013 г.

външни фирми, допускани за работа в действащи електрически уредби и мрежи.

Разпоредбите на Правилника регламентират изискванията за квалификация на персонала за безопасност при работа, квалификационните групи персонал, обучението на персонала и проверка на знанията за безопасност при работа, обучението и инструктажи по здравословни и безопасни условия на труд, пожарна и аварийна безопасност, изискванията към работещите за безопасност и здраве при работа, организационните мерки за осигуряване на безопасност при работа, техническите мерки за осигуряване на безопасност при работа, личните предпазни средства и средства за колективна защита, оперативното обслужване на електрически уредби и мрежи и други.

(37) Правилник за безопасност при работа в неелектрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по топлопреносни мрежи и хидротехнически съоръжения

Правилникът[64] е издаден на основание чл. 275 и чл. 276, ал. 3 от Кодекса на труда. Според първата разпоредба 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, като органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Втората разпоредба указва, че министрите и другите органи на изпълнителната власт утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл.

Правилникът се отнася за безопасност при работа в неелектрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по топлопреносни мрежи и хидротехнически съоръжения. Той е предназначен за длъжностните лица, които ръководят, контролират, извършват оперативно обслужване и/или работи.

С правилника се определят минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на работи в неелектрически уредби и мрежи.

[64] Правилник за безопасност при работа в неелектрически уредби на електрически и топлофикационни централи и по топлопреносни мрежи и хидротехнически съоръжения, издаден от Министерството на енергетиката и енергийните ресурси, Обн. ДВ. бр.32 от 20.04.2004 г., изм. и доп. ДВ. бр.92 от 22.10.2013 г.

Работодателят може да предвижда и допълнителни мерки за безопасна работа. С тези мерки персоналът трябва да бъде запознат под формата на разпореждания, указания и инструктажи.

Текстовете на Правилника регламентират изискванията към персонала (за квалификация относно безопасност при работа, за обучение на персонала и проверка на знанията по безопасност при работа, за обучение и инструктажи по здравословни и безопасни условия на труд, пожарна и аварийна безопасност, за взаимоотношенията между собственици на уредби, разположени на обща територия), към организационните мерки за осигуряване на безопасност при работа, към техническите мерки за осигуряване на безопасност при работа и други.

Закон за държавния служител

На следващо място, текстове, касаещи инспекционната дейност на ИА ГИТ се съдържат в **Закона за държавния служител**[65]. Съгласно неговия чл. 127, ал. 2 специализираната контролна дейност по спазването на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба, и на правата и задълженията на страните по служебното правоотношение се извършва от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Инспекторите извършват общи и специализирани проверки по утвърден от изпълнителния директор годишен план, както и внезапни проверки по сигнали на ръководителите на инспекторатите в административните структури и на синдикалните организации или по жалби от държавни служители. Актовете за установяване на административните нарушения се съставят от инспекторите, а наказателните постановления се издават от изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" или от оправомощени от него длъжностни лица (чл. 134.).

(1) Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители

Наредбата[66] е приета на основание чл. 2, ал. 4 от Закона за държавния служител, според който длъжностните характеристики се утвърждават от главния секретар. Структурата на длъжностните

[65] Закон за държавния служител, Обн. ДВ. бр.67 от 27.07.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105/30.12.2016 г.

[66] Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., изм. и доп. ДВ. бр.9 от 26.01.2017 г.

характеристики и процедурите за тяхното разработване и изменение се определят с наредба на Министерския съвет. В този смисъл с Наредбата се определят структурата и процедурите за разработване, утвърждаване, изменение и съхраняване на длъжностните характеристики на длъжностите, които се заемат от държавни служители.

Съгласно чл. 3 на Наредбата, длъжностните характеристики се разработват въз основа на правила и във формат, посочени в Приложение № 1 и Приложение № 2 към Наредбата. Същата съдържа реда за разработване, утвърждаване и изменение на длъжностните характеристики, изискванията към съхраняването им и пр.

(2) Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация

Наредбата[67] е приета на основание чл. 67, ал. 3 от Закона за държавния служител, според който минималните и максималните размери на основните заплати по нива и степени, размерите на допълнителните възнаграждения, както и редът за получаването им се определят с наредба на Министерския съвет и не могат да бъдат по-ниски от определените в трудовото законодателство.

Чл. 2 на Наредбата указва, че тя се прилага за служителите по служебно и трудово правоотношение в държавната администрация 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.

Текстовете на Наредбата регламентират брутната заплата в държавната администрация, основната месечна заплата, допълнителните възнаграждения (за нощен труд, за извънреден труд, за работа през официалните празници, за времето на разположение и за постигнати резултати), и други.

(3) Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията

Наредбата[68] съдържа Класификатор на длъжностите в администрацията. С него се определят: 1) наименованията на длъжностите в администрацията; 2) разпределението на длъжностите

[67] Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., посл. изм. ДВ. бр.11 от 31.01.2017 г.

[68] Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., посл. доп. ДВ. бр.9 от 26.01.2017 г.

в администрацията по длъжностни нива; 3) минималната образователна степен за заемане на длъжност в администрацията; 4) минималният ранг, необходим за заемане на длъжностите, определени за държавни служители; 5) минималният професионален опит, необходим за заемане на длъжността; и 6) видът на правоотношението, по което се заема длъжността.

Съгласно чл. 1, ал. 2 Класификаторът на длъжностите в администрацията се прилага за администрацията на органите на изпълнителната власт и за общинската администрация. Той може да се ползва, доколкото не е установено друго в специални закони, и за администрацията на други органи на държавна власт.

По силата на чл. 3 длъжностите в администрацията са: 1) ръководни; 2) експертни; и 3) технически. Експертните длъжности в администрацията са: 1) експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции; и 2) експертни длъжности със спомагателни функции. Длъжностите в администрацията се заемат от: - държавни служители; и – от лица, работещи по трудово правоотношение. От държавни служители се заемат следните длъжности: 1) ръководни длъжности; 2) експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции; 3) други специфични длъжности, посочени в Класификатора на длъжностите в администрацията. Експертните длъжности с аналитични и/или контролни функции в общинските администрации може да се заемат и по трудово правоотношение. От лица, работещи по трудово правоотношение, се заемат следните длъжности: 1) експертните длъжности със спомагателни функции; и 2) техническите длъжности.

Текстовете на Наредбата регламентират още функциите на длъжностите в администрацията, правилата за длъжностно разписание и нормативи за численост в администрацията и пр. В Приложение към Наредбата са дадени образец на „Длъжностно разписание" и „Поименно разписание на длъжностите".

(4) Наредба за служебното положение на държавните служители

С Наредбата[69] се определят свързаните със служебното положение на държавния служител права за служебна книжка и служебен стаж, ползване на платен годишен отпуск, право на представително и униформено облекло и редът за командироване.

[69] Наредба за служебното положение на държавните служители, приета с ПМС № 34 от 20.03.2000 г., Обн. ДВ. бр.23 от 22.03.2000 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.27 от 15.03.2013 г.

Съгласно чл. 2 служебна книжка се издава от органа по назначаването на всяко лице, което постъпва за първи път на държавна служба. Следващите разпоредби в Наредбата детайлизират изискванията към воденето, съхраняването и приключването на служебната книжна.

За да ползва платен годишен отпуск, държавния служител следва да отправи писмено искане до органа по назначаването (чл. 26а). Изискванията към графика с отпуските и разрешаването им са регламентирани в следващите текстове на наредбата.

По силата на чл. 27 държавният служител има право на представително облекло за всяка календарна година. Условията за това и размера на средствата, които се отпускат за такова облекло са детайлизирани в алинеите на цитирания член. Съгласно чл. 29, ал. 1 право на униформено облекло имат държавни служители, за които с нормативен акт е предвидено носенето му при изпълнение на служебните задължения. Член 30 изрично указва, че държавните служители, които имат право на униформено облекло, нямат право на представително такова.

(5) Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация

Наредбата[70] е приета на основание чл. 76, ал. 11 от Закона за държавния служител, според който редът за оценяване на изпълнението на длъжността се определя с наредба на Министерския съвет.

Основните цели на оценяването на изпълнението на служителите и повишаването в държавна служба на държавните служители са: 1) създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура; 2) оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и административна структура; 3) справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения; 4) определяне на нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на неговите компетентности; 5) подобряване на работните взаимоотношения, включително между

[70] Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 15.03.2013 г.

ръководители и подчинени; 6) създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.

Наредбата съдържа правилата за оценяване на изпълнението на длъжността, ангажиментите на ръководителите на администрациите, условията и реда за оценяване, редът за възражение/обжалване на оценката, правилата за повишаване в държавна служба на държавните служители и други.

- ***Закон за здравословни и безопасни условия на труд***

Съществена част от инспекционната дейност на ИА ГИТ е във връзка със спазване на разпоредбите на **Закона за здравословни и безопасни условия на труд**[71]. По смисъла на Закона, „здравословни и безопасни условия на труд" са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица. Законът 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 въвежда общи принципи за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите за: 1) превенция на професионалните рискове; 2) защита на безопасността и здравето; 3) отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболеваемост; 4) информиране, консултации, обучение; и 5) балансирано участие.

Законът 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 (чл. 2, ал. 1). Той се прилага и при мирновременната дейност в системата на Министерството на отбраната и Министерството на вътрешните работи и за българските предприятия в чужбина, доколкото друго не е предвидено в законите на съответната държава или в международен договор, по който Република България е страна.

[71] Закон за здравословни и безопасни условия на труд, Обн. ДВ. бр.124 от 23.12.1997 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.79 от 13.10.2015 г.

Чл. 4 задължава работодателите да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилагат необходимите мерки, включително: 1) превенция на професионалните рискове; 2) предоставяне на информация и обучение; 3) осигуряване на необходимата организация и средства. Работодателите прилагат съответните мерки като за целта се придържат към основните принципи на превенция, а именно: 1) избягване на рисковете; 2) оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати; 3) ограничаване на рисковете при източника на възникването им; 4) 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; 5) привеждане в съответствие с техническия прогрес; 6) замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно; 7) обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори; 8) 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; 9) използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства; и 10) даване на съответни инструкции на работещите.

Чл. 14, алинея 1 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд изисква 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, 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 важат и при организирането и провеждането на обучение във всички видове учебни заведения, организации и звена за повишаване на професионалната квалификация. Изброените лица, с изключение на тези, които за своя сметка работят сами, подават годишна декларация в териториалната дирекция „Инспекция по труда" по адреса на регистрация на предприятието в срок до 30 април на следващата година (чл. 15). Формата, съдържанието, редът и начинът за подаване и съхраняване

на декларацията се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика. Когато няма промяна в обстоятелствата, подлежащи на декларираме, не се подава годишна декларация, за което лицата уведомяват писмено териториалната дирекция "Инспекция по труда" в срок също до 30 април на следващата година.

Задълженията на работодателя във връзка с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, включително за оценка на рисковете, са регламентирани с текстовете по чл. 16–чл. 25 на ЗЗБУТ.

По силата на чл. 54, ал. 1 и ал. 2, цялостен контрол по спазването на ЗЗБУТ упражнява Министерството на труда и социалната политика, а специализираната контролна дейност по изпълнението на закона, както и на други нормативни актове, се извършва от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда" чрез нейните структури.

(1) 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

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

Наредбата[72] е приета през 1999 г. Нейният чл. 2 указва физиологични режими на труд и почивка по време на работа да 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, а именно 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.

[72] 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 Министерството на здравеопазването и Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 54 от 15.06.1999 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Въвеждането на физиологични режими на труд и почивка по време на работа е задължение на работодателя и е неразделна част от цялостната фирмена политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Работодателят информира работещите за възможните неблагоприятни последици за здравето и работоспособността от нерационални режими и обсъжда с комитетите и групите по условия на труд възможностите за въвеждане на физиологични режими на труд и почивка. Физиологичните режими на труд и почивка се включват в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието и се довеждат до знанието на работещите. Контролът по изпълнение на наредбата се извършва от ИА „Главна инспекция по труда“.

(2) Наредба № 16 от 31 май 1999 г. за физиологични норми и правила за ръчна работа с тежести

Член 11 на Закона за здравословни и безопасни условия на труд указва за избягване на ръчното повдигане, поддържане и пренасяне на тежести при организиране на работата да се използват подходящи средства и оборудване. Минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести се определят с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика. Тя[73] е приета през 1999 г. и с нея се определят задълженията на работодателя и работещите за осигуряване на здравословни и безопасни условия за извършване на ръчна работа с тежести и физиологичните норми и правила за това.

Член 3 изисква работодателят да предприеме подходящи организационни мерки или да осигурява използването на подходящи технически средства и оборудване за избягване на ръчната работа с тежести. Във всички случаи, когато ръчната работа с тежести не може да бъде избегната, работодателят: 1) предприема необходимите организационни мерки за ограничаване на ръчната работа с тежести; 2) осигурява и предоставя на работещите подходящи технически средства; 3) организира работното място така, че ръчната работа с тежести да бъде с минимален риск за здравето и максимално безопасна; 4) осигурява извършването на оценка (по възможност предварителна) на риска за здравето и безопасното изпълнение на съответната работа, съгласно посочените в приложението показатели;

[73] 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 от 15.06.1999 г., изм. ДВ. бр.70 от 26.08.2005 г.

и 5) предприема необходимите мерки за предотвратяване или намаляване на риска.

Отделно, всеки работещ при извършване на ръчна работа с тежести: 1) следва да изпълнява точно дадените инструкции за защита на здравето и за безопасност при извършване на ръчна работа с тежести и да съдейства на работодателя за изпълнение на съответните мерки; 2) да използва по предназначение техническите средства и оборудването, осигурени и предоставени от работодателя; и 3) да повишава квалификацията и знанията си относно изискванията за здравословни и безопасни условия на труд при ръчна работа с тежести.

Съгласно §5 от Преходните и заключителни разпоредби, контролът по изпълнението на Наредбата се извършва от ИА „Главна инспекция по труда" при Министерството на труда и социалната политика.

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

Наредбата[74] е издадена на основание чл. 25б, ал. 4 от ЗЗБУТ, според който условията и редът за осъществяване дейността на службите по трудова медицина се определят с наредба на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика. По смисъла на Наредбата „трудова медицина" означава дейност от обсега на различни специалности, имаща за цел: а) опазване и укрепване здравето на работещите лица чрез предотвратяване и ранно откриване на професионалните увреждания на здравето и чрез ограничаване и отстраняване на вреднодействащи фактори и условия при работа; б) развитие и стимулиране на здравословен и безопасен труд, работна среда и организация на труда; в) повишаване на физическото, психичното и социалното благосъстояние на работещите лица и опазване на тяхната работоспособност за подпомагане на професионалното и социалното им развитие при работа; и г) създаване на възможност за работещите лица да водят социален и икономически продуктивен живот и да допринасят положително за устойчивото развитие на нацията.

Член 2 на Наредбата изисква работодателите да осигуряват обслужване на работещите от служби по трудова медицина,

[74] 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 от 12.02.2008 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

регистрирани по реда на Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Член 3 задължава работодателя да осигури условия за осъществяване на извършваните от службата дейности и да оказва съдействие на нейните специалисти, като: 1) предоставя място за извършване на дейностите; 2) определя свой служител за контакти и оказване съдействие на специалистите от службата; 3) осигурява достъп до всички работни места; 4) предоставя техническа и медицинска информация, включително копия на болнични листове, както и друга информация, необходима за дейността на службата по трудова медицина; 5) 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.

Наредбата съдържа разпоредби относно условията и реда за осъществяване на дейността на службите по трудова медицина. Чл. 12 изрично указва, че службите по трудова медицина участват в извършването на оценката на риска за здравето и безопасността на работещите съгласно изискванията на нормативните актове за осигуряване на здраве и безопасност при работа.

(4) 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

Наредбата[75] е издадена на основание чл. 24, ал. 2 от ЗЗБУТ, според който функциите и задачите на длъжностните лица и на специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата от професионални рискове и превенция на тези рискове, се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика.

По силата на чл. 2 от Наредбата, органите за безопасност и здраве при работа подпомагат работодателя при изпълнение на задълженията му за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Работодателят пряко ръководи и контролира дейността на

[75] 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 Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.91 от 05.08.1998 г., изм. ДВ. бр.102 от 22.12.2009 г.

органите за безопасност и здраве при работа, осигурява необходимата информация и условия за ефективното изпълнение на задачите им (чл. 4, ал. 1). Основните функции на органите за безопасност и здраве при работа са: 1) организиране и координация на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; 2) консултиране и подпомагане на работодателя и другите длъжностни лица по прилагане на изискванията за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд при организиране и осъществяване на трудовата дейност; 3) контрол от името на работодателя за спазване на нормите и изискванията на законодателството и за изпълнението на задълженията на работниците и служителите; и 4) предлагане и прилагане на мерки за въздействие при нарушения на норми и изисквания и при неизпълнение на определените задължения.

Член 8 задължава органите за безопасност и здраве при работа: 1) да осъществяват контрол за спазване изискванията на нормативните актове и изпълнението на задълженията в тази област от работниците и служителите; 2) в случаи на констатирани нарушения да предписват мерки на съответните длъжностни лица за отстраняване на нарушенията; 3) при констатиране на непосредствена опасност за живота и здравето на работещите да спират машини, съоръжения, работни места и незабавно да информират затова съответното длъжностно лице за предприемане на мерки и отстраняване на опасностите. При констатирани нарушения или неизпълнение на задължения органите за безопасност и здраве при работа информират работодателя и предлагат съответни мерки, включително и за налагане на санкции на виновните длъжностни лица (чл. 9).

(5) 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

Наредбата[76] е издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ, според който министърът на труда и социалната политика самостоятелно или с други министри издава нормативни актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, организира и координира разработването на нормативни актове в тази област, когато са от

[76] 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, издадена от Министерство на труда и социалната политика и министерство на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 40 от 12 май 2005 г.

компетентността на други министри, и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Наредбата се прилага във всички предприятия, места и дейности по смисъла на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, когато работещите са или могат да бъдат изложени на вибрации при работа (чл. 2). Съгласно чл. 3 стойностите на вибрациите, предавани на системата ръка-рамо, не трябва да превишават: 1) дневната гранична стойност на експозиция, определена за период 8 часа - 5 m/s2; и 2) дневната стойност на експозиция за предприемане на действие, определена за период 8 часа - 2,5 m/s2.

Наредбата въвежда редица изисквания към работодателите, включително за здравно наблюдение на работниците и служителите.

(6) Наредба № 4 от 3 ноември 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията

Наредбата[77] е издадена на основание чл. 30, ал. 1 от ЗЗБУТ, според който представителите в комитетите и групите по условия на труд се обучават задължително по програми, ред и изисквания, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.

Наредбата урежда 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 Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Обучението е първоначално и ежегодно. То се провежда в рамките на работното време, без да се отразява на трудовото възнаграждение. Работодателят осигурява всички разходи, свързани с обучението и със заповед определя поименно лицата, които ще бъдат обучавани, периода и начина за провеждане на обучението.

По силата на §2 от Преходните и заключителни разпоредби на Наредбата, контролът по изпълнението й се извършва от ИА „Главна инспекция по труда“.

[77] Наредба № 4 от 3 ноември 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.133 от 11.11.1998 г., изм. ДВ. бр.85 от 17.10.2000 г.

(7) Наредба № 5 от 11 май 1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска

Наредбата[78] е издадена на основание чл. 17 от ЗЗБУТ, според който редът, начинът и периодичността на извършване на оценката на риска се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването. Тя се прилага във всички предприятия, места и дейности, обхванати от разпоредбите на Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Освен това, лицата, които за своя сметка работят сами или в сдружение с други, оценяват риска също по тази наредба.

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. При оценяването на риска участват служби по трудова медицина, органите за безопасност и здраве и другите специалисти от предприятията. При необходимост работодателят привлича и други външни организации и специалисти.

Член 5 изисква на основата на оценката на риска работодателят: 1) да планира и прилага подходящи мерки за предотвратяване на риска, а когато това не е възможно, да осигурява защита на работниците и служителите и на всички останали лица, които по друг повод се намират във или в близост до мястото, където има риск; 2) степенува по приоритети мерките за предотвратяване, намаляване и ограничаване на риска, като отчита установения риск, причините за възникване на опасностите, алтернативните решения, вкл. новостите по съответните проблеми, осъществимостта на решенията и възможността за инвестиции; и 3) да осъществява контрол за изпълнението и ефикасността на предприетите мерки.

Наредбата регламентира организацията на дейността по оценка на риска и процедурите по оценяване на риска. По силата на §3 от Преходните и заключителни разпоредби, контролът по изпълнението на Наредбата се извършва от ИА „Главна инспекция по труда“.

[78] 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 от 21.05.1999 г.

(8) 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

Наредбата[79] е издадена на основание чл. 36, ал. 2 от ЗЗБУТ, според който министърът на труда и социалната политика самостоятелно или с други министри издава нормативни актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, организира и координира разработването на нормативни актове в тази област, когато са от компетентността на други министри, и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Наредбата се прилага във всички предприятия и места по Закона за здравословни и безопасни условия на труд, за работещите, наети по срочен трудов договор: а) за определен срок; б) до завършване на определена работа; в) за заместване на работник или служител, който отсъства от работа; г) за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности; д) за работа на длъжност, която се заема с конкурс; е) за определен мандат, както и във всички предприятия, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятия, осигуряващи временна работа.

Член 3 изисква работодателите, които наемат работници или служители по срочно трудово правоотношение, и предприятията, ползватели на работници и служители, изпратени от предприятие, осигуряващо временна работа, да осигурят здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита от производствените рискове на всички работници и служители.

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

Наредбата[80] е издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ, според който министърът на труда и социалната политика самостоятелно или с други министри издава нормативни актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Наредбата се прилага във

[79] 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 от 26.05.2006 г., изм. и доп. ДВ. бр.19 от 26.02.2013 г.

[80] 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 от 26.08.2005 г.

всички предприятия, места и дейности по ЗЗБУТ, когато работещите са експонирани или могат да бъдат експонирани на шум при работа. Граничните стойности на експозиция са определени с текстовете по чл. 3. Задължение на работодателя е да оцени, и когато е необходимо, да измери нивата на шума, на които работещите са експонирани. Методите и апаратурата, които се използват за измерване нивата на шума, се адаптират към преобладаващите условия, като се вземат предвид: 1) характеристиките на шума; 2) продължителността на експозиция; 3) заобикалящите фактори; и 4) характеристиките на измервателната апаратура. Работодателят е длъжен да отстрани или да сведе до минимум рисковете, произтичащи от експозиция на шум при източника, като вземе предвид техническия прогрес и наличието на мерки за контролиране на риска при източника (чл. 7, ал. 1). Освен това, работодателят осигурява здравно наблюдение по реда на Наредба № 3 за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците (ДВ, бр. 16 от 1987 г.), когато резултатите от оценката на риска и измерванията показват риск за здравето на работещите.

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

Наредбата[81] е приета на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ и с нея се определят минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи. Тя не се прилага за: 1) шофьорски кабини и контролни кабини на транспортни средства или машини; 2) компютърни системи, разположени на борда на транспортни средства; 3) компютърни системи, предназначени за обществено ползване; 4) преносими системи, които не се ползват продължително на работното място; 5) калкулатори, касови апарати и всяко оборудване, което има малък екран за данни или измерване, който се изисква за директно ползване на оборудването; 6) пишещи машини с екрани.

Член 3 задължава работодателя да извършва оценка на риска на работните места с видеодисплеи за определяне на възможните рискове за здравето и безопасността на работещите, особено по

[81] 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 от 26.08.2005 г.

отношение на зрението, мускулно-скелетната система, възникването на психичен стрес и др. Друго задължение на работодателя е да осигурява на лицата, работещи с видеодисплеи, обучение и информация относно изискванията към конкретното оборудване, работната среда, използваните програмни продукти и възможните рискове за увреждане на зрението, на мускулно-скелетната система, за възникване на психичен стрес и др., както и за изискванията към тяхното поведение, с оглед запазване на здравето им при: 1) постъпване на работа; 2) съществени изменения на организацията на работното място; 3) въвеждане на ново оборудване. Наредбата съдържа и други задължения за работодателя като да осигурява преглед на очите и оценка на състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, от специалист по очни болести (чл. 9) и други.

(11) Наредба № 7 от 23 септември 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване

Наредбата[82] е издадена на основание чл. 7, ал. 2 от ЗЗБУТ, според който минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, и на основание чл. 276 от Кодекса на труда. С Наредбата се определят минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на всяко работно място и при използването на работното оборудване. Прилага се във всички предприятия и места, където се осъществява дейност по смисъла на ЗЗБУТ. Прилага се, като разпоредбите й се съобразяват със специфичните нормативни актове за безопасност и опазване на здравето при работа, регламентиращи изисквания за следните работни места: 1) в транспорта, използван извън предприятието, и в транспортните средства; 2) на временни или подвижни работни площадки; 3) в миннодобивната промишленост; 4) на риболовните кораби; и 5) на полето, в горите и на други места, които са част от селскостопански и горскостопански предприятия и са разположени извън сградите и територията на предприятието.

Член 2 задължава работодателя да осигурява прилагането на изискванията на Наредбата за работните места, трудовия процес и при

[82] Наредба № 7 от 23 септември 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.88 от 08.10.1999 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 29.11.2016 г.

използване на предоставеното работно оборудване. Съгласно §7 от Преходните и заключителни разпоредби контролът по изпълнението на Наредбата се извършва от ИА „Главна инспекция по труда".

(12) Наредба № 9 от 4 август 2006 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на азбест при работа

Наредбата[83] е издадена на основание чл. 36, ал. 2 от ЗЗБУТ и определя изискванията за защита на здравето на работещите, включително за предотвратяване на съществуващи или потенциални рискове от експозиция на азбест при работа, както и граничната стойност на концентрация на азбестови влакна във въздуха. В Допълнителна разпоредба законодателят е дал определение на разбирането за „азбест". Съгласно чл. 2 Наредбата се прилага за дейности, при които работещите са или могат да бъдат експонирани на прах от азбест или от азбестосъдържащи материали.

Текстовете й регламентират изискванията за защита на здравето на работещите, включително задължения за работодателя, изисквания за обучение на работещите, гранични стойности на концентрация на азбестови влакна във въздуха и други.

(13) Наредба № РД-07-3 от 18 юли 2014 г. за минималните изисквания за микроклимата на работните места

Наредбата[84] е издадена на основание чл. 36, т. 2 от ЗЗБУТ и определя граничните стойности на параметрите на микроклимата на работни места в сгради (температура, влажност и скорост на движение на въздуха и топлинно облъчване) и минималните изисквания за защита на работещите от рискове за здравето и безопасността, причинени от параметрите на микроклимата на работни места в сгради и от неблагоприятни климатични условия при работа на открито.

Наредбата се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност по смисъла на ЗЗБУТ, когато работещите са изложени на въздействието на параметрите на микроклимата при работа или на неблагоприятни климатични въздействия при работа на открито. Наредбата определя граничните стойности на параметрите на

[83] Наредба № 9 от 4 август 2006 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на азбест при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 71 от 01.09.2006 г.

[84] Наредба № РД-07-3 от 18 юли 2014 г.за минималните изисквания за микроклимата на работните места, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 63 от 01.08.2014 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

микроклимата на работните места в сгради и задълженията на работодателя, както и други изисквания към микроклимата, където се полага труд в сгради.

(14) Наредба № РД-07-5 от 15 ноември 2016 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на електромагнитни полета

Наредбата[85] регламентира минималните изисквания за защита на работещите от съществуващи или потенциални рискове за здравето и безопасността, причинени от експозиция на електромагнитни полета по време на работа. Съгласно чл. 4, 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. Член 5 изисква работодателят да се консултира с работещите и/или с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниците и служителите и с комитета/групата по условия на труд и да създава условия за тяхното участие по всички въпроси, свързани с прилагането на наредбата, в съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд.

Физическите величини по отношение на експозицията на електромагнитни полета са посочени в приложение № 1 на Наредбата. Граничните стойности на експозиция по отношение на последиците за здравето, граничните стойности на експозиция по отношение на ефектите за чувствителност и стойностите за предприемане на действие са определени в приложение № 2 и приложение № 3 към Наредбата.

Разпоредбите й регламентират още задълженията на работодателите, изключения от приложното й поле и пр.

[85] Наредба № РД-07-5 от 15 ноември 2016 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на електромагнитни полета, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 95 от 29.11.2016 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

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

Наредбата[86] е издадена на основание чл. 36, ал. 2 от ЗЗБУТ и определя минималните изисквания за осигуряване на знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа, изискванията към знаците и сигналите за безопасност и/или здраве при работа, и условията за тяхното използване. Наредбата не се прилага за обозначаване на опасни вещества и смеси, продукти и/или оборудване, предназначени за пускане на пазара, освен ако други нормативни актове изрично препращат към нея. Тя не се прилага и за знаци и сигнали, които се използват за регулиране на автомобилния, железопътния, водния и въздушния транспорт.

Съгласно чл. 4, знаците и сигналите за безопасност и/или здраве при работа са постоянни и специфични. Постоянните са табели, етикети, трайна маркировка с цветове за безопасност, а специфичните са светещи знаци, звукови сигнали (акустични сигнали и/или вербална комуникация) и сигнали, подавани с ръце.

Наредбата регламентира задълженията на работодателите, минималните изисквания при използване на знаците и сигналите за безопасност и/или здраве при работа, както и други аспекти на обозначаването на безопасността на работните места. Съгласно §3 от Заключителните разпоредби, контролът по изпълнението на Наредбата се възлага на ИА „Главна инспекция по труда“, на Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на областните дирекции на МВР.

(16) Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“

Наредбата[87] е приета на основание чл. 52, ал. 1 от ЗЗБУТ, според който работещите, които извършват работа, при която съществува опасност за живота и здравето им, се застраховат задължително за риска "трудова злополука" за сметка на работодателя при условия и по ред, определени с акт на Министерския съвет.

---

[86] 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 от 13.01.2009 г., изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

[87] Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“, приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г., Обн. ДВ. бр.15 от 17.02.2006 г., посл. изм. ДВ. бр.5 от 19.01.2010 г.

Съгласно чл. 2, ал. 1 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. Разходите за задължително застраховане на работниците и служителите за риска "трудова злополука" са за сметка на работодателя. Разпоредбите на Наредбата определят начина на изчисляване на коефициента на трудов травматизъм за страната, за съответната икономическа дейност и други.

По силата на чл. 7, задължителната застраховка „трудова злополука‟ покрива следните рискове: 1) смърт на застрахованото лице вследствие на трудова злополука; 2) трайно намалена работоспособност вследствие на трудова злополука; и 3) временна неработоспособност вследствие на трудова злополука. Застрахователната сума по застраховка "Трудова злополука" се определя на базата на месечната брутна работна заплата на застрахованите работници и служители към момента на сключване на застраховката.

Текстовете на Наредбата регламентират още размера на застрахователните обезщетения, размера на застрахователната премия, сключването на застраховката, отговорността на застрахователя и други. §2 от Заключителните разпоредби указва контролът по изпълнение на задължението на работодателите по Наредбата да се осъществява от ИА „Главна инспекция по труда‟.

Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност

Значителни по обхват и обем задължения вменява на ИА ГИТ и **Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност**[88]. Той урежда: 1) регулирането на достъпа до пазара на труда на работници - граждани на трети държави, включително извършването на дейност на свободна практика; 2) осъществяването на правото на свободно движение в Република България на работници - граждани на друга държава - членка на ЕС, на държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария; 3) заетостта на български граждани при свободното им движение в рамките на ЕС и ЕИП; и 4) двустранното регулиране на заетостта с трети държави - както на български граждани на тяхна територия, така и на техни граждани в

[88] Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност, Обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г., доп. ДВ. бр.97 от 06.12.2016 г.

Република България. Цялостен контрол по спазването на Закона се осъществява от министъра на труда и социалната политика (чл. 67, ал. 1), а специализираният – от ИА ГИТ (чл. 67, ал. 2).

Член 10 на Закона изисква в 7-дневен срок от датата на действителното започване на работа на гражданин на трета държава работодателят да уведомява за това Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда". Работодателите имат ангажименти към ИА ГИТ и при наемането на сезонни работници. Например, чл. 28 разпорежда работодателят да представя на Агенцията по заетостта доказателства, че на сезонния работник ще бъде осигурено подходящо, отговарящо на всички изисквания за безопасност и здраве, жилище до изтичане на срока на договора. Жилището се предоставя от работодателя или се осигурява с неговото съдействие. За ползването му сезонният работник сключва договор за наем. Наемната цена на жилището е съобразена с получаваното от сезонния работник възнаграждение и с качеството на жилището и не се приспада автоматично от възнаграждението на сезонния работник. При проверка на тези обстоятелства, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" има право на достъп до жилището на сезонния работник с негово съгласие.

При съмнения за нарушения на разпоредбите на Закона, работодателите, работниците и служителите, организациите на работодателите и на работниците и служителите имат право да сигнализират Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" по реда на Кодекса на труда (чл. 69). Граждани на трети държави - незаконно наети на работа и сезонни работници, могат лично или чрез упълномощени от тях физически или юридически лица да сигнализират ИА ГИТ за нарушения, извършени от техния работодател.

Съгласно чл. 71, въз основа на оценка на риска Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" извършва контрол по наемането на работа на чужденци. Оценката на риска се извършва с оглед на идентифициране на икономическите дейности и сектори, в които се наблюдава или е възможно да се извърши наемане на незаконно пребиваващи чужденци. Оценката на риска се извършва въз основа на анализ на наличните данни за търсенето и предлагането на работна сила, включително на чужденци, по дейности и сектори, нивото на предлаганото заплащане, регистрирани нарушения и други данни. Оценката на риска може да се извършва и по отношение на незаконното наемане на законно пребиваващи в Република България чужденци.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" може да прилага следните принудителни административни мерки:

- да дава задължителни предписания на работодателите, на длъжностните лица, на местните лица, приели на работа командировани работници и служители от държавите - членки на ЕС, или командировани работници и служители от трети държави, за преустановяване на нарушенията по закона;
- да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодател или длъжностно лице в областта на трудовата заетост;
- да дава задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица и местните лица, приели на работа командировани работници и служители от държавите - членки на ЕС, или командировани работници и служители от трети държави, за отстраняване на нарушения, свързани с начисляването във ведомостите за заплати и изплащането на суми за трудови възнаграждения, които са под минималните, приети за страната за съответната категория работници;
- да дава задължителни предписания на работодател, който е наел на работа незаконно пребиваващ на територията на Република България чужденец, за начисляване и изплащане на дължимите му плащания.

Член 74 на Закона изисква ИА ГИТ да поддържа на интернет страницата си актуален списък на работодателите, на които е наложено административно наказание за наемане на работа на незаконно пребиваващи чужденци през последните 5 години.

Закон за насърчаване на заетостта

Законът за насърчаване на заетостта[89] съдържа редица разпоредби, които изискват взаимодействие между Агенцията по заетостта и ИА ГИТ. Например, съгласно чл. 7а, ал. 2 за целите на държавната политика по заетостта Агенцията по заетостта обменя информация с Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", Агенцията за социално подпомагане, Агенцията за хората с увреждания, Националния осигурителен институт, Българската агенция за инвестиции и Националната агенция за професионално

[89] Закон за насърчаване на заетостта, Обн. ДВ. бр.112 от 29.12.2001 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.88 от 08.11.2016 г.

образование и обучение при условия и по ред, определени в сключено между тях споразумение.

От друга страна, по силата на чл. 24, когато работодател предвижда масови уволнения, следва да уведоми писмено съответното поделение на Агенцията по заетостта не по-късно от 30 дни преди датата на уволненията. Съответното поделение на Агенцията по заетостта изпраща копие на уведомлението и до териториалното поделение на ИА „Главна инспекция по труда".

Също така, всяка година до 30 юни Агенцията по заетостта проверява по служебен ред обстоятелства за регистрираните предприятия, които осигуряват временна работа, и уведомява ИА ГИТ за настъпилите промени.

Като цяло, цялостен контрол по спазването на Закона за насърчаване на заетостта, както и на другите нормативни актове в областта на заетостта и безработицата, се упражнява от министъра на труда и социалната политика, а специализираната контролна дейност е възложена на ИА „Главна инспекция по труда".

Член 77 на Закона за насърчаване на заетостта оправомощава работодателите, работниците и служителите, организациите на работодателите и на работниците и служителите, лицата, които търсят работа, предприятията, които осигуряват временна работа, както и предприятията ползватели да сигнализират Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" за извършени нарушения на Закона и на международните договори в областта на заетостта, които са в сила за Република България.

По силата на чл. 78 ИА ГИТ може да прилага следните принудителни административни мерки: - да дава задължителни предписания на работодателите, на длъжностните лица, на предприятията, които осигуряват временна работа, на предприятията ползватели, както и на лицата, които имат право да предоставят посреднически услуги по заетостта, за преустановяване на нарушенията по Закона; - да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодател или длъжностно лице в областта на трудовата заетост по Закона за насърчаване на заетостта.

---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

(1) Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа

Наредбата[90] е приета на основание чл. 28, ал. 8 от Закона за насърчаване на заетостта, според който Министерският съвет определя с наредба условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, условията и реда за регистрация на лицата за осъществяване на посредническа дейност и за отказването и прекратяването й, задължителните изисквания за съдържанието на посредническите договори и условията и реда за временно или еднократно предоставяне на посреднически услуги по заетостта в Република България.

Съгласно чл. 2 посредническата дейност по наемане на работа включва предоставяне в съвкупност или поотделно на посреднически услуги по: 1) информиране и/или консултиране на търсещите работа лица и на работодателите; 2) психологическо подпомагане на търсещите работа лица; 3) насочване към обучение на възрастни; и 4) насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави. Посредническата дейност се изразява в оказване на съдействие на търсещите работа лица и на работодателите, предлагащи работни места, с цел сключване на договор за наемане на работа.

Според член 3 посредническа дейност могат да осъществяват лица ("посредник"), които имат право да предоставят посреднически услуги по заетостта съгласно: 1) българското законодателство или законодателството на друга държава - членка на ЕС, или на друга държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, когато са установени в Република България и са регистрирани по реда на Наредбата; или 2) по законодателството на друга държава - членка на ЕС, или на друга държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, без да подлежат на регистрация, когато извършват тези услуги временно или еднократно в Република България.

Текстовете на Наредбата регламентират редът за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, отказване и прекратяване на регистрацията, редът за временно или еднократно предоставяне на посреднически услуги по заетостта на

[90] Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, приета с ПМС № 107 от 17.05.2003 г., Обн. ДВ. бр.49 от 27.05.2003 г., посл. изм. ДВ. бр.101 от 20.12.2016 г.

територията на страната, правилата за извършване на посредническа дейност, правилата за взаимодействие и контрол и други.

Член 42 на Наредбата указва, че ИА „Главна инспекция по труда" може да получава чрез Министерството на външните работи информация за легитимността на чуждите работодатели, включително корабопритежатели, сключили посреднически договор с посредник в Република България. Отделно, контролът върху посредническата дейност по наемане на работа на моряци може да се осъществява при взаимодействие между Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и Изпълнителна агенция "Морска администрация".

Също така, чл. 11 задължава Агенцията по заетостта да води различни регистри. Към някои от тях (за издадени удостоверения на лицата, регистрирани да извършват посредническа дейност и за лицата, които са уведомили, че ще предоставят временно или еднократно посреднически услуги по заетостта на територията на страната) Агенцията по заетостта създава и поддържа електронна база данни за регистрираните посредници, като предоставя в реално време на оправомощени длъжностни лица от ИА „Главна инспекция по труда" електронен достъп до тази база данни.

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

ИА „Главна инспекция по труда" има правомощия и по **Закона за интеграция на хората с увреждания**[91]. Същият има за цел създаване на условия и гаранции за: - равнопоставеност на хората с увреждания; - социална интеграция на хората с увреждания и упражняване на правата им; - подкрепа на хората с увреждания и техните семейства; - интегриране на хората с увреждания в работна среда. Съгласно чл. 55, ал. 1 на Закона, длъжностни лица, определени от изпълнителния директор на ИА ГИТ имат право да издават актове, с които се установяват административни нарушения, когато нарушенията касаят задълженията, свързани с трудовата заетост.

- ***Закон за генетично модифицираните организми***

Член 110 на **Закона за генетично модифицираните организми**[92] указва, че Министерството на труда и социалната политика чрез Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда" и

[91] Закон за интеграция на хората с увреждания, Обн. ДВ. бр.81 от 17.09.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.98 от 09.12.2016 г.
[92] Закон за генетично модифицирани организми, Обн. ДВ. бр.27 от 29.03.2005 г., посл. изм. ДВ. бр.58 от 26.07.2016 г.

нейните структури осъществява контрол по спазването на Закона относно прилагането на предпазните и защитните мерки, определени за всеки клас на работа с генетично модифицирани организми (ГМО) в контролирани условия, с цел осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работещите в помещенията за работа с ГМО в контролирани условия.

Кодекс за социално осигуряване

В съответствие с чл. 58 от **Кодекса за социално осигуряване**[93] териториалното поделение на Националния осигурителен институт (НОИ) съвместно с Инспекцията по труда, комитетите и групите по условия на труд и други компетентни органи в зависимост от случая разследват всяка смъртна трудова злополука, всяка злополука, причинила увреждане на повече от 3-ма работещи, както и всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност. В допълнение, 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 (чл.66).

Закон за професионалното образование и обучение

Законът за професионалното образование и обучение[94] регулира обществените отношения, свързани със - 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 труда; - 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; и - валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Неговият чл. 52 указва, че Министерството на труда и социалната политика участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение като за целта определя изискванията за здравословни и

[93] Кодекс за социално осигуряване, Обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30.12.2016 г.
[94] Закон за професионалното образование и обучение, Обн. ДВ. бр.68 от 30.07.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.59 от 29.07.2016 г.

безопасни условия при практическото обучение и контролира изпълнението им чрез регионалните инспекции по труда.

(1) Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията

Наредбата[95] урежда условията и редът за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията. С нея се определят и условията и редът за признаване правоспособността на граждани на държави - членки на ЕС, на ЕИП или на Швейцария, придобита в съответните държави, даваща им право да работят с електрокари и мотокари в предприятията в Република България.

Съгласно чл. 6 професионално обучение за придобиване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията е: 1) начално професионално обучение - за първоначално придобиване на правоспособност; и 2) непрекъснато професионално обучение - за поддържане и актуализиране на придобитата правоспособност на всеки 5 години.

В съответствие с текста по чл. 52 на Закона за професионално образование и обучение, изискванията за здравословни и безопасни условия при практическо обучение и техният контрол се осъществяват от регионалните инспекции по труда.

- ***Закон за регистрация и контрол на земеделската и горска техника***

Законът[96] урежда обществените отношения, свързани с пускането на пазара, регистрирането, пускането в употреба, спирането от работа, контрола по техническото състояние и безопасността на земеделската, горската техника, включително на превозните средства и машините за земни работи, както и придобиването и отнемането на правоспособност за работа с техника. Съгласно чл. 4, министърът на земеделието и храните осъществява контрол самостоятелно или съвместно с Министерството на вътрешните работи, Министерството на транспорта, информационните технологии и съобщенията, Министерството на околната среда и водите, Главната инспекция по труда и с други ведомства или администрации, на които са възложени контролни функции по силата на закон.

[95] Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, Обн. ДВ. бр. 37 от 05.05.2006 г.
[96] Закон за регистрация и контрол на земеделската и горската техника, Обн. ДВ. бр. 79/10.07.1998 т., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 95/08.12.2015 г.

Разпоредбите на закона регламентират изискванията за безопасност на техниката и условията за пускането й на пазара, редът за регистрация и придобиване на правоспособност за работа с техниката, правомощията на Областните дирекции „Земеделие" във връзка с прилагане на Закона, контрола и надзора на пазара за земеделска и горска техника, правомощията на контролните органи и пр.

(1) Наредба № 12 от 22 април 2009 г. за условията и реда за придобиване и отнемане на правоспособност за работа със земеделска и горска техника

Наредбата[97] е приета на основание чл. 13, ал. 2 от Закона за регистрация и контрол на земеделската и горска техника, според който придобиването и отнемането на правоспособност за работа с техника и регистрирането на учебни форми за обучение за придобиване на правоспособност за работа с техника се извършват при условия и по ред, определени с наредба на министъра на земеделието и храните.

Съгласно чл. 1 наредба се определят условията и редът за: 1) обучение за придобиване на правоспособност за работа със земеделска и горска техника и машини за земни работи; 2) издаване и отнемане на разрешително за извършване на обучение за придобиване на правоспособност за работа с техниката; и 3) издаване и отнемане на свидетелства за правоспособност за работа с техниката.

Разпоредбите на Наредбата регламентират изискванията към обучението и преподавателите за придобиване на правоспособност, към помещенията, използвани за учебни кабинети, към учебните площадки и полигони, едно от които да отговарят на изискванията за здравословни и безопасни условия на труда, към техниката, която се използва за обучение, условията и реда за издаване на разрешително за обучение по придобиване на правоспособност за работа с техниката, условията и реда за придобиване на правоспособност за работа с техниката, отчета на лицата, придобили правоспособност за работа с техниката и наложените им наказания и други.

[97] Наредба №12 от 22 април 2009 г. за условията и реда за придобиване и отнемане на правоспособност за работа със земеделска и горска техника, издадена от Министерство на земеделието и храните, Обн. ДВ. бр.35 от 12.05.2009 г., изм. ДВ. бр.82 от 21.10.2011 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Закон за безопасното използване на ядрената енергия

Законът[98] 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.

Държавното регулиране на безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и на безопасното управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво се осъществява от председателя на Агенцията за ядрено регулиране. Председателят на агенцията: 1) ръководи и представлява агенцията; 2) издава, изменя, допълва, подновява, прекратява и отнема лицензии и разрешения за безопасно осъществяване на дейностите по този закон и изисква информацията, необходима за установяване изпълнението на условията на издадените лицензии и разрешения и спазването на изискванията за ядрена безопасност, радиационна защита и физическа защита; 3) осъществява контрол по спазване на изискванията и нормите за безопасното използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения, управлението на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво и на условията на издадените лицензии и разрешения, включително на съоръженията с повишена опасност, които имат значение за ядрената безопасност при въвеждане в експлоатация, експлоатация и извеждане от експлоатация на ядрена централа; 4) издава и отнема удостоверения за правоспособност за работа в ядрени съоръжения или с източници на йонизиращи лъчения; 5) налага принудителните административни мерки и административните наказания в случаите, предвидени по този закон; 6) възлага извършването на експертизи, проучвания и изследвания, свързани с ядрената безопасност и радиационната защита при използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и при управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво; 7) осъществява взаимодействие с органите на изпълнителната власт, в чиято компетентност са предоставени регулаторни и контролни функции в областта на използването на ядрената енергия и йонизиращите лъчения, и предлага на Министерския съвет мерки за координиране на тези дейности; 8) осъществява международното

[98] Закон за безопасното използване на ядрената енергия, обн. ДВ. бр.63 от 28.06.2002 г., посл. изм. ДВ. бр.14 от 20.02.2015 г.

сътрудничество на Република България в областта на безопасността при използването на ядрената енергия, йонизиращите лъчения и при управлението на радиоактивните отпадъци и отработено гориво; 9) (доп. - ДВ, бр. 80 от 2010 г.) предоставя на граждани, юридически лица и държавни органи обективна информация относно състоянието по ядрената безопасност и радиационната защита; 10) внася ежегодно в Министерския съвет доклад за състоянието на ядрената безопасност и радиационната защита при използване на ядрената енергия и йонизиращите лъчения и при управление на радиоактивните отпадъци и отработеното гориво, както и за дейността на агенцията; 11) организира и координира подготовката и внася в Министерския съвет доклади в изпълнение на задълженията по Конвенцията за ядрена безопасност и Единната конвенция за безопасност при управление на отработено гориво и за безопасност при управление на радиоактивни отпадъци; 12) организира и координира изпълнението на задълженията на Република България, произтичащи от Споразумението между Република Австрия, Кралство Белгия, Кралство Дания, Република Финландия, Федерална република Германия, Гръцката република, Ирландия, Италианската република, Великото херцогство Люксембург, Кралство Нидерландия, Португалската република, Кралство Испания, Кралство Швеция, Европейската общност за атомна енергия (ЕВРАТОМ) и Международната агенция за атомна енергия за прилагане на чл. III (1) и (4) от Договора за неразпространение на ядреното оръжие, както и по Допълнителния протокол към него; 13) изпълнява функциите на централен орган и пункт за връзка за уведомяване при авария и оказване на помощ съгласно Конвенцията за оперативно уведомяване при ядрена авария и Конвенцията за помощ в случай на ядрена авария или радиационна аварийна обстановка; 14) изпълнява функциите на централен орган, пункт за връзка и координатор по изпълнение на задълженията по Конвенцията за физическа защита на ядрения материал; 15) в рамките на правомощията си по този закон предоставя на компетентните институции предвидената с Договора за създаване на Европейската общност за атомна енергия (Евратом) информация; 16) изпълнява функциите на компетентен орган и пункт за връзка по системата на Европейския съюз за ранен обмен на информация в случай на радиационна опасност; 17) разработва и предлага за приемане от Министерския съвет наредби по прилагането на този закон и предлага изменения и допълнения в тях, когато това е необходимо за усъвършенстване на нормативните изисквания, при отчитане на експлоатационния опит, изводите, направени от

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

анализите на безопасността и развитието на науката и технологиите; 18) упражнява и други правомощия, възложени му с нормативни актове.

Министрите на здравеопазването, на околната среда и водите, на вътрешните работи, на отбраната, на земеделието и храните, на транспорта, информационните технологии и съобщенията, на образованието и науката и председателят на Държавна агенция "Национална сигурност" осъществяват специализиран контрол в съответствие с предоставените им от Закона правомощия.

I.2.4. Процедури за осъществяване на контролната дейност

Процедура за инспектиране

Целта на **процедурата за инспектиране** е да се създаде единна практика при инспектиране, която помага за повишаване ефекта за изпълнението на стратегическата и оперативни цели на ИА ГИТ при избор на конкретен обект за контрол, обхват на проверката, инспекционни техники и определяне на инспектора (инспекторите), който ще извърши/извършат проверката.

Процедурата е съобразена с Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за държавния служител и с подзаконовите нормативни актове по прилагането им.

Определянето на обекта на контрол се осъществява от инспектор по труда или от директора на дирекция „Инспекция по труда“. В случай на обективна невъзможност за извършване на проверка в определения обект на контрол, инспектора, водещ проверката, в рамките на своята оперативна самостоятелност, определя друг обект за инспектиране.

При определяне обхвата на проверката се имат предвид следните обстоятелства: - определяне на обхвата при възлагане на проверката; - при проверка на обекти за контрол за първи път, в обхвата на проверката се включват всички въпроси, по които законодателят е възложил контролни функции на ИА ГИТ, с отчитане спецификата на обекта на контрол (характер на дейността, материална сфера, брой заети, наличие на рискови фактори и други); - обхвата на проверката може да се разшири или съкрати, в зависимост от конкретната ситуация.

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

На следващо място се определя инспектора или инспектиращия екип за извършване на проверката. Това се извършва от директора на дирекция „Инспекция по труда".

Подготовката за извършване на проверката включва: - проучване големината на проверявания обект; - запознаване с характера на производството и с утвърдените методики за инспектиране (ако има такива); - преглед на резултати от предишни проверки (протоколи); - определяне на обхвата на проверката; - определяне на приложимите, към зададения обхват на проверка, нормативни актове и документи, както и методически помагала и материали; - тестване за функционалност на средствата за измерване, ако има необходимост да се извършват контролни измервания по време на проверката; - издаване на заповед за проверката при извършване на нощни проверки и проверки в почивни дни. Заповедта за проверката се съгласува с директора на дирекция „Инспекция по труда" и главния секретар на ИА ГИТ; - определяне на начина за придвижване на инспектора до проверявания обект.

Самото извършване на проверката включва четири основни аспекта. Първо, откриване на проверката: - легитимиране на инспектора със служебната карта пред работодателя или негов представител, работник или служител (задължително); - уточняване на представителя на работодателя, който ще участва в проверката и уведомяване на представител на синдикална организация (при наличие на такава) и представител от страна на работниците на КУТ/ГУТ; - обявяване целите на проверката. На следващо място се извършва обход на работните места, преглед на документите и при необходимост извършване на измервания. Трето, при необходимост, прилагане на принудителни административни мерки като: - спиране на дейността на предприятия, производство, обект, машини, съоръжения и работни места и други; - спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодателя и длъжностни лица; - отстраняване от работа на работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд или непритежаващи необходимата правоспособност; - даване на предписание за въвеждане на специален режим за безопасна работа. Проверката приключва със заключителна среща с работодателя или с негов представител, и с оформяне на всички принудителни мерки и изготвяне и връчване на индивидуалните административни актове, относими към приключването на проверката.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Инспекторът по труда документира и отчита резултатите от проверката в информационната система АСИАК или по друг предварително определен начин.

- **Процедура за извършване на последващ контрол**

На основание чл. 6, ал. 1 от Устройствения правилник на ИА „Главна инспекция по труда" и във връзка с изпълнението на препоръка № 3 от одитен доклад с изх. № ДВО 03-15 от 24.06.2015 г. на дирекция „Вътрешен одит" при МТСП, изпълнителният директор на ИА ГИТ е издал заповед № 3-1008/26.08.2015 г., с която утвърждава **Процедура за извършване на последващ контрол**.

Целта на Процедурата е да се създаде единна практика при осъществяване на последващия контрол, която помага за повишаване ефективността на контролната дейност и за изпълнението на стратегическата цел на ИА ГИТ: „Повишаване на качеството и сигурността на труда" и оперативна цел „Осъществяване на ефективен контрол относно спазване на законодателството в областта на труда, заетостта и държавната служба".

Процедурата изисква ежемесечно, до 25-то число на предходния месец, инспектор по труда или директор на дирекция „Инспекция по труда" да определи обекта за последващ контрол. Обектът на последващ контрол е обект, в който вече има приложени принудителни административни мерки (ПАМ): дадени задължителни за изпълнение предписания, процедура „спиране", въведен специален режим на работа, както и при установена работа на лица без трудови договори, при установено неизплащане на трудови възнаграждения, при установени нарушения на ЗЗБУТ, които не гарантират нормални условия на труд и създават риск за работещите, и при други констатирани нарушения.

В случай на обективна невъзможност за извършване на проверка в определения обект на контрол, инспекторът, водещ проверката, докладва на директора невъзможността за извършване на проверка, като в рамките на своята оперативна самостоятелност, предлага друг обект за инспектиране, за което информира директора на съответната дирекция „Инспекция по труда".

Не по-късно от 3 месеца от изтичане срока на съответната принудителна административна мярка, инспекторът по труда и директорът на дирекция „Инспекция по труда" определят периода за извършване на последващ контрол: - в зависимост от сроковете на

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

приложените ПАМ, характера и тежестта на констатираните нарушения, броя работници, чиито интереси са засегнати от установените нарушения, както и от обстоятелството дали нарушенията, констатирани при първоначалната проверка създават риск за живота и здравето на работещите на един обект може да се извърши повече от една последваща проверка; - при приложена процедура „спиране"; - при приложена процедура „специален режим"; - при приложена процедура „отстраняване"; - при работа на лица без трудови договори, в т.ч. задължително при обявяване съществуването на трудово правоотношение по чл. 405а от Кодекса на труда; - при установено неизплащане на трудови възнаграждения; - при установени нарушения на здравословните и безопасни условия на труд, които не гарантират нормални условия на труд и създават риск за работещите; - при други констатирани нарушения, по преценка на инспектора на труда или директора на дирекция „Инспекция по труда".

Определянето на обхвата на проверката за последващ контрол се извършва чрез: - определяне на обхвата при възлагане на проверка; - при проверка на обекти за последващ контрол в обхвата задължително се включва проверка за изпълнението на всички ПАМ от предходна инспекция; - обхватът на проверката не трябва да се ограничава само с проверка на предходни ПАМ, а и с проверка за наличие на нови обстоятелства.

Последващият контрол, по преценка на директора на съответната дирекция „Инспекция по труда", може да се извърши от екип инспектори, които не са извършили първоначалната проверка.

Подготовката на проверката включва: - преглед на резултати от предишни проверки (протоколи); - определяне на приложимите, към зададения обхват на проверка, нормативни актове и документи, както и методически помагала и материали; - тестване за функционалност на средствата за измерване, ако има необходимост да се извършват контролни измервания по време на проверката; - издаване на заповед за проверката при извършване на нощни проверки и проверки в почивни дни (заповедта се съгласува с Главния секретар на ИА ГИТ); - определяне на начина за придвижване на инспектора до проверявания обект, когато е необходимо да се извърши проверка и по работни места.

При извършване на проверката, винаги когато е възможно и целесъобразно, следва да се спазва следния ред при извършването й:

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

1) откриване на проверката: - последващата проверка по работни места и в офис на работодателя се извършва в състав минимум двама инспектори или двама служители на Инспекцията, единият от които задължително има правомощия на инспектор; - легитимиране на проверяващите със служебни карти пред работодателя или негов представител, работник или служител (това е задължително); - уточняване на представителя на работодателя, който ще участва в проверката, и уведомяване на представител на синдикална организация (при наличие на такава) и представител от страна на работниците на КУТ/ГУТ; - обявяване на целите на проверката; 2) обход на работните места, преглед на документите и при необходимост извършване на измервания за целите на последващия контрол; 3) прилагане на принудителни административни мерки по време на посещение на обекта на контрол. При констатирано неизпълнение на ПАМ, инспекторът съставя Акт за установяване на административно нарушение. При установяване на нови обстоятелства, които не са били предмет на предходната проверка, в рамките на своята компетентност, инспекторът прилага следните мерки: - прилагане на ПАМ (спиране дейността на предприятия, производство, обект, машини, съоръжения и работни места и други; спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели и длъжностни лица; отстраняване от работа на работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд, или притежаващи необходимата правоспособност; даване на предписание за въвеждане на специален режим за безопасна работа); - съставяне на АУАН; 4) Когато нарушенията, констатирани при предходна проверка, са само по документи, тогава последващия контрол може да се осъществи без посещение на обекта на контрол и да се извърши само по документи; 5) приключване на проверката: - заключителна среща с работодателя или негов представител; - оформяне на всички принудителни административни мерки и изготвяне и връчване на индивидуалните административни актове, относими към приключването на проверката.

Документирането на последващата проверка се извършва от инспектор по труда в едноседмичен срок след приключването й. Това става в протокол, в който задължително се отразява, че проверката е последваща.

Когато не са констатирани други нарушения, тогава проверката може да приключи с описание на обхвата на проверката, прегледаните документи, доказващи изпълнение на вече дадени предписания, и

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

констатация относно проверката, което се обективизира в протокол от извършена проверка и се връчва на работодателя.

След приключване на проверката, резултатите се отчитат в информационната система или по друг предварително определен начин. Това се осъществява от инспектора по труда в деня на връчване на протокола, или най-късно в следващия ден до обяд.

- **Указания за приключване на проверки, при които не се констатират нарушения по спазване на трудовото законодателство, Закона за насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба**

На основание чл. 6, ал. 2, т. 7 от Устройствения правилник на ИА „Главна инспекция по труда" Изпълнителният директор е издал **Указания за приключване на проверки, при които не се констатират нарушения по спазване на трудовото законодателства, Закона за насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба**.

За целта, при осъществяване на контролната дейност служителите с инспекторски правомощия, в случаи на липса на констатирани нарушения на законовите разпоредби, следва да приключат проверката с доклад до директора на съответната дирекция „Инспекция по труда". Проверката може да бъде приключена с доклад единствено при една от следните хипотези:

1. Извършване на първоначална проверка на работодател, при която не се констатират нарушения;
2. Извършване на последващ контрол, при който се констатира изпълнение на дадени предписания с протокол от предходна проверка и не се установяват нови нарушения;
3. Работодателят или негов законен представител не може да бъде открит с цел извършване на проверка.

Първи случай: Извършване на първоначална проверка на работодател, при която не се констатират нарушения

Съгласно Указанията, задължително е първоначалната проверка да започне с посещение на предприятието. При проверки на обекти за контрол за първи път, в обхвата на проверката се включват всички въпроси, по които законодателят е възложил контролни функции на

ИА ГИТ, с отчитане спецификата на обекта на контрол (характер на дейността, материална сфера, брой заети, наличие на рискови фактори и други).

Подготовката на служителя с инспекторски правомощия, преди да е посетил седалището на работодателя, местоположението на работните площадки и други обекти на контрол, където се полага труд, включва: - събиране на информация от Търговския регистър, правно-информационните системи СИЕЛА/АПИС, информационната система АСИАК, декларация по чл. 15 от ЗЗБУТ и от други източници за седалището на предприятието, местоположението на работните площадки и обектите на контрол, където се полага труд, както и информация за лицата за контакти; - общ брой на работещите и възможности съотношения по пол, възраст, професионална квалификация, форма на наемане; - особености на производствения и технологичния процес, работното оборудване и съществуващите рискови фактори; - естеството на използваните суровини и материали; - наличие на нарушения и недостатъци, констатирани най-често при предишни проверки; - трудови злополуки и професионални заболявания за определен период от време (например 3 – 5 години); - отношение на работодателя към ИА ГИТ (поведение на враждебност, агресивност или на сътрудничество); - сигнали за нарушения на трудовото законодателство от работници и служители или от техни представители; - наличие на синдикални организации в предприятието и на сключени колективни трудови договори; - наличие на комитети и групи по условия на труд и информация за представителите, с които ще се осъществи контакт.

Извършването на проверката се състои във: - откриване на проверката; - проверка на работната среда и оборудването; - преглед на наличната в предприятието документация; - в случай на необходимост, връчване на призовка с нужните за целите на проверката документи.

Проверката приключва със: - заключителна среща с работодателя или негов представител; - изготвяне на констативен протокол за липса на констатирани административни нарушения (по образец). Протоколът се изготвя в два екземпляра, като единият се връчва на работодателя срещу подпис; - изготвяне на доклад до директора на съответната дирекция „Инспекция по труда".

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Втори случай: Извършване на последващ контрол, при който се констатира изпълнение на дадени предписания с протокол от предходна проверка и не се установяват нови нарушения.

Съгласно Указанията, когато се извършва проверка на дадени задължителни за изпълнение предписания, е необходимо проверката да не се акцентира единствено по изпълнението им, а да се направи изцяло нова такава. Същата следва да обхваща всички въпроси, свързани със спазване на трудовото законодателство, нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, законодателството за насърчаване на заетостта и по други нормативни актове, чиито контрол е от компетенциите на ИА ГИТ.

В случаите когато служителят с инспекторски правомощия не констатира нови нарушения и дадените предписания с протокол от предходна проверка са изпълнени в указаните срокове, следва да се изготвя констативен протокол (по образец). Същият се изготвя в два екземпляра, като единият се връчва на работодателя срещу подпис. Изготвя се и доклад до директора на дирекция „Инспекция по труда“.

Трети случай: Работодателят или негов законен представител не може да бъде открит с цел извършване на проверка

Съгласно Указанията, служителят с инспекторски правомощия следва да е предприел всички възможни действия за откриване на работодателя или неговия законен представител с цел извършване на проверка. Същият следва да извърши най-малко следните действия: - да са посетени всички известни адреси на работодателя; - да е изпратена призовка на работодателя по седалище и адрес на управление и други известни адреси; - да е потърсил друг адрес или телефон/e-mail на работодателя от Търговския регистър, АСИАК и правно-информационните системи СИЕЛА/АПИС, както и от други източници на информация, като например декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, интернет и други; - да е отправено искане за съдействие до органите на МВР и други държавни и общински органи за осъществяване на контакт с представител на дружеството.

След като служителят с инспекторски правомощия е извършил всички описани действия за осъществяване на контакт с работодателя, но същият не е открит, следва да се изготви доклад до директора на Дирекция „Инспекция по труда“. В него се излагат подробно какви

действия и мерки са предприети от служителя с цел осъществяване на контакт с работодателя или негов представител.

- **Процедура за спиране на строителен обект**

Целта на Процедурата е да се създаде единна практика и да осигури еднакъв подход при прилагането на принудителна административна мярка „спиране" на дейности, по извършване на строително монтажни работи, на строежи и реконструкцията им, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труд представляват пряка и непосредствена опасност за живота и здравето на хората. Тази процедура се прилага съвместно с „Процедура за инспектиране".

Процедурата за спиране на строителен обект е съобразена с чл. 404, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда[99]. Тя се прилага от инспектор по труда.

Проверката на строителен обект започва с идентифициране на възложител, строител, подизпълнители и други участници в строителния процес и обход на работните места. Идентифицирането на участниците може да стане и предварително от информационна табела или друг източник.

При обхода на обекта се акцентира върху ангажираност на възложителя (посредством координатор по безопасност и здраве на строежа), дали е организирал съвместна работа между строителите, в т.ч. подизпълнителите и включилите се впоследствие в работата строители, на една и съща строителна площадка, осигурява ли взаимна информация и координира ли техните дейности с цел защита на работещите и предотвратяване на трудови злополуки и професионални болести, като при необходимост включва в този процес и лицата, самостоятелно упражняващи трудова дейност.

Проверява се също дали строителят е осигурил: - комплексни ЗБУТ на всички работещи, включително на подизпълнителите и на лицата, самостоятелно упражняващи трудова дейност при извършване на СМР; - организирал ли е вътрешна система за контрол и оценка на

[99] „Инспекторите по труда могат да прилагат следните принудителни административни мерки: „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 труда застрашават живота и здравето на хората, да поставят специален знак, указващ приложената принудителна административна мярка, като при неразрешеното му премахване се носи административнонаказателна отговорност".

състоянието на безопасността и здравето на работещите – допуска ли се работа до не обезопасени срещу падане от височина места и конструктивни отвори, пропадане в асансьорни и канализационни шахти, експлоатация на неокомплектовани скелета, наличие на външни лица на обекта и други; - необходимите предпазни средства и работно облекло, в зависимост от оценката на съществуващите професионални рискове за всеки конкретен случай; - картотекиране и отчет на извършените прегледи, изпитвания, техническа поддръжка и ремонти на съоръженията и работното оборудване (ел. и повдигателни съоръжения, строителни машини и транспортни средства и др.) и постоянния им контрол, с оглед установяване на дефекти, които могат да се отразят на здравето на работещите. Извършва се и преглед на документите, които задължително би следвало да се намират на обекта на контрол: книги за инструктаж по безопасност и здраве, ПБЗ, протоколи от извършени технически прегледи на повдигателни съоръжения, инструкции за безопасна работа и други.

Прилагане на принудителна административна мярка „спиране" по време на посещение на обекта на контрол се извършва: - когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труд представляват пряка и непосредствена опасност за живота и здравето на хората, с изключение за дейностите, свързани с отстраняване на нарушенията и обезопасяването на обекта. Мярката „спиране" може да се приложи: - за цял строителен обект; - за отделни нива и работни места; - за работно оборудване, което не се използва по предназначение (напр. с кош на багер се свалят и качват работещи в изкоп; използване на мачтов подемник за превозване на хора (в случаите когато не е асансьорен тип); - за необезопасени машини; - за използване на опасни вещества (например азбест).

Документирането и връчването на приложената мярка в Акт за спиране се осъществява по два начина: 1) съставянето и връчването на акт за спиране стана на място на строителния обект в присъствието на възложителя, когато инспектора е преценил, че трябва да се приложи тази мярка спрямо възложителя. Когато не може да се осигури присъствие на възложителя, актът за спиране се съставя и връчва на координатора по безопасност и здраве при работа. 2) съставянето и връчването на акт за спиране става на място на строителния обект в присъствието на строителя, когато инспектора е преценил, че трябва да се приложи тази мярка спрямо съответния строител. Когато не може да се осигури присъствие на строителя, актът за спиране се съставя и връчва на техническия ръководител на

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

обекта (при изрично представена заповед, че е технически ръководител за проверявания обект).

Инспекторът по труда изисква информация за отстранените нарушения, причина за прилагане на мярката „спиране", чрез документиране пред съответната дирекция „Инспекция по труда" и прилагането на необходимите доказателства, на основание чл. 402, ал. 2 от Кодекса на труда[100]. След това инспекторът по труда отразява в нарочен регистър съставения акт за спиране и пускането му в действие.

Актът за спиране може да се обжалва по административен ред пред изпълнителния директор на ИА ГИТ, чрез съответната дирекция „Инспекция по труда", в 14-дневен срок от съобщаването му. Актът за спиране може да се обжалва и по съдебен ред, също в 14-дневен срок от съобщаването му. Обжалването не спира изпълнението на принудителните административни мерки[101].

След прилагане на принудителна мярка „спиране" се извършва последващ контрол с цел установяване на предприетите мерки по отстраняване на нарушенията.

Информиране за трудови инциденти

На основание чл. 6, ал. 2, т. 7 от Устройствения правилник на ИА ГИТ изпълнителният директор издава заповед № 3-0508/27.06.2014 г. с указания за това как и кой следва да бъде информиран при трудови инциденти.

За всеки трудов инцидент със смъртен изход или при който има увреждане на повече от трима работещи, както и при промишлени аварии, станали в работни, почивни и празнични дни, директорите на дирекции „Инспекция по труда" следва незабавно да уведомят главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда". За целта в Заповедта е посочен стационарен и мобилен телефонен номер.

В зависимост от злополуката и по нареждане на главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда" един от началниците на отдел „Рискови производства и дейности", „Контролна дейност" или

[100] „Работодателите, органите по назначаването, длъжностните лица, работниците и служителите са длъжни да оказват съдействие на контролните органи при изпълнение на техните функции".

[101] Чл. 405 от КТ: „Принудителните административни мерки [...] могат да се обжалват по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Обжалването не спира изпълнението на принудителната административна мярка".

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

„Анализ на контролната дейност" провежда оперативна комуникация с директора на съответната дирекция „Инспекция по труда" и/или разследващия инспектор от дирекция „Инспекция по труда" и докладва за хода на разследването на Главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда".

Главният директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда" следва да информира за злополуката изпълнителния директор и главния секретар на ИА ГИТ.

При постъпил сигнал за станал трудов инцидент по „горещия телефон", експертът приел сигнала следва незабавно да уведоми началника на отдел „Анализ на контролната дейност", а последният следва да информира главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда", който от своя страна информира съответния директор на дирекция „Инспекция по труда". Последният следва незабавно да организира проучването на основателността на подадения сигнал.

Веднага след получаване на сигнал за трудов инцидент в дирекция „Инспекция по труда", директорът на дирекцията следва да предприеме незабавни действия за изясняване на случая.

В случаите, когато съобщението е за трудова злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, довела до инвалидност или смърт, или има основание да се предполага, че ще доведе до такива увреждания, директорът на дирекция „Инспекция по труда" следва незабавно да предприеме действия за изясняване на обстоятелствата и причините за инцидента, без да изчаква заповед от ръководителя на териториалното поделение на НОИ.

Разследването на злополуки, станали на територията на друга държава, се извършва само по документи по седалище и адрес на управление на осигурителя.

Когато се събере информация за пострадалите, следва веднага да се съобщят данните, които се изискват в образеца за съобщение в ИА ГИТ, на определено в заповедта лице (старши инспектор), за което са посочени съответните телефони.

Лицето, което е получило съобщението за трудова злополука, въвежда данните в базата данни „Регистър на трудовите злополуки". То трябва да предостави копие от съобщението на изпълнителния

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

директор, на главния секретар и на главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда".

В случаите на злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, довела до инвалидност или смърт, за резултатите от извършената проверка от Дирекция „Инспекция по труда" на мястото на инцидента следва да се изготви предварителна информация, която да съдържа обстоятелствата, при които е възникнал инцидентът, най-вероятните причини за злополуката и установените до момента на предаване на информацията нарушения на нормативните актове по безопасност и здраве при работа и въпроси, подлежащи на допълнително уточняване, ако има такива. Информацията следва да се изготви под формата на кратък доклад с обем до една страница и да се изпрати по имейл в Главна дирекция „Инспектиране на труда" в деня на съобщението за трудова злополука или на следващия работен ден, когато злополуката е допусната след 17.30 ч.

Съгласно Заповедта, до 30-то число след изтичане на всяко шестмесечие, началниците на отдели „Анализ на контролната дейност" и „Рискови производства и дейности" следва да представят на Главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда" информация за състоянието на трудовия травматизъм в предприятията на база оперативна информация на НОИ и информацията, съдържаща се в базата данни „Регистър на трудовите злополуки".

Също така, при всяка проверка за разследване на трудова злополука, всеки инспектор следва да съгласува прилаганите принудителни административни мерки с юрисконсулт от дирекцията.

Преди приключване на проверката и прилагането на принудителни административни мерки във връзка с възникнал трудов инцидент, причинил смърт, цялата събрана документация по време на проверката, както и проектът на протокол/и и/или проектотекстът на АУАН/и следва да се изпратят до отдел „Анализ на контролната дейност" към Главна дирекция „Инспектиране на труда" за становище. Документацията се изпраща сканирана по електронен път.

След приключване на проверката, но в срок не по-късно от 15 работни дни от деня на съобщението за трудова злополука, причинила увреждане на повече от трима работещи, както и за всяка злополука, довела до инвалидност или смърт, следва да се изпратят сканирани копия на: протокола за извършена проверка, акта за установяване на административни нарушения (ако има съставен), акта за спиране на

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

машина, съоръжение, работното място, производство или обект (когато има съставен) и други документи, свързани със злополуката, на посочен в Заповедта имейл адрес.

I.2.5. Документи, представяни от работодателите във връзка с контролната дейност на ИА ГИТ

Съгласно чл. 15, ал. 1 и ал. 2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд, юридическите и физическите лица, които самостоятелно наемат работещи, юридическите и физическите лица, които ползват работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа, подават годишна декларация в териториалната дирекция "Инспекция на труда" по адреса на регистрация на предприятието в срок до 30 април на следващата година. Формата, съдържанието, редът и начинът за подаване и съхраняване на декларацията се определят с наредба на министъра на труда и социалната политика.

Наредбата[102] е издадена през 2010 г. Съгласно нейния чл. 4, ал. 1 Декларацията се подава на хартиен и електронен носител, или по електронен път, по образец. Уведомлението, което се подава, когато няма промяна в обстоятелствата, подлежащи на декларираме, се представя на хартиен носител или по електронен път, по образец, приложен към Наредбата.

В срок до 30 работни дни от датата на подаване на декларацията, когато в нея няма непълноти или нередовности, длъжностно лице от ИА „Главна инспекция по труда“ вписва декларацията, съответно уведомлението, в публичен регистър[103], който се публикува на страницата на ИА „Главна инспекция по труда“ в интернет.

Когато юридическо и физическо лице, което самостоятелно наема работещи, юридическо и физическо лице, което ползва работещи, предоставени им от предприятие, което осигурява временна работа не подаде декларация, съответно уведомление, в законоустановения

[102] 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, издадена от министъра на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 19 от 09.03.2010 г., бр. 43 от 08.06.2010 г., в сила от 08.06.2010 г.
[103] Публичен регистър на Декларациите по чл. 15 от ЗЗБУТ: https://public.gli.government.bg/GIT_Public/Deklar15/InfoDeklar15.

срок, носи отговорност по чл. 413, ал. 1[104] и ал. 3, т. 1[105] от Кодекса на труда.

I.2.6. Документи, съставяни / издавани от ИА ГИТ във връзка с контролната й дейност

- **Протокол за извършена проверка**

При извършване на проверки, ИА „Главна инспекция по труда" съставя **„Протокол за извършена проверка"**. Документът съдържа датата на извършената проверка, трите имена и длъжност на инспекторите, които са я осъществили. Посочва се наименованието на обекта на контрол (предприятието) и основанието за извършване на проверката, например станала злополука, като в Протокола се посочва датата на злополуката и трите имена на пострадалото лице.

В Протокола се отбелязва лицето, което представлява предприятието (трите имена и длъжност), както и в чие присъствие е направена проверката, включително неговата длъжност.

В документа инспекторите записват констатации за нарушения на трудовото законодателство (когато има такива), включително правните разпоредби, които са нарушени. В детайли се описва злополуката, както и средата, в която тя е настъпила.

С оглед предотвратяване и отстраняване на констатираните нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, инспекторите правят предписания за отстраняване на нарушенията, като определят срок и отговорно лице.

Протоколът се подписва от лицата, извършили проверката и от представителя на предприятието, получил протокола, включително датата на получаването му.

- **Акт за спиране**

Друг документ, който ИА „Главна инспекция по труда" съставя, е **Актът за спиране**. В него се посочват имената на инспектора, извършил проверката и длъжността му, имената и функциите на представителя на работодателя, лица, присъствали на проверката, и констатации от инспектора (подробно описание на нарушението). Посочват се лицата, чиито живот и здраве се излагат на риск, както и

[104] „Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 100 до 500 лв."
[105] „За повторно нарушение наказанието е: 1. глоба от 500 до 1000 лв."

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

нарушените разпоредби, например по Кодекса на труда, по Закона за здравословни и безопасни условия на труд, по Закона за насърчаване на заетостта, подзаконови актове и пр.). За предотвратяване и преустановяване на констатираните нарушения, след посочване на законовото основание, инспекторът разпорежда спиране на дейност, обект, работно място и пр. до отстраняване на нарушението. Документът се подписва от длъжностното лице, съставило акта, лицето, на което е връчено, и от свидетел, както и дата на връчването му. В Акта е посочен редът, по който същият може да бъде обжалван.

Акт за установяване на административно нарушение

Когато са установени нарушения, които законодателството счита за административни такива, ИА „Главна инспекция по труда" съставя **Акт за установяване на административно нарушение**. Същият съдържа фактически установените нарушения, правните норми, които не са спазени и санкцията, която се налага. Член 416, ал. 3 от Кодекса на труда предвижда Актът за установяване на административно нарушение да се връчва на нарушителя лично срещу подпис, а при невъзможност да му се връчи се изпраща по пощата с препоръчано писмо с обратна разписка. Когато лицето не бъде намерено на адреса на управление, на постоянния му адрес или по месторабота, връчването се извършва чрез поставяне на съобщение за съставянето на акта, подлежащ на връчване, на таблото за обявления и в интернет страницата на съответния орган, в случая - на интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" (http://www.gli.government.bg/page.php?c=37).

Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение

Инспекторите на ИА „Главна инспекция по труда", на основание чл. 405, ал. 1 от Кодекса на труда, издават и **Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение**. Текстът на разпоредбата гласи: „когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение [на изискването за оформянето й като] трудовото правоотношение [същото] се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение". Документът се съставя в три еднообразни екземпляра. В него се посочват имената на инспектора, издал

Постановлението, наименованието на предприятието, лицето, което го представлява, ЕГН и адрес по местоживеене, седалище на фирмата и констатираните от инспектора обстоятелства – елементи на трудовото правоотношение – работно време, работно място, трудова функция и други.

С документа се казва, че инспекторът обявява съществуването на трудовото правоотношение между съответния работник или служител, длъжността, която изпълнява, и работодателя – наименование на предприятието, от кого се представлява и съдебна регистрация. Инспекторът, с Постановлението предписва работодателят да предложи на съответното лице сключване на трудов договор, както и срокът, в който мярката да бъде изпълнена. Постановлението се подписва от инспектора, от работодателя и от работника или служителя. Посочва се дата на връчване. Съгласно чл. 405а, ал. 3 от Кодекса на труда, ако страните по трудовото правоотношение не уговорят в писмена форма условията по договора, Постановлението замества трудовия договор. Съгласно чл. 405а, ал. 7 от КТ, работодателят може да обжалва предписанието, съответно Постановлението, по реда на Административнопроцесуалния кодекс пред административния съд по своето седалище или постоянен адрес в 14-дневен срок от връчването му. Обжалването не спира изпълнението на акта.

- **Издаване на разрешение за допускане до употреба на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология**

ИА „Главна инспекция по труда“ е компетентната институция, която може да издава разрешение за допускане до употреба на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология. Правното основание за това е разпоредбата по чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда[106], Заповед № 294 от 28.12.1996 г. на Министъра на труда и социалната политика и чл. 9 от Приложение № 2 към чл. 8 от Правилника по безопасността на труда при взривните работи.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица. За целта е необходимо да представят следните документи:

[106] „Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организациите, които участват в разработването на тези актове“

- Искане за издаване на разрешение за допускане до употреба на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривна техника и технология (по образец);
- Протокол от промишлени изпитвания;
- Съгласуван и утвърден по съответен ред стандартизационен документ;
- Стандартизационните документи за взривни материали задължително се съгласуват с ИА ГИТ и органите на Министерството на вътрешните работи, а останалите изделия – с ИА ГИТ;
- Декларация по чл. 39, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс, че свидетелството за правоспособност не е отнето от контролните органи на ИА ГИТ и МВР, съгласно чл. 388 от Правилника по безопасността на труда при взривни работи (по образец).

Искането и придружаващите документи се подават в деловодството на ИА ГИТ на адрес: гр. София, бул. Княз Ал. Дондуков № 3. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството, да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Искането за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Срокът за изпълнение на услугата е 7 дни, съгласно чл. 57, ал. 2 от Административнопроцесуалния кодекс[107].

Разрешението е без срок на валидност и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Издаване на разрешение за допускане до употреба на взривни материали, уреди, съоръжения, предназначени за взривната техника и технология от внос

ИА „Главна инспекция по труда" издава и разрешение за допускане до употреба на взривни материали, уреди, съоръжения,

[107] „Административният акт [...] се издава до 7 дни от датата на започване на производството".

предназначени за взривната техника и технология от внос. Правното основание за това отново е разпоредбата по чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда, Заповед № 294 от 28.12.1996 г. на Министъра на труда и социалната политика и чл. 14 от Приложение № 2 към чл. 8 от Правилника по безопасността на труда при взривните работи.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица. За целта е необходимо да представят следните документи:

- Искане за издаване на разрешение за допускане до употреба на взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология от внос (по образец);
- Протокол от извършените изпитвания на упълномощена лаборатория (оригинал или нотариално заверено копие);
- Декларация по чл. 39 от Административнопроцесуалния кодекс.

Искането и придружаващите документи се подават в деловодството на ИА ГИТ на адрес: гр. София, бул. Княз Ал. Дондуков № 3. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството, да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Искането за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Срокът за изпълнение на услугата е 7 дни, съгласно чл. 57, ал. 2 от Административнопроцесуалния кодекс.

Разрешението е без срок на валидност и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Издаване на разрешение за извършване на промишлени изпитания на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология

Друг документ, издаван от ИА „Главна инспекция по труда“, е разрешение за извършване на промишлени изпитания на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология. Правното основание за това отново е разпоредбата по чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда, Заповед № 294 от 28.12.1996 г. на Министъра на труда и

социалната политика и чл. 6 от Приложение № 2 към чл. 8 от Правилника по безопасността на труда при взривните работи.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица. За целта е необходимо да представят следните документи:

- Искане за издаване на разрешение за извършване на промишлени изпитания на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривна техника (по образец);
- Заповед за извършване на промишлените изпитвания с посочен състав на комисията (в комисията задължително се включват представители на съответния обект, на разработчика и представител на ИА ГИТ или дирекция „Инспекция по труда“;
- Протокол от упълномощена лаборатория (оригинал или нотариално заверено копие);
- Обяснителна записка;
- Паспортът за пробивно-взривни работи с новите взривни материали, като се вземе под внимание приетият паспорт за използваните до момента взривни материали;
- Копие от разрешението за изготвяне на опитна партида, издадено от органите на МВР (само за взривни материали);
- Протоколът от изпитванията, проведени от разработчика (ако са извършени такива изпитвания на опитна партида);
- Работни чертежи (за уреди и съоръжения);
- Инструкция за употреба;
- Декларация по чл. 39 от Административнопроцесуалния кодекс.

Искането и придружаващите документи се подават в деловодството на ИА ГИТ на адрес: гр. София, бул. Княз Ал. Дондуков № 3. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството, да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Искането за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на

заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Срокът за изпълнение на услугата е 7 дни, съгласно чл. 57, ал. 2 от Административнопроцесуалния кодекс[108].

Разрешението е със срок на валидност, съгласно този, посочен в документа и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Издаване на разрешение за право за организиране и провеждане на курсове за правоспособност на основния персонал за работа с взривни материали

ИА „Главна инспекция по труда" издава и разрешение за право за организиране и провеждане на курсове за правоспособност на основния персонал за работа с взривни материали. Правното основание за това е разпоредбата по чл. 276, ал. 1 от Кодекса на труда, Заповед № 294 от 28.12.1996 г. на Министъра на труда и социалната политика и чл. 2, ал. 1 от Приложение № 1 към чл. 4 от Правилника по безопасността на труда при взривните работи.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица. За целта е необходимо да представят следните документи:

- Искане за издаване на разрешение за право за организиране и провеждане на курсове за правоспособност на основния персонал за работа с взривни материали (по образец);
- Подробни данни за кабинетите за провеждане на теоретичните занимания и за учебния полигон за провеждане на практическото обучение, които следва да съдържат:
  - Списък на преподавателския състав, в който се посочват трите имена, длъжността, месторабота, трудов стаж в областта на взривните работи, придобита правоспособност – серия и номер на свидетелството за правоспособност (ако свидетелството за правоспособност е издадено преди 01.01.2014 г. се прилага и ксерокопие на страницата с последната заверка). В списъка следва да се включи лектор – специалист по долекарска и първа помощ;
  - Разработени учебни програми за отделните видове персонал и дейности с взривни материали. Програмите следва да бъдат съгласувани с органите на МВР.

[108] „Административният акт [...] се издава до 7 дни от датата на започване на производството".

Програмите за персонал по чл. 3, ал. 2, т. 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11 от Правилника по безопасността на труда при взривни работи да бъдат утвърдени от съответната дирекция „Инспекция по труда". Учебните програми следва да включват съответния хорариум от теоретично и практическо обучение за работа с взривни материали, както и теми за долекарска и първа помощ;

- Списък на лицата, имащи право на достъп до взривни материали, заверен от органите на МВР;
- Копия от свидетелствата за правоспособност на лицата, имащи достъп до взривни материали (заверени „Вярно с оригинала") – само за свидетелствата, издадени преди 01.01.2014 г.
- Документ за право за съхраняване на взривни материали, издаден от органите на МВР;
- Списък на наличните правилници, стандарти и други нормативни актове, свързани с обучението;
- Инструкции за безопасното извършване на обучението.

В подробните данни за провеждане на теоретичното и практическо обучение следва да са посочени данни за:

- Учебните кабинети за провеждане на теоретичните занимания трябва да бъдат оборудвани с учебни пособия за нормално провеждане на учебния процес, в т.ч.:
  - Бутафорни взривни материали, макети с начини за взривяване, цветни фотоси, видеокасети, диапозитиви и други за онагледяване на обучението;
  - Измервателни уреди за взривни машинки;
  - Достатъчни количества от Правилника по безопасността на труда при взривните работи (ПБТВР) и друга специализирана литература, необходима за подготовка и самоподготовка на курсистите;
  - Пособия и средства за безопасна работа.

Полигоните за провеждане на занимания за всеки вид правоспособност трябва да имат:

- Пробивна техника;
- Склад за взривни материали или договор с фирма за съхранение на взривните материали;
- Осигурени количества взривни материали за провеждане на практическите занимания;
- Пособия и средства за безопасна работа за всеки обучаван;
- Измервателни уреди;
- Правоспособно лице – Ръководител на взривни работи или взривчик за провеждане на практическото обучение.

Юридически и физически лица, получили разрешение, са длъжни в едномесечен срок преди започване на курса да уведомят писмено:

- ИА ГИТ и сектор „Контрол на общоопасните средства" при Дирекция „Национална служба „Полиция" при обучение на основен персонал по чл. 3, ал. 2, т. 1, 2, 3 и 4 от ПБТВР;
- Съответната Дирекция „Инспекция по труда" и Районната дирекция на вътрешните работи при обучение на основния персонал по чл. 3, ал. 2, т. 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11 от ПБТВР.

В уведомлението се посочват: - дата на започване на курса; вид на курса; - времетраене на курса; - календарен план на часовете за теоретични и практически занимания, разработен на база утвърдената програма за обучение; - промени в списъка на преподавателския състав могат да се направят след съгласуване с ИА ГИТ или Дирекция „Инспекция по труда"; - промени в учебните програми могат да се правят след съгласуване с органите на МВР и утвърждаване от органа, който ги е утвърдил – ИА ГИТ или дирекция „Инспекция по труда".

Искането и придружаващите документи се подават в деловодството на ИА ГИТ на адрес: гр. София, бул. Княз Ал. Дондуков № 3. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството, да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Искането за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Срокът за изпълнение на услугата е 7 дни, съгласно чл. 57, ал. 2 от Административнопроцесуалния кодекс.

Разрешението е без срок на валидност и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Издаване на разрешение за извършване на специални взривни работи

ИА „Главна инспекция по труда“ издава разрешение за извършване на специални взривни работи. Правното основание за това е разпоредбата по чл. 13г, ал. 2[109] във връзка с чл. 13б[110] от Закона за здравословните и безопасни условия на труд.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица, регистрирани като търговци. За целта е необходимо да представят следните документи:

- Заявление по образец за издаване на разрешение за извършване на специални взривни работи;
- Проект за извършване на специални взривни работи (съгласно чл. 13б, ал. 3 от ЗЗБУТ, проектът за извършване на специални взривни работи се: 1) изработва от проектант първа степен или група от проектанти с поне един проектант първа степен, като титулната страница и чертежите към него се подписват от проектанта първа степен; 2) съгласува със собствениците на обектите, които са в границите на опасната зона, и с кмета на общината, когато взривните работи ще се извършват в населени места);
- Инструкция за безопасна работа с взривни материали;
- Копие от документ (договор, писмо), удостоверяващ правото за ползване на склад за взривни материали;
- Заповед за определяне на ръководителя на взривните работи;
- Списък на лицата, имащи достъп до взривните материали.

[109] „В срок 5 работни дни от подаване на заявлението или от датата на отстраняване на констатираните непълноти или нередовности директорът на дирекция "Инспекция по труда" по ал. 1 или упълномощеното от него длъжностно лице издава разрешение за извършване на специални или технологични (повтарящи се) взривни работи или прави мотивиран отказ“.

[110] „За получаване на разрешение за извършване на специални взривни работи лицата [...] подават в съответната дирекция "Инспекция по труда":...“

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Всички копия на документите следва да са заверени с печат и текст „Вярно с оригинала“.

Искането и придружаващите документи се подават в Дирекция „Инспекция по труда“ за съответната област на Република България, на територията на която ще се извършват специалните взривни работи. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството на Дирекция „Инспекция по труда“, да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Заявлението за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Срокът за изпълнение на услугата е 5 дни, съгласно чл. 13г, ал. 2 от ЗЗБУТ.

Разрешението е със срок на валидност, посочен в документа и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Издаване на разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи

ИА „Главна инспекция по труда“ издава и разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи. Правното основание за това е разпоредбата по чл. 13г, ал. 2 във връзка с чл. 13в[111] от Закона за здравословните и безопасни условия на труд.

Заявител на услугата могат да бъдат физически или юридически лица, регистрирани като търговци. За целта е необходимо да представят следните документи:

- Заявление по образец за издаване на разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи;
- Технологичен проект за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи.

Всички ксерокопия на документите следва да са заверени с печат и подпис „Вярно с оригинала“.

[111] „За получаване на разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи лицата [...] подават в съответната дирекция "Инспекция по труда":...“

Искането и придружаващите документи се подават в Дирекция „Инспекция по труда" за съответната област на Република България, на територията на която ще се извършват технологичните взривни работи. Те могат да бъдат подадени на място в деловодството на Дирекция „Инспекция по труда", да бъдат изпратени по пощата или по куриер.

В Заявлението за издаване на разрешение, заявителят може да определи по какъв начин желае да го получи, а именно: - на място, в деловодството на ИА ГИТ (лично или от упълномощено лице); - по пощата на посочен от заявителя адрес; - по куриер за сметка на заявителя; - подписано с електронен подпис на посочена от заявителя електронна поща.

Срокът за изпълнение на услугата е 5 дни, съгласно чл. 13г, ал. 2 от ЗЗБУТ.

Разрешението е със срок на валидност до края на календарната година, за която е издадено, и заявителят не заплаща такса за получаването му.

Съобщения

На интернет страницата на ИА „Главна инспекция по труда" се публикуват и **съобщения** във връзка с чл. 61, ал. 3 от Административнопроцесуалния кодекс[112], според който когато адресът на някое от заинтересованите лица не е известен или то не е намерено на посочения от него адрес, съобщението се поставя на таблото за обявления, в Интернет страницата на съответния орган или се оповестява по друг обичаен начин. Например, на интернет страницата на ИА ГИТ се публикуват съобщения за това, че лица, подали сигнали за нарушения на работодател следва да предоставят допълнителна информация за нарушението, или за адреса на работодателя, когато адресатът не е намерен на посочения от него адрес и пр.

Публикуват се и **съобщения** относно **решения** във връзка с постигнати споразумения по чл. **415г от Кодекса на труда**, според който до издаване на наказателното постановление, но не по-късно от 30 дни от съставяне на акта за установяване на административно нарушение административнонаказващият орган и нарушителят могат да постигнат споразумение, освен в случаите, когато деянието съставлява престъпление. Алинея 5 на същия член изисква в 14-

[112] Административнопроцесуален кодекс, Обн. ДВ. бр.30 от 11.04.2006 г., посл. доп. ДВ. бр.13 от 07.02.2017 г.

дневен срок от подписване на споразумението изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" или оправомощено от него длъжностно лице да издаде решение.

В отделна секция на интернет страницата на ИА „Главна инспекция по труда" се публикуват **призовки по чл. 45 от Административнопроцесуалния кодекс**, който позволява на административния орган да призовава страна в производство да дава пояснения, ако това е необходимо за изясняване на случай или за изпълнение на предприети действия, както и когато специален закон предвижда това. Например, публикуват се призовки, когато на посочения от предприятието адрес не е намерен законен представител на работодателя.

I.2. Планиране и отчитане на инспекционната дейност

Съгласно чл. 15, т. 3 и т. 4 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", Главна дирекция „Инспектиране на труда" изготвя годишен и дългосрочен план за дейността на Агенцията и организира и отговаря за дейностите, свързани с планирането, изпълнението на годишния план и отчетността на контролната дейност, осъществявана от дирекциите „Инспекция по труда". На интернет страницата на ИА „Главна инспекция по труда" са публикувани **Годишните планове за дейността** на Агенцията за последните 5 години.

Процедура за планиране и отчитане на дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

На основание чл. 6, ал. 1 от Устройствения правилник на ИА „Главна инспекция по труда" и във връзка с препоръка 1.3 от Плана за действие за изпълнение на предложените мерки в резултат на извършен функционален анализ на ИА ГИТ изпълнителният директор на агенцията е издал Заповед № 3-0557/28.07.2014 г., с която утвърждава Процедура за планиране и отчитане на дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда".

Процедурата има за цел да подобри ефективността в процеса на стратегическо и оперативно планиране, целеполагане и отчитане на дейността на ИА ГИТ. В нея са разгледани дейности, свързани с процесите по разработване на стратегически и годишни планове за дейността, както и изготвяне на доклади за тяхното отчитане.

Процедурата е съобразена със законовите и подзаконовите нормативни актове и с Устройствения правилник на ИА ГИТ,

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

регламентиращи нейните функции и дейности, както и с препоръките на Европейския съюз и Международната организация по труда.

Стратегическият план за дейността на ИА ГИТ се изготвя за 3-годишен период и включва целите, дейностите и сроковете, произтичащи от секторните стратегически документи, релевантни към дейността на ИА ГИТ, както и от Стратегическия план за дейността на Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Годишните планове за дейността на ИА ГИТ дефинират конкретните дейности и мерки, чието изпълнение на годишна база способства за реализирането на стратегическите цели на агенцията. Годишните цели на ИА ГИТ са обвързани с годишните планови документи, разработени от МТСП, включително: - Национална програма за инспектиране на труда; - Национален план за действие по заетостта; - Национална програма за безопасност и здраве при работа; - Цели по програми на МТСП от програмно бюджетиране.

Съгласно Устройствения правилник на ИА ГИТ Главна дирекция „Инспектиране на труда" има водеща роля при разработването на стратегическия и годишен план за дейността на агенцията. За целите на изготвяне на посочените документи, изпълнителният директор на ИА ГИТ издава заповед за сформиране на постоянно действаща работна група за целите на планиране и отчитане дейността на агенцията.

При изготвянето на Процедурата са взети предвид Указанията за разработване на стратегически планове за действие на институциите в рамките на одобрената от Съвета по административна реформа Методология за стратегическо планиране в Република България[113], която има за цел да предложи алгоритъм, който да структурира и обвърже със спазването на стандарти и принципи стратегическото планиране в Република България. Всички дирекции в ИА ГИТ участват в прилагането на Процедурата.

1. Стратегическо планиране

Два месеца преди началото на 3-годишния период на стратегическо планиране се провежда заседание на постоянно действащата работна група за планиране и отчитане дейността на ИА ГИТ. За период от 5 работни дни се извършва анализ на ситуацията въз основа на обобщения отчет на стратегическия план за предходния

[113] Методология за стратегическо планиране в Република България, документът е достъпен на интернет адрес http://www.strategy.bg/FileHandler.ashx?fileId=1064.

период (вкл. данни за макроикономическо планиране) и извършване на SWOT анализ. След това, за срок от 10 работни дни се изготвя проект на стратегически план на база на идентифицираните силни и слаби страни, възможности и заплахи за дейността на ИА ГИТ. Проектът на стратегически план за дейността на ИА ГИТ се изпраща до всички директори на дирекции и до Централното управление на ИА ГИТ. Срокът за отразяване на получените коментари е 2 работни дни. Проектът на стратегически план се консултира със заинтересованите страни – синдикати, организации на работодатели, областни съвети по условия на труд и др. Срокът за това е 3 работни дни. След отразяване на получените от заинтересованите страни коментари, проектът на стратегически план за дейността на ИА ГИТ се изпраща до МТСП. Коментарите на министерството следва да бъдат отразени за 2 работни дни. След това се разработват индикатори за измерване на изпълнението и проектът на стратегическия план се финализира. Срокът за това отново е 2 работни дни. Проектът на стратегическия план се съгласува с изпълнителния директор и с главния секретар на ИА ГИТ. Документът се утвърждава от изпълнителния директор. Утвърдения план се изпраща до всички служители на ИА ГИТ и се публикува на интернет страницата на агенцията. Процедурата предвижда организиране на събития за представяне на стратегическия план – пресконференция, представяне пред органи на изпълнителната власт и пред социално-икономическите партньори на ИА ГИТ. Срокът за организиране на събитията е 10 работни дни.

2. Годишно планиране

Годишното планиране започва с подготовка на заповед с определен краен срок за изготвяне на плана, с кратки указания за основното му съдържание и определена работна група за неговото разработване. Подготовката на заповедта се извършва в рамките на 2 работни дни от Началник на отдел „Анализ на контролната дейност“. След това, също в рамките на 2 работни дни, се изготвят писма до директорите на дирекции в Централното управление на ИА ГИТ за изготвяне на предложения относно формулиране на оперативни цели, определяне на програми и обосновки за работата по тях. Началникът на отдел „Анализ на контролната дейност“ изготвя график за подготовка на плана за дейността на ИА ГИТ. В срок до 25 октомври ръководителят на работната група следва да е предложил окончателно формулиране на проекта за оперативни цели, програми и мерки за тяхното изпълнение. До 30 октомври следва да се изготви доклад, съдържащ преглед на изпълнението на стратегическия план за

дейността на ИА ГИТ до момента и оценка на необходимостта от актуализиране на стратегическия план. В същия срок се изготвя и проектоплан за дейността на ИА ГИТ. В срок до 10 ноември отдел „Анализ на контролната дейност изготвя указания за подготовка на плана за дейността на дирекциите „Инспекция на труда". В същия срок се предоставя проектът на план на ИА ГИТ и указанията за изготвяне на проекти на планове за дейността на дирекциите „Инспекция по труда". В срок до 20 ноември на календарната година директорите на дирекции „Инспекция на труда" окончателно формулират проектите на областни програми и мерки за тяхното изпълнение на база проектоплана на ИА ГИТ и областния анализ. В същия срок се изготвят проектоплановете за дейността на дирекциите „Инспекция на труда" и същите се изпращат за предварително съгласуване с дирекциите от Централното управление на агенцията. Директорите на дирекции и началниците на отдели в Главна дирекция „Инспектиране на труда", в срок до 25 ноември, подготвят препоръки за допълнения и промени в проектоплановете за дейността на дирекциите „Инспекция на труда".

Отдел „Анализ на контролната дейност", до 30 ноември, следва да обобщи препоръките и да ги изпрати до дирекциите „Инспекция на труда" за допълнения или промени в техните проектопланове. Препоръките следва да се отразят и проектоплановете следва да се изпратят в Централното управление в срок до 5 декември. В рамките на 3 работни дни се прави преглед на окончателните планове на дирекциите „Инспекция на труда" за отразените препоръки. Началникът на отдел „Анализ на контролната дейност" подготвя писма до изпълнителния директор на ИА ГИТ за утвърждаване на плановете на териториалните дирекции. Последните следва да се утвърдят в срок до 10 декември. След това, в рамките на 3 работни дни отдел „Анализ на контролната дейност" окончателно оформя плана за дейността на ИА ГИТ с приложенията към него.

Планът за дейността на ИА ГИТ, в срок до 20 декември, следва да се съгласува с министъра на труда и социалната политика. Отразяването на евентуални забележки на министъра се извършва в рамките на 1 работен ден. След това изпълнителният директор на ИА ГИТ утвърждава плана за дейността на агенцията. Утвърденият план се изпраща до всички административни звена по електронна поща и се публикува на интернет страницата на ИА ГИТ. Отделно, началникът на отдел „Анализ на контролната дейност" подготвя заповед за отпечатване в съответния тираж и за разпространение на плана за

дейността на ИА ГИТ. В срок до 1 работен ден след отпечатването, планът се изпраща, съгласно заповед на изпълнителния директор.

3. Годишно отчитане

Годишното отчитане на дейността на ИА ГИТ се извършва чрез подготовка на писмо до ръководителите на звената в системата на агенцията за срока и основните изисквания към съдържанието на отчетните доклади за изпълнението на планираните мерки по програмите. В срок до 31 януари отдел „Анализ на контролната дейност" следва да получи отчетните доклади от дирекциите „Инспекция на труда". До 15 февруари инспектори от звена на Централното управление извършват проучвателно-аналитична работа с получените отчетни доклади. След това, до 28 февруари звената в Централното управление следва да предоставят на отдел „Анализ на контролната дейност" отчетните доклади. До 5 март отделът подготвя общите раздели от доклада, а до 10 март се прави проверка на отчетните данни, редактиране и оформяне на разделите от доклада. Същият отдел систематизира предложения и проблеми, свързани с инспектирането на труда. Проектът на доклад за дейността на ИА ГИТ се изготвя до 15 април, а до 25 април се отразяват бележките от ръководството на агенцията по проекто-доклада. В срок до 30 април следва окончателно да се изготви доклада за дейността на ИА ГИТ. Същият се изпраща до всички административни звена по електронна поща. След това, в рамките на 2 работни дни, докладът се публикува на интернет страницата на ИА ГИТ. Началникът на отдел „Анализ на контролната дейност" подготвя заповед за отпечатване в съответния тираж и за разпространение на доклада за дейността на ИА ГИТ. Заповедта се съгласува с Главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда", директора на дирекция „Финансово-стопански дейности" и главния секретар на агенцията. След това отпечатаният доклад се изпраща, съгласно заповедта на изпълнителния директор.

4. Стратегическо отчитане

Стратегическото отчитане започва 3 месеца преди изтичане на периода на действие на стратегическия план под ръководството на ръководителя на работната група за планиране и отчитане. За целта се провежда заседание на постоянно действащата работна група за планиране и отчитане на дейността на ИА ГИТ с цел преглед на изпълнението на стратегическия план за дейността на ИА ГИТ. В срок от 10 работни дни ръководителят на работната група изисква

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

информация от директорите на дирекции в допълнение на годишните доклади за отчитане на дейността. В същия срок се изисква и информация и обратна връзка от заинтересованите страни относно постигане на целите на стратегическия план. В рамките на 5 работни дни ръководителят на работната група отговаря за обобщение и анализ на събраната информация. След това, в срок от 10 работни дни се изготвя обобщен отчет за изпълнение на стратегическия план за дейността на ИА ГИТ, което е предпоставка за стартиране на процеса по стратегическо планиране за следващия период.

- **Указания за изготвяне на годишен план за дейността на дирекциите „Инспекция на труда“ през 2017 г.**

Във връзка с изготвянето на годишния план за дейността на дирекция „Инспекция по труда" през 2017 г., изпълнителният директор на ИА ГИТ е изпратил до териториалните дирекции на агенцията Указания за изготвяне на годишния им план за дейността за 2017 г. Структурата на плана трябва да съответства на структурата на представеният им проектоплан за дейността на ИА ГИТ през 2017 г. и да го доразвива в детайли.

На първо място са дадени указания по Програма 1 – „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазване на законодателството в областта на труда и заетостта". Посочено е, че съотношението към планираната към непланираната дейност за всяка дирекция „Инспекция по труда" трябва да е както следва: 50% към 50% за дирекция „Инспекция по труда" София; 60% към 40% за дирекциите в Благоевград, Бургас, Велико Търново, Видин, Враца, Кърджали, Кюстендил, Монтана, Плевен, Пловдив, Силистра, Софийска област и Хасково; и 70% към 30% за дирекции „Инспекции по труда" във Варна, Габрово, Добрич, Ловеч, Пазарджик, Перник, Разград, Русе, Сливен, Смолян, Стара Загора, Търговище, Шумен и Ямбол.

При планиране на дейността следва да се предвиди ресурс за последващ контрол в човекодни, съгласно утвърдената Процедура за извършване на последващ контрол. Последващият контрол се включва в планираните проверки.

В Указанията изрично е посочено, че чрез Плана за дейността на ИА ГИТ през 2017 г. трябва да бъде гарантирано, че постигането на показателите, залегнали в бюджетната програма за 2017 г., ще се запазят броя на проверените предприятия спрямо 2016 г.; ще се увеличат проверките в предприятията от сектор „Строителство" с 5%

спрямо 2016 г., и че ще се увеличат проверките в предприятията от икономическа дейност „Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности" с 5% спрямо 2016 г.

Акцентите в инспекционната дейност при изпълнение на **Мярка 1** „Извършване на проверки относно осигуряване на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи (СМР)" следва да са насочени към: - осигуряване на здраве и безопасност при извършване на изкопни (земни) работи; - извършване на дейности по разрушаване; - обекти по „Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради". Броят на планираните проверки по Мярка 1 в Плана за 2017 г. трябва да е по-голям от броя на утвърдените планирани проверки по Мярка 1 от Плана за 2016 г., като увеличението следва да е не по-малко от 10%.

При планиране на проверките по **Мярка 2** „Инспектиране на рискови производства" трябва да се вземат предвид: 1) Списъкът на рисковите производства, обекти и дейности, подлежащи на периодичен контрол, в сила от 01.01.2017 г. (приложен към Указанията) и неизчерпателният списък на предприятията, съгласно изискванията на Наредбата за предотвратяване на големи аварии с опасни вещества и ограничаване на последствията от тях (обн. ДВ., бр. 5 от 2016 г. (Приложена към Указанията). При възможност дирекциите „Инспекция по труда" следва да съгласуват проверките, съгласно графика за извършването им от РИОСВ; 2) Част от проверките по Мярка 2 ще се извършват с участието на инспектори от отдел „Рискови производства и дейности" към Главна дирекция „Инспектиране на труда". В рамките на годината следва да се планира последващ контрол на всички проверени предприятия с рискови производства и дейности.

По **Мярка 3** „Извършване на проверки в предприятия, от икономически дейности, оказващи съществено влияние върху нивото на трудовия травматизъм и професионалните болести в страната и проверки по спазване на предписанията на органите на медицинската експертиза на работоспособността на лицата, получаващи лични пенсии за инвалидност" планирането на проверките следва да се извърши след анализ от всяка дирекция „Инспекция по труда" за състоянието на трудовия травматизъм за съответната област. Следва да се използва и информация от съответното териториално поделение на НОИ за идентифициране на предприятия, допуснали най-голям брой трудови злополуки в съответната област и информация за професионалните болести, в т.ч. предприятия, в които се извършва

проучване за професионална болест. В изпълнение на тази мярка всяка дирекция „Инспекция по труда" трябва да планира проверки във всички предприятия с 10 и повече наети лица, получаващи лични пенсии за инвалидност. Приоритетно следва да се извършват проверки в предприятията, необхванати от контролната дейност по този въпрос през 2016 г.

Планираните проверки по **Мярка 4** „Извършване на проверки относно осигуряване минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд и законосъобразност на трудовите правоотношения в отрасъл „Растениевъдство" трябва да са не по-малко от посочения в приложение към Указанията брой и процент спрямо общия брой планирани проверки на съответната дирекция. Планираните проверки за наемане на работа по реда на чл. 114а от КТ (на еднодневни трудови договори) следва да се извършват от съответната дирекция „Инспекция по труда" в зависимост от периода на обработка и прибиране на реколтата. Всяка дирекция „Инспекция по труда", спрямо констатациите си от изминалата 2015 г. и след справка в регистъра на земеделските производители, следва да планира проверки при земеделски производители, които притежават по-големи земеделски площи (изключващи възможността реколтата от плодове и зеленчуци да бъде прибрана с техен и на семейството им труд) и които през изминалата година не са се възползвали в достатъчна степен или изобщо не са се възползвали от еднодневни трудови договори.

За определяне на обектите на контрол по **Мярка 5** „Извършване на проверки в предприятия с цел превенция на недекларирания труд във всичките му проявления – работно време, заплащане на труда и възникване на трудовото правоотношение, както и условия на труд на уязвимите групи работници" е необходимо да се изиска информация от професионалните училища, гимназии и колежи, както и от центровете за професионално обучение, на територията на съответната община, за наличие на сключени договори между тях и един или няколко работодатели за обучение чрез работа (дуално обучение). Информацията е налична и в ИА ГИТ, във връзка с предоставени разрешения/откази по чл. 303, ал. 1 от Кодекса на труда[114].

По време на проверките във връзка с прилагането на **Мярка 6** „Извършване на проверки по спазване на разпоредбите на Закона за

[114] „Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие".

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

трудова миграция и трудова мобилност, в т.ч. приемането на командировани работници и служители от държави-членки на ЕС, държава – страна по Споразумението за ЕИП или на Конфедерация Швейцария, на територията на Република България" контролните органи на ИА ГИТ следва да следят дали се спазва законоустановеният ред за полагане на труд от чужденци на територията на Република България. Инспекторите на труда следва да проверяват за наличие на съответния тип разрешения за пребиваване и работа, издадени от органите на МВР, или разрешения за достъп до българския пазар на труда, вкл. за извършване на дейност на свободна практика, издавани от изпълнителния директор на Агенция по заетостта.

Мярка 7 е свързана с „Извършване на проверки по законосъобразното осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа". В Указанията е уточнено, че новорегистрираните посредници имат задължението да подадат заявление за достъп до информационно-комуникационната система на Агенцията по заетостта, която обслужва комуникацията между нея и посредниците и ИА ГИТ. В случаите, когато не е възможно да бъде открит обявеният офис на регистрирания посредник и/или негов представител, следва да бъдат използвани всички възможни средства, методи и източници на информация, в т.ч. и кореспонденция с компетентните институции (РУ на МВР, ГД „Гражданска регистрация и административно обслужване" към МРРБ, НАП и други).

Мярка 8 „Контрол на дейността на предприятия, които осигуряват временна работа, и на предприятия – ползватели" е част от дейността по изпълнение на работната програма за 2017-2018 г. на Европейската платформа за борба срещу недекларирания труд. Планирането на проверките по тази мярка е индивидуално за всяка дирекция „Инспекция по труда", въз основа на броя на регистрираните предприятия, осигуряващи временна работа на територията на всяка дирекция и според установената дейност от предприятия – ползватели в съответния регион/област.

Мярка 9 „Извършване на проверки на работодатели, които командироват и изпращат работници и служители в рамките на предоставяне на услуги на държави-членки на ЕС, в т.ч. и чрез предприятия осигуряващи временна работа" е свързана с осъществяване на контрол по спазване на трудовото законодателство по отношение на фирмите, които командироват свои работници за своя собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командиращото предприятие и предприятие в страната, за

която са предназначени услугите в рамките на транснационалното предлагане на услуги, съгласно Директива 96/71/ЕО и във връзка с транспонирането на Директива 2014/67/ЕО. Проверките следва да бъдат със следните указания: 1) към тази мярка се включват проверките на дружества, които командироват свои работници за изпълнение на дейности (в различни икономически сфери) в друга страна-членка под ръководство и контрол на командиращото дружество, като срокът на командироване може да бъде до 30 дни или по-дълъг; 2) При планиране на проверки по тази мярка следва да се предвиди обстоятелството, че независимо от извършването на проверката в офиса на командиращата фирма, самите дейности, обект на проверката, се извършват/провеждат на друго място, при това в друга държава-членка; 3) Проверките да се възлагат и извършват от инспектори със специална подготовка, които са преминали обучение и/или са запознати с националното ни и европейско законодателство. От значение е и осигуряването на достатъчен времеви ресурс за осъществяване на контрола по този вид проверки; 4) Извършените проверки, в т.ч. планирани и непланирани, следва да бъдат обобщавани в доклад, който да се изпраща от директорите на дирекции „Инспекция на труда" в дирекция „Международна трудова миграция" на всяко тримесечие.

Контролът по **Мярка 10** „Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище" следва да е с насоченост към предприятия, в които са установени проблеми при прилагането на трудовото законодателство на областно равнище в предходните години. Темата не трябва да дублира останалите мерки.

Съгласно Указанията, в срок до 21.11.2016 г. директорите на дирекции „Инспекция на труда" е следвало да изпратят до Централното управление на ИА ГИТ: Проект за План на дирекцията; кратка информация, съдържаща: анализ (обхващащ деветмесечието на 2016 г.) на структурата на икономиката за съответната област, брой заети лица, състояние на трудовия травматизъм, нерешени проблеми в областта на трудовите правоотношения, здравословните и безопасни условия на труд и трудовата мобилност, които да определят мерките в дейността на съответната дирекция „Инспекция по труда" през 2017 г.

Планът с планираните проверки от съответните дирекции „Инспекция на труда" за 2017 г., заедно с приложенията към него, е следвало да бъде изпратен в ИА ГИТ за съгласуване по електронен път.

- **Годишен национален план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.**

В Плана за 2017 г.[115] се казва, че дългосрочната цел на ИА ГИТ в годишния национален план за дейността през 2017 г. е да *развива целта на социалната политика на Правителството на Република България*, залегнала в разработената „Национална програма за развитие: България 2020", на „Единна национална стратегия за повишаване на събираемостта на приходите, справяне със сенчестата икономика и намаляване на разходите за спазване на законодателството, 2015 г. – 2017 г." на Министерски съвет и на стратегическата цел „Повишаване на качеството и сигурността на труда” от стратегическия план на Министерство на труда и социалната политика за периода 2013 г. – 2017 г.

Целта ще се реализира чрез изпълнение на заложената на национално ниво оперативна цел: „Осъществяване на ефективен контрол относно спазване на законодателството в областта на труда, държавната служба и трудовата мобилност” и Национална програма №1: „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазване законодателството в областта на труда и заетостта”, в която са определени основните насоки на контролната дейност на всички специализирани звена от системата на ИА ГИТ. В този смисъл през 2017 г. инспекционната дейност ще бъде насочена за постигане на следната оперативна цел: **„Осъществяване на ефективен контрол относно спазване на законодателството в областта на труда, държавната служба и трудовата мобилност”.** За постигането й ще бъдат реализирани няколко програми, с най-релевантно значение от които е **Програма 1 „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазване законодателството в областта на труда и заетостта". Мерките в рамките на програмата са показани на Таблица 1.**

Таблица 1. Мерки за изпълнение на Програма 1

Мярка	Срок за изпълнение
Мярка 1: Извършване на проверки относно осигуряване на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи (СМР).	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 2: Инспектиране на рискови производства и дейности.	01.01. –

[115] Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", секция „Дейност на агенцията", подсекция „Годишни национални планове", Годишен национален план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.; документът може да бъде достъпен на адрес http://www.gli.government.bg/upload/docs/2017-01/Plan_2017_pechat.pdf.

Мярка	Срок за изпълнение
	31.12.2017 г.
Мярка 3: Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности, оказващи съществено влияние върху нивото на трудовия травматизъм и професионалните болести в страната и проверки по спазване предписанията на органите на медицинската експертиза на работоспособността за лицата, получаващи лични пенсии за инвалидност.	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 4: Извършване на проверки относно осигуряване минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд и законосъобразност при възникване на трудовите правоотношения в отрасъл „Растениевъдство".	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 5: Извършване на проверки в предприятия, с цел превенция на недекларирания труд във всичките му проявления – работно време, заплащане на труда и възникване на трудовото правоотношение, както и условия на труд на уязвимите групи работници.	01.12. – 31.12.2017 г.
Мярка 6: Извършване на проверки по спазване разпоредбите на Закона за трудова миграция и трудова мобилност, в т.ч. приемането на командировани работници и служители от държави - членки на ЕС, държава - страна по Споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария на територията на Република България.	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 7: Извършване на проверки по законосъобразното осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа.	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 8: Контрол на дейността на предприятия, които осигуряват временна работа, и на предприятия ползватели.	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 9: Извършване на проверки на работодатели, които командироват и изпращат работници и служители в рамките на предоставяне на услуги в държави - членки на ЕС, в т.ч. и чрез предприятия, осигуряващи временна работа.	01.01. – 31.12.2017 г.
Мярка 10: Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище.	01.01. – 31.12.2017 г.

Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

От горната таблица се вижда, че, в съответствие с Указанията, са планирани 10 групи мерки, които ще се изпълняват през цялата 2017 г. Отделно, ИА „Главна инспекция по труда" е планирала проверките по регионални инспекции по труда, както е показано на Таблица 2.

Таблица 2. Мерки за изпълнение на Програма 1 по регионални инспекции по труда

Регионална инспекция по труда	Вид проверки	Срок за изпълнение

Регионална инспекция по труда	Вид проверки	Срок за изпълнение
Д ИТ Благоевград	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище. Извършване на контрол по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в малки и средни предприятия.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Варна	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище. Контрол по отношение спазване нормите на ЗБУТ и ТПО в предприятия, осъществяващи дейност през активния летен сезон.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Велико Търново	Защита на трудовите права в предприятия от икономически дейности: - КИД 10 – „Производство на хранителни продукти”; - КИД 49.41 – „Товарен автомобилен транспорт”; - КИД 87 и 88 – „Предоставяне на медико-социални услуги”.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Враца	Извършване на проверки в предприятията с проблеми по защитата на труда на областно равнище от КИД 10: „Производство на хранителни продукти”.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Габрово	Спазване на изискванията за безопасност на работните места, работното оборудване и технологичните процеси в предприятия от всички икономически дейности.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Добрич	Извършване на проверки на предприятия от различни икономически дейности относно организацията на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Кърджали	Извършване на проверки на областно равнище в предприятия от икономически дейности „Производство на облекло” и „Производство на хляб и тестени изделия” с проблеми по организация на работното време - осигуряване на седмична и между-дневна почивка, полагане и отчитане на нощния труд, полагане на извънреден труд.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Кюстендил	Извършване на проверки в производствени предприятия от всички видове икономически дейности по отношение спазване изискванията на	01.01. – 31.12.2017 г.

Регионална инспекция по труда	Вид проверки	Срок за изпълнение
	ЗЗБУТ на областно равнище.	
Д ИТ Монтана	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище, а именно: „Селско стопанство (животновъдство)“ и „Образование”.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Пазарджик	Извършване на проверки по спазване изискванията на трудовото законодателство в предприятия от икономически дейности: Дърводобив /КИД 20.20/, Дървообработвателни предприятия /КИД 16/, Ресторантьорство /КИД 56/, Производство на обувки /КИД 15.20/, Производство на облекло /КИД 14.01/, Търговията на дребно /КИД 47/, Товарен автомобилен транспорт /КИД 49.41/, Частна охранителна дейност /КИД 80,1/.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Плевен	Извършване на проверки с цел активизиране на работодателите и КУТ/ГУТ за изпълнение на изискванията, заложени в ЗЗБУТ.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Пловдив	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище – икономически дейности от сектори „Добивна промишленост”, „Преработваща промишленост”, „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“, „Доставяне на води” и „Хуманно здравеопазване и социална работа”.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Разград	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище: КИД 01.4 „Животновъдство”; КИД 10.1 „Производство и преработка на месо; производство на месни продукти, без готови ястия”; КИД 10.3 „Преработка и консервиране на плодове и зеленчуци, без готови ястия”; КИД 10.5 „Производство на мляко и млечни продукти”; КИД 10.61 „Производство на мелничарски продукти”; КИД 10.7 „Производство на хлебни и тестени изделия”; КИД 10.8 „Производство на други хранителни продукти“; КИД 10.9 „Производство на готови храни за животни”; КИД 14 „Производство на облекло”; КИД 15 „Обработка на кожи; производство на обувки и други изделия от	01.01. – 31.12.2017 г.

Регионална инспекция по труда	Вид проверки	Срок за изпълнение
	обработени кожи без косъм"; КИД 18 „Печатна дейност и възпроизвеждане на записани носители"; КИД 21 „Производство на лекарствени вещества и продукти"; КИД 22.23 „Производство на дограма и други изделия от пластмаси за строителството"; КИД 45 „Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт"; КИД 46 „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети"; КИД 47.3 „Търговия на дребно с автомобилни горива и смазочни материали"; КИД 81 „Дейности по обслужване на сгради и озеленяване"; КИД 96.01 „Пране и химическо чистене" и др.	
Д ИТ Русе	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище в икономически дейности: „Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети", „Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети", „Производство на облекло", „Образование" и „Хуманно здравеопазване".	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Силистра	Извършване на проверки в предприятия от икономическа дейност "Търговия на дребно с автомобилни горива и смазочни материали", характеризираща се с проблеми, свързани със заплащането на труда, полагане на извънреден труд, нарушения на между-дневна и седмична почивка, както и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Смолян	Извършване на проверки по спазване на трудовото законодателство в предприятия от икономически дейности „Животновъдство", „Дърводобив", „Производство на облекло" и „Производство на фурнир и дървесни плочи".	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Софийска област	Извършване на проверки в предприятия с проблеми по защитата на труда на областно равнище от икономически дейности: „Дърводобив"; „Дървообработвателни предприятия"; „Ресторантьорство"; „Производство на обувки"; „Производство на облекло"; „Търговия на дребно" и „Частна охранителна дейност".	01.01. – 31.12.2017 г.

Регионална инспекция по труда	Вид проверки	Срок за изпълнение
Д ИТ Стара Загора	Спазване на трудовото законодателство, в т.ч. спазване изискванията за полагане на нощен труд и извънреден труд от работещите в предприятия на територията на Област Стара Загора от икономическа дейност по КИД 10.7 – „Производство на хлебни и тестени изделия”.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Търговище	Извършване на проверки в предприятия от икономически дейности с проблеми по защитата на труда на областно равнище – спазване на трудовото законодателство в микро-предприятия от всички икономически дейности на територията на област Търговище.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Хасково	Спазване на законодателството в областта на труда в предприятия от всички икономически дейности на територията на област Хасково, в които са налице проблеми по здравословни условия на труд.	01.01. – 31.12.2017 г.
Д ИТ Шумен	Извършване на проверки по спазване на основните изисквания по здравословни и безопасни условия на труд в микропредприятия.	01.01. – 31.12.2017 г.

Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

В Годишния план за дейността на ИА ГИТ планираните проверки са разпределени по месеци и по области. Те са за спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г. Информация за разпределението на планираните проверки е показана на Таблица 3.

Таблица 3. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г.

№	Област	януари	февруари	март	I-во тримесечие	април	май	юни	II-ро тримесечие	Шестмесечие	юли	август	септември	III-то тримесечие	деветмесечие	октомври	ноември	декември	IV-то тримесечие	Всичко за годината
1	Благоевград	106	96	116	318	127	128	116	371	689	108	88	119	315	1004	116	104	88	308	1312
2	Бургас	95	96	114	305	124	130	160	414	719	161	143	111	415	1134	127	100	84	311	1445
3	Варна	112	116	119	347	110	107	123	340	687	135	133	108	376	1063	113	108	102	323	1386
4	Велико Търново	70	74	83	227	77	82	81	240	467	67	53	59	179	646	78	76	50	204	850
5	Видин	52	52	54	158	51	45	55	151	309	47	44	42	133	442	55	53	44	152	594
6	Враца	71	71	72	214	73	64	78	215	429	59	48	70	177	606	71	68	55	194	800
7	Габрово	86	92	94	272	96	93	96	285	557	84	56	76	216	773	91	94	83	268	1041
8	Добрич	70	80	87	237	83	86	78	247	484	75	71	78	224	708	90	77	53	220	928
9	Кърджали	73	74	80	227	62	64	79	205	432	65	58	63	186	618	69	62	43	174	792
10	Кюстендил	58	70	74	202	63	73	54	190	392	55	57	69	181	573	75	77	68	220	793
11	Ловеч	55	64	66	185	60	64	75	199	384	62	53	65	180	564	77	76	64	217	781
12	Монтана	58	58	59	175	62	60	64	186	361	51	54	60	165	526	60	60	54	174	700
13	Пазарджик	82	89	97	268	106	115	111	332	600	97	86	106	289	889	106	88	75	269	1158
14	Перник	49	54	58	161	60	64	65	189	350	58	53	61	172	522	70	56	45	171	693
15	Плевен	70	85	98	253	101	94	97	292	545	83	63	78	224	769	93	89	63	245	1014

№	Област	януари	февруари	март	I-во тримесечие	април	май	юни	II-ро тримесечие	Шестмесечие	юли	август	септември	III-то тримесечие	деветмесечие	октомври	ноември	декември	IV-то тримесечие	Всичко за годината
16	Пловдив	101	115	146	362	136	149	147	432	794	117	107	142	366	1160	161	124	88	373	1533
17	Разград	49	49	50	148	47	47	47	141	289	45	45	50	140	429	52	51	48	151	580
18	Русе	58	66	66	190	67	68	72	207	397	58	52	70	180	577	70	62	42	174	751
19	Силистра	32	34	39	105	37	35	35	107	212	29	28	32	89	301	39	33	23	95	396
20	Сливен	86	89	95	270	89	84	86	259	529	86	88	80	254	783	92	90	81	263	1046
21	Смолян	66	64	70	200	69	60	67	196	396	56	51	55	162	558	56	48	31	135	693
22	София	173	180	209	562	163	184	193	540	1102	168	181	169	518	1620	206	203	131	540	2160
23	София област	168	185	176	529	186	187	209	582	1111	202	165	203	570	1681	212	161	146	519	2200
24	Стара Загора	159	189	185	533	171	200	193	564	1097	160	127	173	460	1557	160	150	109	419	1976
25	Търговище	46	60	66	172	68	73	72	213	385	71	57	69	197	582	68	59	42	169	751
26	Хасково	33	37	50	120	52	58	66	176	296	50	40	70	160	456	59	40	30	129	585
27	Шумен	44	45	48	137	47	47	50	144	281	47	45	49	141	422	49	47	42	138	560
28	Ямбол	16	18	18	52	18	20	22	60	112	21	22	21	64	176	20	20	16	56	232
	Общо	2138	2302	2489	6929	2405	2481	2591	7477	14406	2317	2068	2348	6733	21139	2535	2276	1800	6611	27750

Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

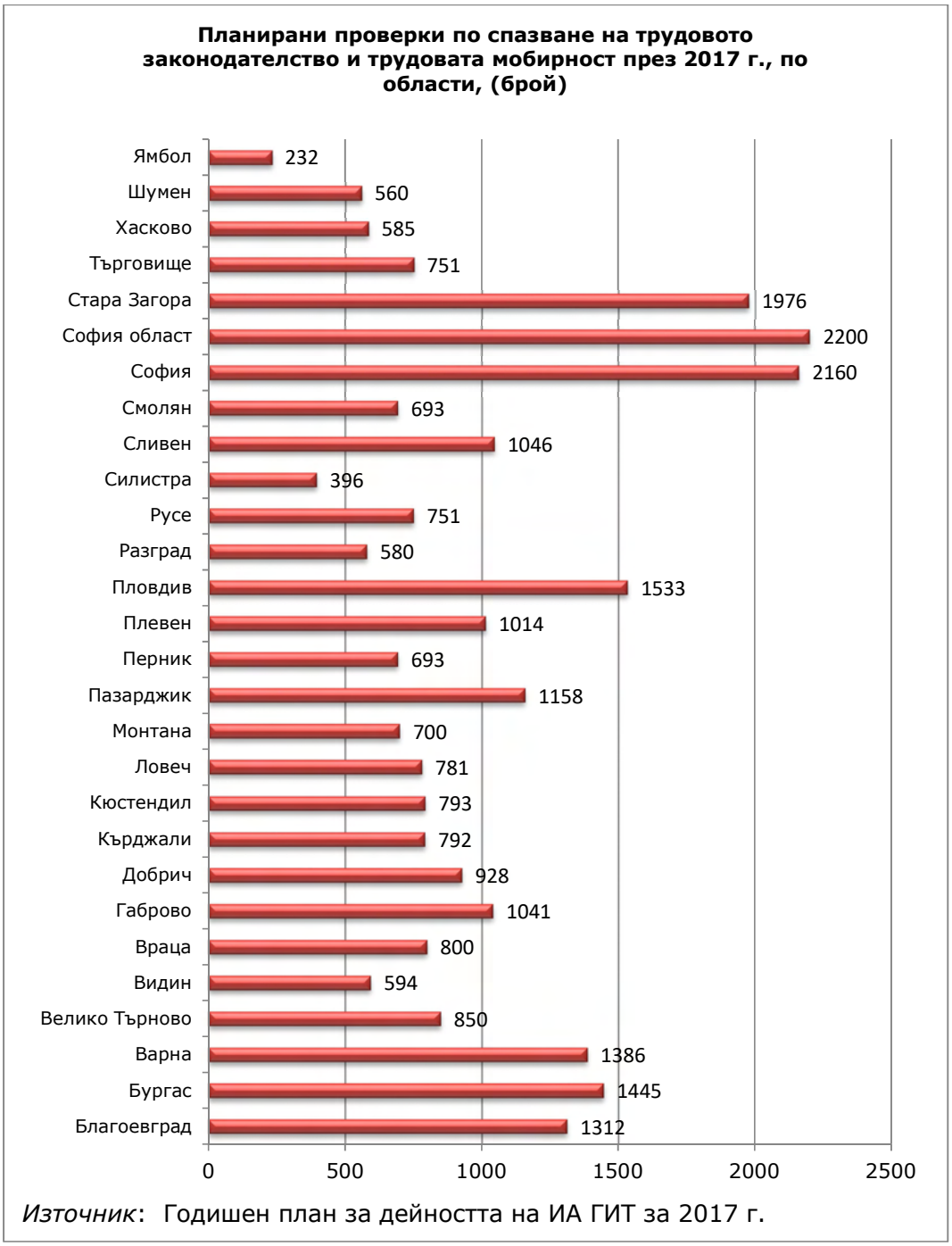
На Таблица 3 и от Фигура 1 се вижда, че най-много проверки са планирани през юни и през октомври, съответно 2 591 и 2 535. В сравнение с тези периоди на годината, за декември месец са планирани 1 800 инспекции. През останалите месеци на годината, броят на проверките са в диапазона 2 068 и 2 489, съответно август и март 2017 г.

Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

Фигура 1. Планирани проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г., по месеци (в брой)

Друг разрез на представените в Годишния план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г. данни показва, че най-много проверки са планирани в София-област (2 200) и в София-град (2 160). Натоварен график ще имат и инспекторите в Старозагорска област (с 1 976 планирани проверки), в Пловдивска област (с 1 533 инспекции) и в Бургас (с 1 445 планирани проверки). От друга страна, сравнително по-малко инспекции са планирани в Ямболска област (232), в Силистренска област (396 инспекции) и в Шумен (с 560 проверки) (виж Фигура 2).

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Фигура 2. Планирани проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност през 2017 г., по области (брой)

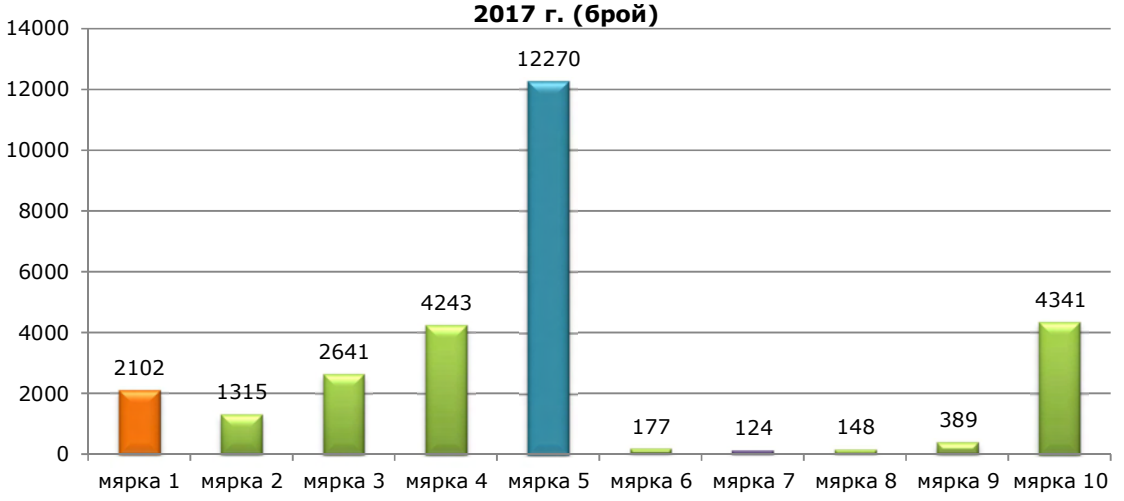
Освен по области и по месеци, контролната дейност на ИА „Главна инспекция по труда“ за 2017 г. е планирана и по мерки. Разпределението на броя проверки по мерки и териториални инспекции по труда е показано на Таблица 4.

Таблица 4. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност по мерки през 2017 г.

№	Област	мярка 1	мярка 2	мярка 3	мярка 4	мярка 5	мярка 6	мярка 7	мярка 8	мярка 9	мярка 10	Всичко за годината
1	Благоевград	102	26	96	150	464	7	1	3	57	406	1312
2	Бургас	66	66	207	287	748	47	9	6	9		1445
3	Варна	143	68	74	208	524	6	20	16	12	315	1386
4	Велико Търново	16	39	81	168	477	2	5	1	10	51	850
5	Видин	50	25	25	89	391	2	2	2	8		594
6	Враца	68	52	50	95	475	3		1	5	51	800
7	Габрово	53	44	54	94	489	3	4	1	12	287	1041
8	Добрич	50	26	149	208	290	4	1	1	9	190	928
9	Кърджали	54	8	112	88	473	4		2	6	45	792
10	Кюстендил	30	64	124	143	215	10			20	187	793
11	Ловеч	44	34	263	97	327	3	2	1	10		781
12	Монтана	56	34	38	100	400	2	2	2	6	60	700
13	Пазарджик	57	52	38	233	342	8	2	4	26	396	1158
14	Перник	37	36	21	70	517			3	9		693
15	Плевен	33	44	45	198	459	3		1	4	227	1014
16	Пловдив	128	130	115	325	527	7	7	12	20	262	1533
17	Разград	30	29	77	116	200	1	1	1	5	120	580
18	Русе	68	84	108	163	164	3	3	5	10	143	751
19	Силистра	37	14	87	79	158			2	3	16	396
20	Сливен	71	44	132	223	552		1	2	21		1046
21	Смолян	44	43	72	28	458	6	2	2	20	18	693
22	София	437	48	378		1142	30	45	50	30		2160
23	София област	88	60	16	218	1000	6	2	16	18	776	2200
24	Стара Загора	145	68	156	360	1102	10	10	10	15	100	1976
25	Търговище	42	44	63	135	105	3		2	21	336	751
26	Хасково	49	64	18	178	62	4	1		17	192	585
27	Шумен	71	21	15	140	139	2	3	1	5	163	560
28	Ямбол	33	48	27	50	70	1	1	1	1		232
	Общо	2102	1315	2641	4243	12270	177	124	148	389	4341	27750

Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

Както се вижда на Таблица 4 и на Фигура 3, най-много инспекции – 12 270 броя, са планирани по мярка 5 – „Извършване на проверки в предприятия, с цел превенция на недекларирания труд във всичките му проявления – работно време, заплащане на труда и възникване на трудовото правоотношение, както и условия на труд на уязвимите групи работници“.

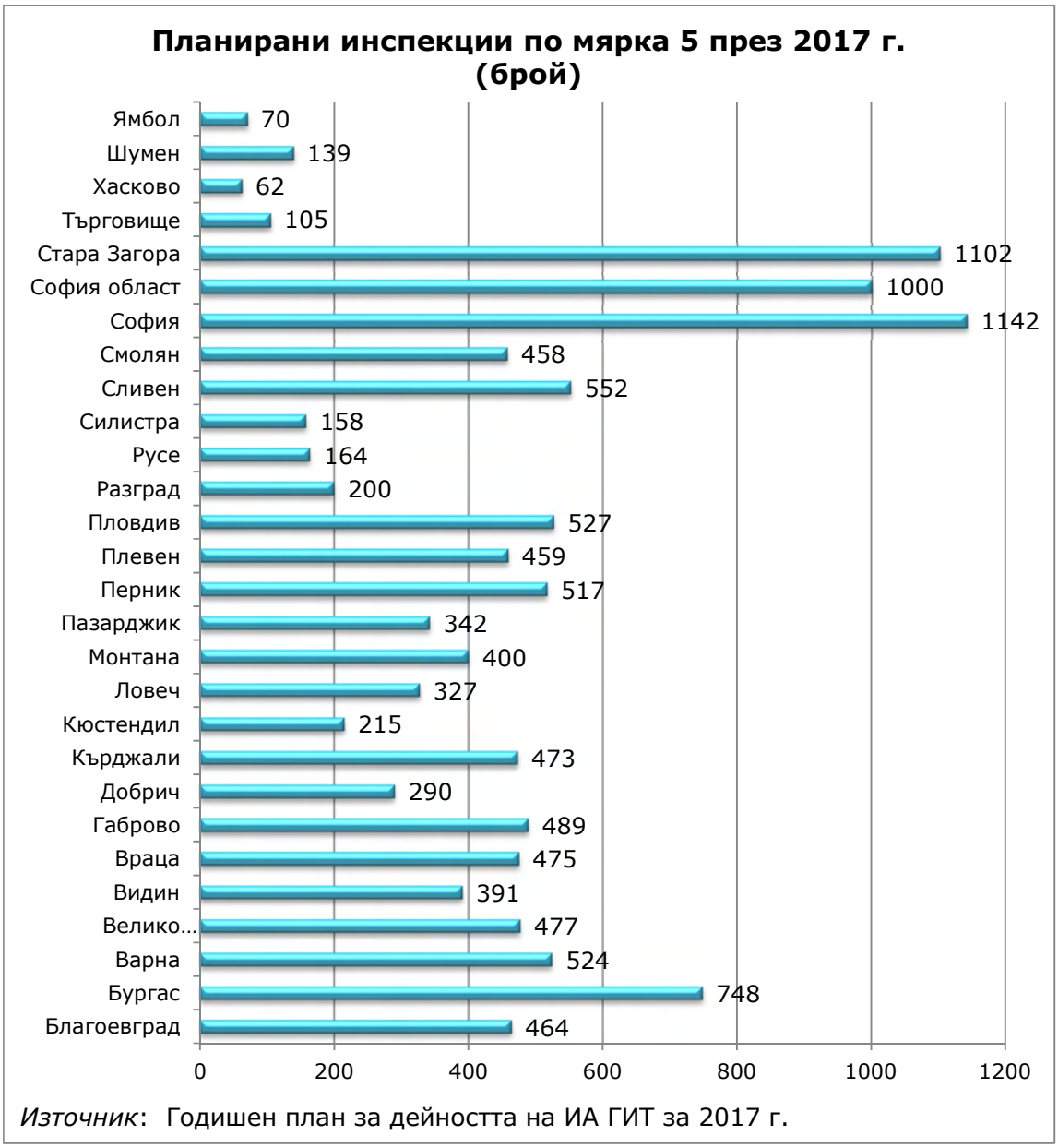


Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

Фигура 3. Разпределение на планираните проверки по спазване на трудовото законодателство и трудовата мобилност по мерки през 2017 г. (брой)

Близо една трета от тях ще се извършат в област София – град (1 142 броя), в Софийска област (1 000 проверки) и в Старозагорска област (1 102 инспекции) (виж Фигура 4). Значителен брой инспекции за спазване на трудовото законодателство ще се проведат още в Бургаска област (748), във Варна (524), в Сливен (552) и в Пловдив (527 проверки). Сравнително по-малко проверки по Мярка 5 през 2017 г. са предвидени в Хасково (62), в Ямбол (70), в Търговище (105) и в Шумен (139).

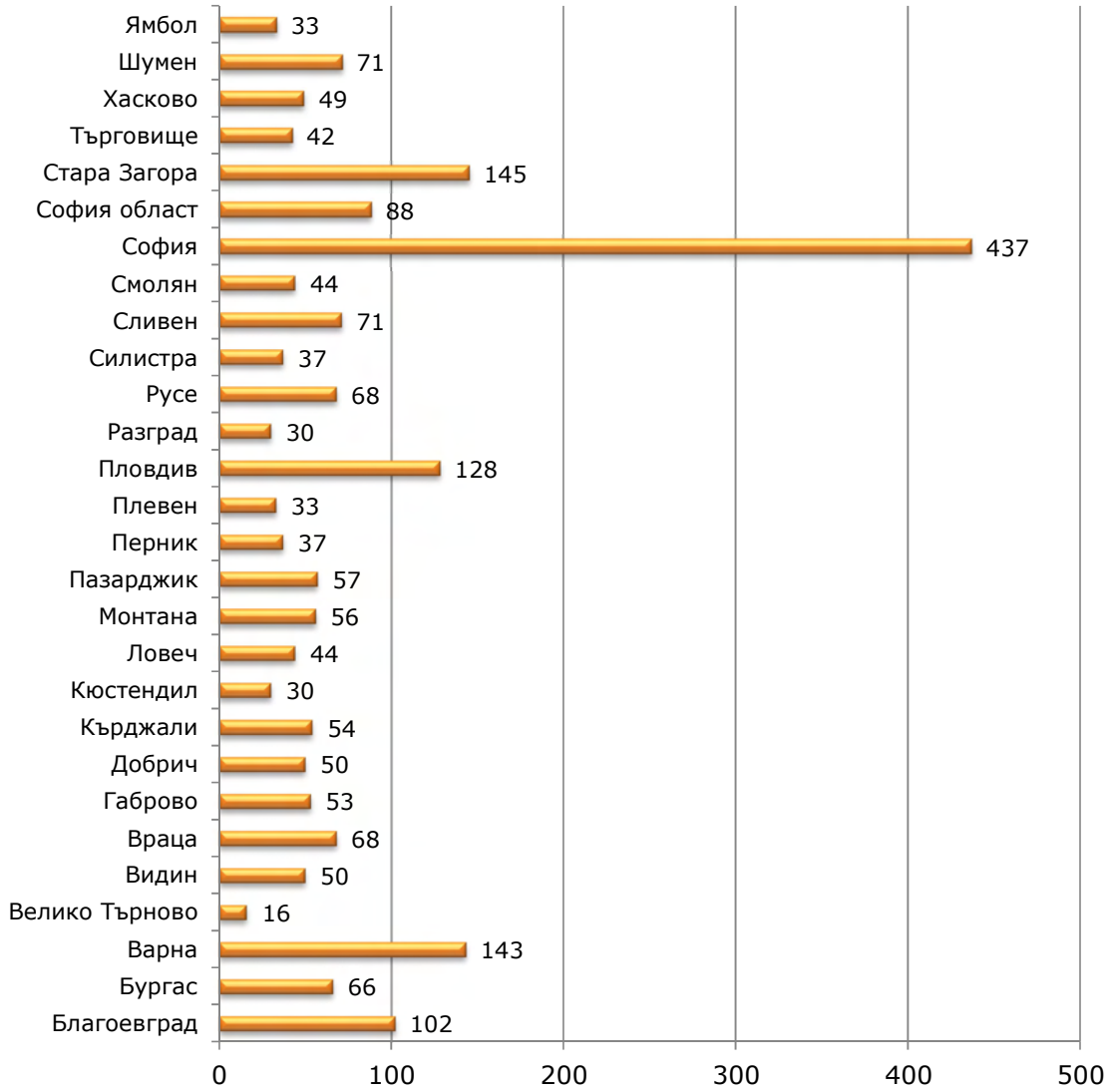
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Фигура 4. Планирани инспекции по Мярка 5 през 2017 г. (брой)

Значително по-малко проверки са планирани по Мярка 1 – „Извършване на проверки относно осигуряване на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи“ – 2 012 броя (виж Фигура 5). Близо 1/5 от тях (437 броя) ще се осъществят в София-град, където строителните дейности са най-интензивни. По

аналогия, сравнително повече проверки в строителния сектор са планирани във Варна (143 броя), в Стара Загора (145 броя) и в Пловдив (128 инспекции). На другия полюс са проверките във Велико Търново (16), в Разград (30), в Ямбол (33) и в Плевен (33).

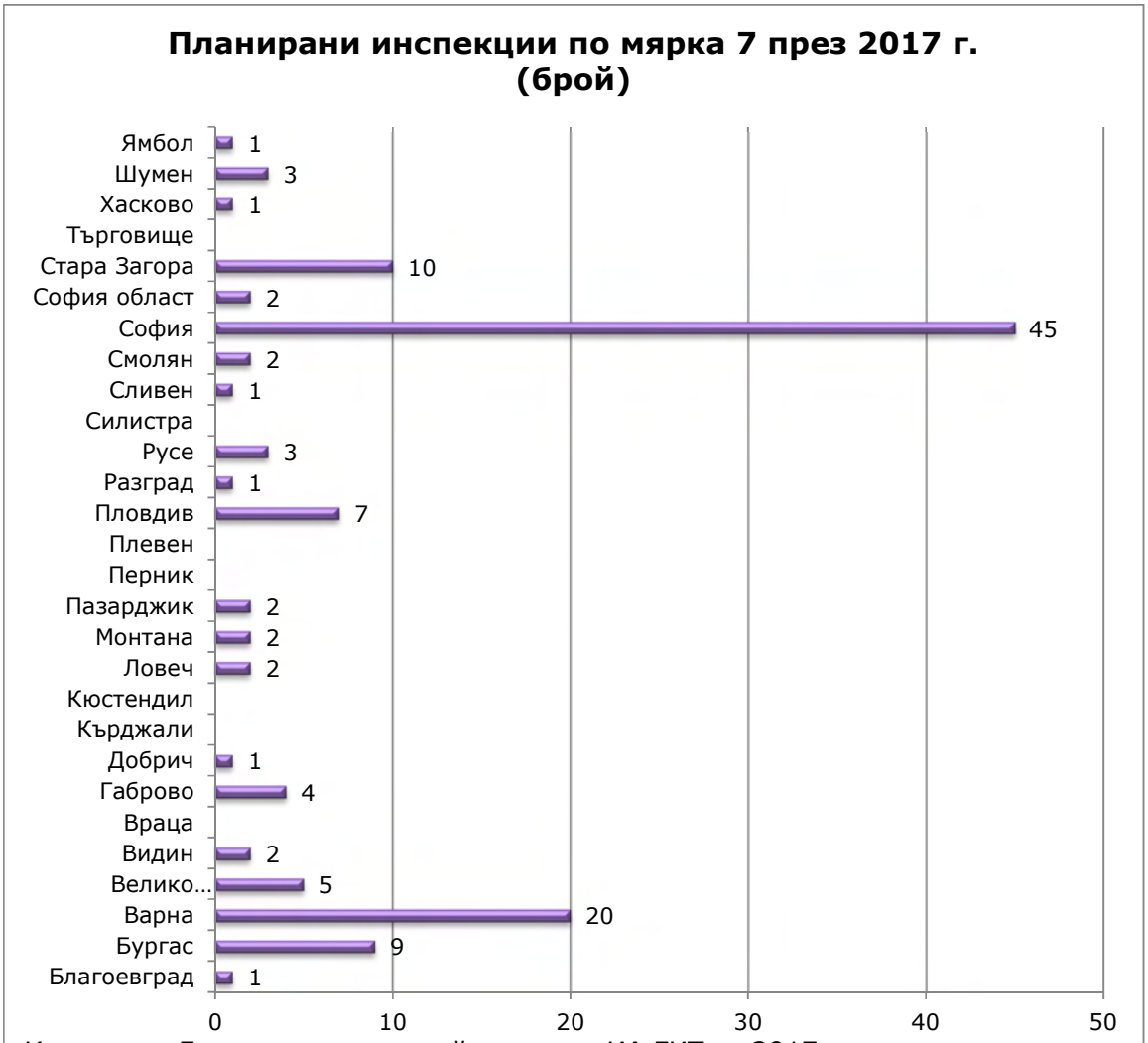


Фигура 5. Планирани инспекции по Мярка 1 през 2017 г. (брой)

www.eufunds.bg

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

Интерес представляват планираните инспекции по Мярка 7 – „Извършване на проверки по законосъобразното осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа“ – планирани са едва 124 проверки общо, което се дължи на обстоятелството, че не във всички населени места са регистрирани посредници по наемане на работа.



Източник: Годишен план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

Фигура 6. Планирани инспекции по Мярка 7 през 2017 г. (брой)

Както се вижда на Фигура 6, най-голям брой проверки по Мярка 7 са планирани в София-град (45) и във Варна (20). Има области, в

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

които ИА ГИТ не планира да осъществява инспекции, като например Плевен, Перник, Враца, Кюстендил и други.

Процедура за месечно планиране и отчитане дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции, в ЦА на ИА ГИТ

На основание чл. 6, ал. 1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" и във връзка с необходимостта от създаване на единна практика при месечното планиране и отчитане дейността на служител с инспекторски правомощия в Централната администрация на ИА ГИТ изпълнителният директор е издал Заповед №3-0340/30.03.2016 г. за утвърждаване на Процедура за месечно планиране и отчитане дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции.

Целта на Процедурата е да се създаде единна практика при месечното планиране и отчитане дейността на служител с инспекторски правомощия в Централната администрация на ИА ГИТ. Процедурата се отнася за планиране и отчитане на дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции. Тя е съобразена с процедури и свързани с тях документи като: Процедура за планиране и отчитане дейността на ИА ГИТ; Процедура за извършване на последващ контрол; Указания за планиране, Ръководство за работа с информационната система на ИА ГИТ; Заповед във връзка с уеднаквяване на практиката по управление на записите в информационната система на ИА ГИТ от отделните дирекции и Годишен план за дейността на ИА ГИТ.

Месечното планиране се осъществява по приоритети със следната йерархична последователност: 1) изпълнение на задачи, поставени от изпълнителния директор и главния секретар на ИА ГИТ, със срок месеца, за който се планира или през някои от следващите месеци (при по-продължителен период на изпълнение); 2) изпълнение на задачи, поставени от директора на съответната дирекция от Централната администрация в ИА ГИТ, със срок месеца, за който се планира или през някои от следващите месеци (при по-продължителен период на изпълнение); 3) изпълнение на задачи, поставени от началник отдел в съответната дирекция на ИА ГИТ, със срок месеца, за който се планира или през някои от следващите месеци (при по-продължителен период на изпълнение); 4) неприключили задачи от предходния месец; 5) планирана контролна дейност, съгласно Годишния план на ИА ГИТ за съответния месец; 6) участие в разследване на злополуки и инциденти, изготвяне на становища и

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

корекции по изготвени индивидуални административни актове и АУАН; 7) други задачи, свързани с експертните функции на служител с инспекторски правомощия в ИА ГИТ, например участие в работни групи, дежурство за консултиране на граждани и други.

Всеки служител с инспекторски правомощия изготвя месечен план до 25-то число на месеца, предхождащ месеца, за който се отнася планът. В месечния план се включват планираните дейности – изготвяне на методически помагала, указания, въпросници, становища, процедури, планирани проверки, както и административни производства, които са започнали и неприключили в предходния месец също задължително се включват в месечния план, включително процесуално представителство.

Месечният план се изготвя по утвърден образец, на хартиен носител, в два екземпляра, както и в електронен вариант, съдържащ: дейности (кратко описание); срок на изпълнение; отговорник за изпълнението; участващи в изпълнението; резултати от изпълнението; коментар, уточняващ лице поставило задачата, причина за планираната дейност, например: годишен план, участие в работни групи и други.

Главният директор и директор на дирекция може да прави корекции в месечния план при необходимост. Той се съгласува с началник отдел и утвърждава (с подпис) от Главния директор/директора на дирекция, на хартиен носител, до последния работен ден от месеца, предхождащ месечния план на инспектора.

Екземпляр от хартиения носител на утвърдения месечен план се съхранява една календарна година след изтичане на годината, в която е изготвен, при съответния служител с инспекторски правомощия, както и в обща папка за съответната дирекция.

Утвърденият месечен план може да бъде коригиран при необходимост от служителя с инспекторски правомощия, след предварително устно съгласуване с директора на съответната дирекция, когато възникнат задачи с по-висок приоритет от планираните. При изпълнение на дейностите от месечния план се съблюдават сроковете за тяхното изпълнение, определени в приложимите нормативни актове.

Месечното отчитане се извършва на хартиен носител по утвърден образец пред директора на съответната дирекция. Директорът с подпис удостоверява приемането на месечния отчет. Месечните отчети

са индивидуални и представят дейността на съответния служител с инспекторски правомощия.

Резултатите от всяка една проверка се въвеждат еднократно в информационната система на ИА ГИТ (една проверка – един запис) – при открито административно производство, чрез връчване на една призовка на един работодател по реда на чл. 45, ал. 1 от АПК и приключване на проверката с връчване на издаден индивидуален административен акт.

Не се допуска въвеждане на резултати от проверката от всеки от участвалите в нея инспектори или с едно посещение на обект да се въвеждат повече от един протокол за извършени проверки с различна насоченост, повод (искане/сигнал) и обхват (дублиране, с цел увеличаване броя на проверките в информационната система).

Началник на отдел и директорът на съответната дирекция ежемесечно извършва мониторинг чрез преглед на месечните отчети на съответния отдел и дирекцията. Месечният отчет се съхранява до една година след изтичане на годината, през която е изготвен.

- **Процедура за месечно планиране и отчитане на контролната дейност на инспектора по труда в Дирекция „Инспекция по труда"**

На основание чл. 6, ал. 1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" и във връзка с необходимостта от създаване на единна практика при месечното планиране и отчитане на контролната дейност на инспектор на труда изпълнителният директор на ИА ГИТ е утвърдил Процедура за месечно планиране и отчитане на контролната дейност на инспектора по труда в Дирекция „Инспекция по труда". Целта й е да се създаде единна практика при месечното планиране и отчитане на контролната дейност на инспектор на труда.

Процедурата е съобразена със следните процедури и свързаните с тях документи: Процедура за планиране и отчитане на дейността на ИА ГИТ; Процедура за извършване на последващ контрол; Указания за планиране; Заповед във връзка с уеднаквяване практиката по управление на записите в информационната система на ИА ГИТ от отделните дирекции; Заповед за мониторинг; Годишен план за дейността на дирекция „Инспекция по труда".

Месечното планиране представлява предварително идентифициране на обектите за контрол и разпределение на

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

проверките за месеца. Извършва се ежемесечно от инспектор по труда и директор на дирекция „Инспекция по труда".

Съгласно процедурата, всеки инспектор изготвя месечен план до 27-мо число на месеца, предхождащ месеца, за който се отнася планът. Директорът на дирекция „Инспекция по труда" утвърждава месечния план на инспектора до края на месеца, предхождащ месеца за планиране. В месечния план на инспектора се включват както планови (всички по месеци от годишния план на инспектора), така и непланови проверки (които са изброени в информационната система – регистър на проверките). Например: за проверка на предписания, по сигнал и т.н., проверки по извънредни кампании, проверки за разследване на трудови злополуки, а също и такива, които са започнали и не са приключени предходния месец. Директорът на съответната дирекция „Инспекция по труда" прави експорт на плана на всеки инспектор във файл, който се съхранява в папка „месечно планиране", като файлът се записва във формат, непозволяващ корекции. Датата на създаване на файла се счита за дата на утвърждаване. След утвърждаване на плана директорът предоставя неговия електронен вариант на инспектора, за който се отнася, до края на първия работен ден, следващ утвърждаването на плана. До папка „месечно планиране" следва да има достъп директорът на дирекция „Инспекция по труда" или упълномощено от него лице. Всеки инспектор съхранява в електронен вариант месечните планове в срок до края на годината, следваща годината на планиране. Експортираните данни се съхраняват на файлов сървър в съответната дирекция „Инспекция по труда" до края на годината, следваща годината за планиране.

В образеца на месечния план се попълват полетата от формуляра в модул „Месечен план на инспектора" от информационната система, според известната към датата на планиране информация за обекта на контрол. Всяка планирана проверка се описва в отделен запис. Винаги, когато липсва пълна информация за обекта на контрол, и при непланови проверки, се избира „000000000 Работодател – непълни данни" и в полето „забележка" се посочва допълнителна информация както за обекта на контрол, така и за вида на проверката. Задължително за всяка проверка се посочва конкретна начална и крайна дата, в рамките на месеца, за който се планира. При невъзможност за тяхното посочване, като планирана начална и крайна дата, следва да се посочва първо и последно число на месеца, за който се планира. Неприключили проверки от предходен месец се

планират за следващия, като се променя само крайната дата. При известна предстояща командировка се планират проверки за периода, през който инспекторът не е командирован.

Утвърденият от директора месечен план може да бъде коригиран, при необходимост, от инспектора, след предварително съгласуване с директора на дирекция „Инспекция по труда". При невъзможност да осъществи контакт с директора, инспекторът се ползва от своята оперативна самостоятелност. Планът може да се коригира както от директора на дирекция „Инспекция по труда", така и от инспектора, за който се отнася.

Инспекторът коригира плана при обективна невъзможност да извърши планираната проверка. Директорът може да коригира плана при възникнали нови обстоятелства, които не са му били известни към момента на утвърждаване на плана. Преди утвърждаване на плана и в процеса на неговото изпълнение, директорът на дирекция „Инспекция по труда" следи за проверки в един и същи обект на контрол от различни инспектори и при необходимост прави промени в плана или плановете.

Месечното отчитане се извършва чрез своевременното въвеждане на данните от извършения контрол от всеки инспектор след приключване на проверката. Отчитат се проверките, приключили през съответния месец. Всеки директор прави извадка от „Регистър на проверките" от приключилите проверки за отчетния месец и я съхранява в папка „месечни отчети", като файлът се записва във формат, непозволяващ корекции. Отчетите се съхраняват на файлов сървър в съответната дирекция „Инспекция по труда" до края на годината, следваща годината на отчитане.

Директорът на дирекция „Инспекция по труда" упражнява мониторинг върху точността на записите за правилното попълване на формуляра на плана, включително и на записите с липсваща информация за обектите на контрол и неплановите проверки. Директорът осъществява необходимия контрол за недопускане на дублиране на планираните проверки (планиране на проверки в един и същи обект от различни инспектори, ако обстоятелствата не налагат това). Директорът на дирекция „Инспекция по труда" извършва ежемесечно контрол, чрез справка в информационната система, даваща възможност за проследяване на изпълнението на месечния план на инспектора. По преценка на директора този мониторинг може да се извършва и от началник отделите в съответните дирекции.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

- **Доклад за дейността на ИА ГИТ за предходната година**

Освен документи за планиране на проверките, ИА „Главна инспекция по труда" ежегодно съставя **Доклад за дейността на Агенцията за предходната година**. Документът е публичен и може да бъде изтеглен от интернет страницата на ИА ГИТ[116].

Например, в Доклада за дейността за 2015 г. се казва, че в изпълнение на мерките от Плана за дейността на ИА ГИТ през 2015 г. периодично са проверявани рисковите производства и дейности, попадащи в утвърдения от изпълнителния директор списък. За последните няколко години са извършени и проверки на големи строителни обекти, в т.ч. осигуряване на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи. Във фокуса на инспекционната дейност са попаднали и предприятия със значително влияние върху нивото на трудовия травматизъм както на национално, така и на областно ниво. Контролните органи на ИА ГИТ с приоритет са реагирали на случаите на забавено изплащане на трудово възнаграждение, при лица без сключени писмени трудови договори и при неспазване на работното време. В Доклада се уточнява, че благодарение дейността на инспекторите, през 2015 г. са изплатени забавени трудови възнаграждения и други плащания на работещи на обща стойност около 24 млн. лева.

В периода 1 януари – 30 април 2015 г. в ИА ГИТ са подадени и обработени 54 475 броя декларации по чл. 15 от ЗЗБУТ и 158 528 броя уведомления.

Инспекционната дейност на контролните органи на ИА ГИТ през 2015 г. е била насочена към реализирането на оперативната цел от Националния план: „Осъществяване на ефективен контрол относно спазване на законодателството в областта на труда, държавната служба и трудовата мобилност". За постигането й в годишния план са били заложени три програми, като най-голям ресурс е бил отделен за реализиране на мерките от Програма 1 „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазването на разпоредбите на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта и Закона за държавния служител.

[116] ИА „Главна инспекция по труда", секция „Дейност на Агенцията", подсекция „Отчет за изпълнение", например Доклад за изпълнение на дейността на ИА ГИТ през 2015 г., http://www.gli.government.bg/upload/docs/2016-04/Doklad_2015_IA_GIT_final.pdf.

Според Доклада през 2015 г. от контролните органи на ИА ГИТ са извършени общо 50 229 проверки. Проверените предприятия са 39 272, от които 8 265 за първи път. В допълнение, през 2015 г. са извършени 1 832 броя съвместни проверки с представители на други държавни контролни органи. В съответствие с установената практика при планиране, и през 2015 г. проверките са били разделени на две основни групи: 1) планирани проверки – включително проверките по отделните мерки от плана и проверките на рискови обекти и дейности и големи строителни обекти; и 2) непланирани проверки – включват проверки по искания и сигнали, по нареждане на висшестоящи организации, извънредни кампании, целящи да се реагира на установени неблагоприятни събития или тенденции в определена икономическа дейност, при експлоатация на конкретно работно оборудване, за разследване на трудови злополуки и други.

Уточнява се, че през 2015 г. се запазва относителния дял на непланираните проверки, което се дължи на извършените инспекции по външни причини като сигнали, проверки при разследване на злополуки и други, което показва нарастване на доверието на обществеността в контролните органи на ИА ГИТ.

В резултат на извършените през 2015 г. проверки са констатирани общо 222 245 нарушения по спазване на изискванията и нормите на трудовото законодателство, на Закона за насърчаване на заетостта и на Закона за държавния служител. Разпределението на нарушенията по основни групи е както следва:

- Нарушения на нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд – 111 895 броя;
- Нарушения на трудовоправните норми – 109 670 броя;
- Нарушения на Закона за насърчаване на заетостта – 587 броя;
- Нарушения на Закона за държавния служител – 93 броя.

Резултатите от контролната дейност показват, че най-голям е броят на констатираните нарушения на нормативните изисквания по здравословни и безопасни условия на труд. Причините за увеличения брой на тези нарушения са няколко: отминаване на периода на активните проверки във връзка с масовото неизплащане на трудови възнаграждения; целенасочено инспектиране и акцентиране по здравословни и безопасни условия на труд при извършване на проверки на строителните обекти и в производствените предприятия; извършване на проверки в икономическа дейност „Селско стопанство",

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ", финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

където са установени основно нарушения по здравословни и безопасни условия на труд.

За отстраняване на констатираните нарушения, контролните органи на ИА ГИТ са приложили 218 332 принудителни административни мерки. Най-често е предприемана принудителна административна мярка даване на задължителни за изпълнение предписания – 216 487, което представлява 99% от приложените мерки. Останалите се разпределят както следва: - спрени машини, съоръжения, работни места и участъци – 615 бр.; - отстранени от работа работници и служители поради липса на изискващата се квалификация или незапознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд – 114 бр.; - предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност за спиране на работата на опасните съоръжения и машини – 62 бр.; - спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели – 38 бр. Най-често мярка „спиране" инспекторите по труда са приложили в предприятията от сектор „Строителство", а предписание за въвеждане на специален режим за безопасна работа е давано най-често в предприятията от икономическа дейност „Добив на въглища".

I.3. Трудови злополуки и професионални заболявания

Кодексът на труда регламентира правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по отношение на трудовите злополуки и професионалните заболявания. Съгласно чл. 200 за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено независимо от това, дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им. Работодателят отговаря и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила при или по повод изпълнението на възложената работа или на каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работодателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието.

Член 289 от Кодекса на труда задължава работодателя да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести. Чл. 290 указва, че трудовите злополуки, общите заболявания и професионалните

болести, както и редът за тяхното установяване и последиците от настъпването им се уреждат от отделен закон. В българското законодателство това е Кодекса за социално осигуряване[117].

Съгласно чл. 55, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване, **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. Трудова е и злополуката, станала по време на обичайния път при отиване или при връщане от работното място до: 1) основното място на живеене или до друго допълнително място на живеене с постоянен характер; 2) мястото, където осигуреният обикновено се храни през работния ден; и 3) мястото за получаване на възнаграждение (чл. 55, ал. 5). Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.

Следващата разпоредба регламентира понятието за **професионална болест**: 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 (чл. 56, ал. 1). За професионална болест може да се признае и заболяване, невключено в Списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения.

Член 57 от Кодекса за социално осигуряване изисква осигурителят (работодателят) в срок от 3 работни дни да декларира пред териториалното поделение на НОИ всяка трудова злополука. Териториалното поделение на НОИ съвместно с Инспекцията по труда, комитетите и групите по условия на труд и други компетентни органи, в зависимост от случая, разследват всяка смъртна трудова злополука, всяка злополука, причинила увреждане на повече от 3-ма работещи, както и всяка злополука, за която има основание да се предполага, че ще доведе до инвалидност. Териториалното поделение на НОИ може

[117] Кодекс за социално осигуряване, Обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30.12.2016 г.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

по своя преценка да разследва и други злополуки. Разследването на трудова злополука трябва да установи: 1) причините и обстоятелствата за възникване на трудовата злополука; 2) вида на увреждания; и 3) други сведения, които ще подпомогнат териториалното поделение на НОИ да се произнесе за характера на злополуката.

От друга страна, чл. 61 изисква практикуващите лекари и лекарите по дентална медицина при съмнение за професионална болест да изпращат известие до териториалното поделение на НОИ. За всяко известие териториалното поделение на НОИ извършва проучвания, подготвя документи и ги представя на медицинските експертни органи.

При настъпили трудови злополуки и професионални заболявания, осигурените лица (работници и служители) имат право на обезщетение за временна неработоспособност, в размер, определен с нормативен акт. Националният осигурителен институт поддържа база данни с настъпилите през предходната година трудови злополуки и професионални заболявания[118]. По оперативна информация за трудовите злополуки през 2016 г.[119] в страната са станали общо 2848 трудови злополуки. От тях 10 са предизвикали инвалидност, а 88 – смърт. Събираната от НОИ статистика позволява генерирането на разрези по области, икономически дейности и други показатели.

Най-много трудови злополуки през 2016 г. са настъпили в икономически дейности „Държавно управление" (203), „Хуманно здравеопазване" (158), „Сухопътен транспорт" (187), „Образование" (123) и в „Търговия на дребно, без търговия с автомобили и мотоциклети" (162) (виж Таблица 5). С най-малък брой трудови злополуки са икономически дейности „Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински вещи", „Дейности на екстериториални организации", „Издателска дейност", „Производство на филми и телевизионни предавания", „Въздушен транспорт", „Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти" – с по 1 инцидент през цялата година, и дейности „Добив на нефт и природен газ", „Рекламна дейност и проучване на пазари", „Даване под наем и оперативен лизинг" – с по 2 инцидента през 2016 г.

[118] Национален осигурителен институт, секция „НОИ", подсекция „Статистика и анализи": http://www.nssi.bg/aboutbg/st.

[119] Национален осигурителен институт, Оперативна информация за трудовите злополуки през 2016 г., http://www.nssi.bg/images/bg/about/statisticsandanalysis/statistics/trs/tz_2016.zip.

Таблица 5. Трудови злополуки по икономически дейности, 2016 г.

Икономически дейности	Трудови злополуки			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали		Загубени календарни дни, общо
				инвалидност	смърт	
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	общо	
Трудови злополуки - общо	**2848**	**2257**	**591**	**10**	**88**	**144406**
Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти	1	1	0	0	0	36
Въздушен транспорт	1	1	0	0	1	14
Издателска дейност	1	1	0	0	0	34
Производство на филми и телевизионни предавания, звукозаписване и издаване на музика	1	1	0	0	0	57
Ремонт на компютърна техника, на лични и домакински вещи	1	1	0	0	0	180
Дейности на екстериториални организации и служби	1	1	0	0	0	59
Добив на нефт и природен газ	2	2	0	0	0	53
Спомагателни дейности в добива	2	2	0	0	0	49
Обработка на кожи; производство на обувки и други изделия от обработени кожи без косъм	2	2	0	0	0	68
Рекламна дейност и проучване на пазари	2	1	1	0	0	31
Даване под наем и оперативен лизинг	2	2	0	0	0	134
Печатна дейност и възпроизвеждане на записани носители	3	3	0	0	0	71
Спомагателни дейности във финансовите услуги и застраховането	3	1	2	0	0	195
Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации	3	3	0	0	0	99
Други дейности в областта на културата	3	1	2	0	0	118
Организиране на хазартни игри	3	3	0	0	0	95
Производство на превозни средства, без автомобили	4	4	0	0	0	276
Радио- и телевизионна дейност	4	2	2	0	0	185
Информационни услуги	4	1	3	0	0	88
Дейности на организации с нестопанска цел	4	2	2	0	0	128
Възстановяване и други услуги по управление на отпадъци	5	5	0	0	1	225
Научноизследователска и развойна дейност	5	3	2	0	1	100
Социална работа без настаняване	5	4	1	0	0	359
Воден транспорт	6	5	1	0	1	111
Други професионални дейности	6	1	5	0	0	189
Медико-социални грижи с настаняване	6	3	3	0	0	549
Други персонални услуги	6	5	1	0	0	321
Дейности по наемане и предоставяне на работна сила	7	6	1	0	0	231
Добив на неметални материали и суровини	8	8	0	0	0	277
Производство на тютюневи изделия	8	5	3	0	0	265
Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи	8	6	2	0	1	116
Застраховане, презастраховане и допълнително пенсионно	9	1	8	0	0	308

Икономически дейности	Трудови злополуки			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали		Загубени календарни дни, общо
				инвалидност	смърт	
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	общо	
осигуряване						
Юридически и счетоводни дейности	9	5	4	0	0	444
Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон	10	7	3	0	0	612
Операции с недвижими имоти	10	9	1	0	1	303
Дейност на централни офиси; консултантски дейности в областта на управлението	10	7	3	0	0	365
Производство на лекарствени вещества и продукти	11	9	2	0	0	610
Спортни и други дейности, свързани с развлечения и отдих	11	9	2	0	2	826
Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти	12	8	4	0	0	512
Административни офис дейности и друго спомагателно обслужване на стопанската дейност	12	9	3	0	1	227
Производство, некласифицирано другаде	14	12	2	0	0	883
Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло	16	15	1	0	1	928
Дейности в областта на информационните технологии	16	11	5	0	3	493
Артистична и творческа дейност	17	17	0	0	0	905
Горско стопанство	18	13	5	0	0	1053
Търговия на едро и дребно с автомобили и мотоциклети, техническо обслужване и ремонт	20	17	3	0	2	1008
Хотелиерство	21	15	6	0	0	825
Производство на химични продукти	23	19	4	0	0	1105
Производство на мебели	25	24	1	0	1	1535
Далекосъобщения	25	15	10	0	0	1029
Неопределена икономическа дейност	25	20	5	0	1	1521
Производство на напитки	26	20	6	0	1	671
Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене	27	26	1	0	1	1635
Дейности по обслужване на сгради и озеленяване	27	21	6	0	0	1687
Растениевъдство, животновъдство и лов; спомагателни дейности	30	26	4	0	1	1673
Събиране, пречистване и доставяне на води	32	27	5	0	1	2010
Предоставяне на финансови услуги, без застраховане и допълнително пенсионно осигуряване	32	9	23	0	0	1461
Производство на изделия от каучук и пластмаси	35	30	5	0	2	1911
Добив на въглища	38	35	3	0	0	3775
Ремонт и инсталиране на машини и оборудване	40	34	6	0	2	1507
Производство на електрически съоръжения	42	31	11	0	0	1967
Дейности по охрана и разследване	48	35	13	0	1	2281
Ресторантьорство	49	42	7	1	2	1969

Икономически дейности	Трудови злополуки			В т.ч. бр. ТЗ, предизвикали		Загубени календарни дни, общо
				инвалидност	смърт	
	общо	чл.55 ал.1	чл.55 ал.2	общо	общо	
Производство на изделия от други неметални минерални суровини	50	47	3	1	0	2793
Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали	51	50	1	0	1	2676
Производство на основни метали	53	51	2	0	1	2955
Производство на облекло	55	39	16	1	0	3419
Специализирани строителни дейности	57	53	4	0	6	3696
Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение	59	48	11	0	1	2713
Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета	60	15	45	0	2	1070
Пощенски и куриерски дейности	63	49	14	0	1	3100
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива	68	58	10	0	1	4029
Търговия на едро, без търговията с автомобили и мотоциклети	74	65	9	0	5	3896
Строителство на сгради	75	62	13	1	11	4499
Производство на хранителни продукти	83	71	12	0	0	4725
Строителство на съоръжения	83	82	1	1	5	5157
Складиране на товари и спомагателни дейности в транспорта	92	79	13	0	0	4093
Производство на метални изделия, без машини и оборудване	111	102	9	2	5	7384
Добив на метални руди	117	116	1	0	1	3865
Образование	123	70	53	0	1	6952
Хуманно здравеопазване	158	92	66	0	0	8787
Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети	162	145	17	0	2	6178
Сухопътен транспорт	187	177	10	1	14	9208
Държавно управление	203	117	86	2	3	9851

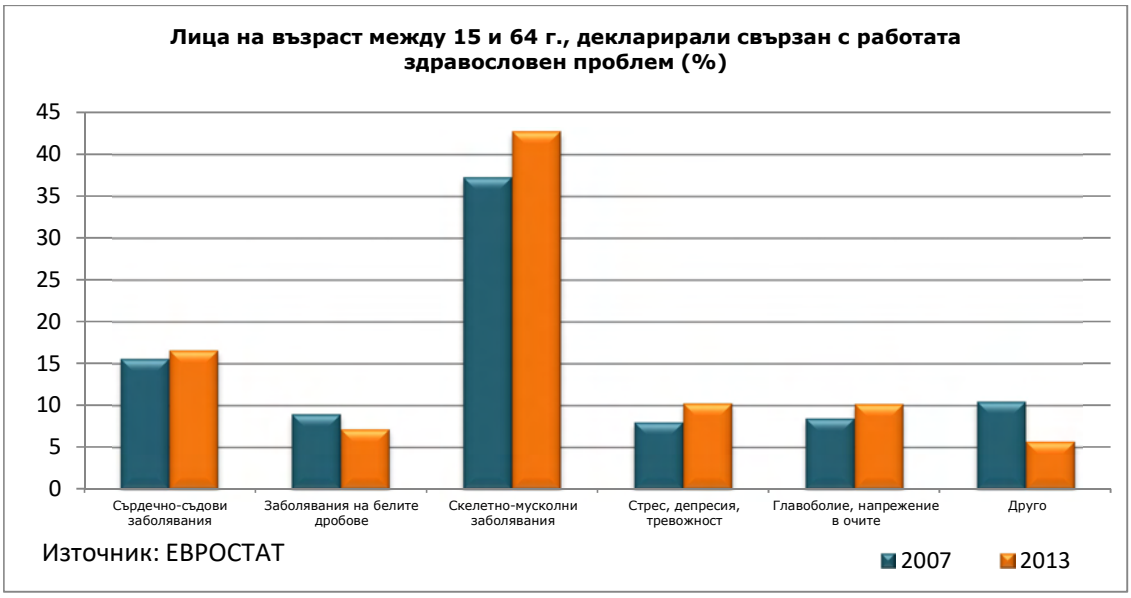
Източник: НОИ

Подробна статистика за професионалните заболявания не е публично достъпна на интернет страницата на НОИ. Такава, обаче, се публикува от Европейската статистическа служба ЕВРОСТАТ. Например, налични са данни за инциденти на работното място, за инциденти и други свързани с работата здравословни проблеми и пр. На Таблица 6 и на Фигура 7 е показан относителния дял на лицата, декларирали свързан с работата здравословен проблем през 2007 и 2013 г.

Таблица 6. Дял на лицата, декларирали здравословен проблем, свързан с работата през 2007 и 2013 г. (%)

Вид заболяване	2007	2013
Сърдечно-съдови заболявания	15,6	16,6
Заболявания на белите дробове	9	7,2
Скелетно-мусколни заболявания	37,3	42,8
Стрес, депресия, тревожност	8	10,3
Главоболие, напрежение в очите	8,5	10,2
Друго	10,5	5,7

Източник: Евростат



Фигура 7. Лица на възраст между 15 и 64 г., декларирали свързан с работата здравословен проблем (%)

Данните показват, че за период от 6 години е нараснал делът на работещите лица, декларирали сърдечно-съдови и скелетно-мускулни заболявания, стрес, депресия и тревожност, както и главоболие и напрежение в очите. От друга страна, намалява делът на работещите със заболявания на белите дробове.

Делът на лицата, декларирали заболявания, свързани с работата в различните икономически сектори в държавите членки на ЕС, са показани на Таблица 7.

Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

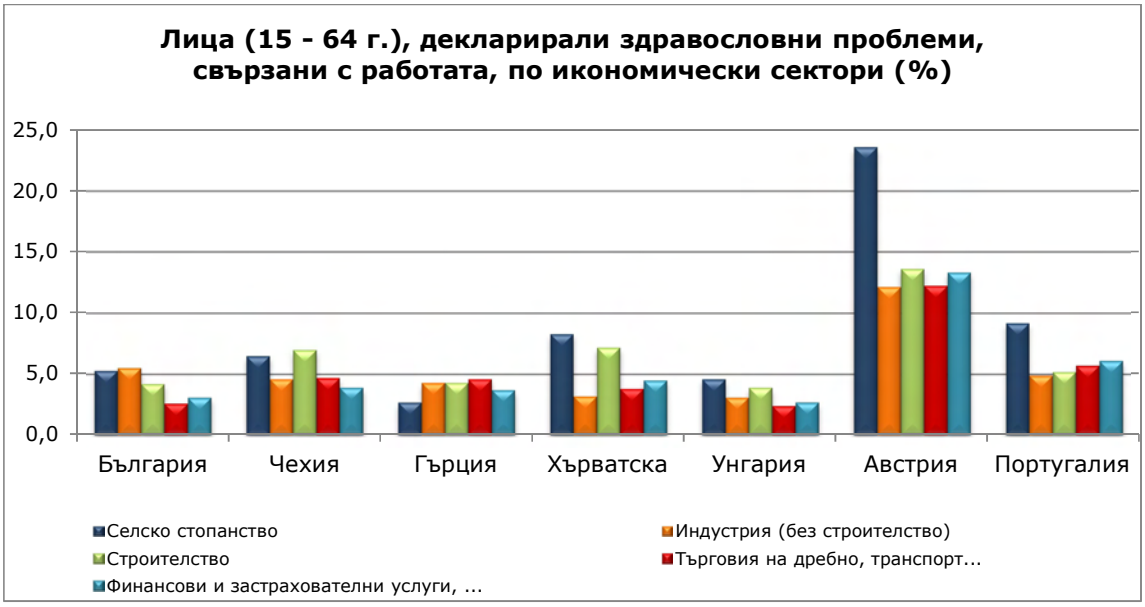
Таблица 7. Лица (15 - 64 г.), декларирали здравословни проблеми, свързани с работата, по икономически сектори (%)

Държава-членка на ЕС	Селско и горско стопанство, риболов	Индустрия (без строителство)	Строителство	Търговия на едно и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, информация и комуникация	Финансови и застрахователни услуги, недвижими имоти, професионални, научни и технически дейности, административни услуги, държавна администрация, социално осигуряване, образование, хуманно здравеопазване и пр.
Европейския съюз (28 държави)	9,8	7,3	8,5	7,0	8,0
Белгия	11,2	7,4	7,6	5,8	7,5
България	5,3	5,5	4,2	2,6	3,1
Чехия	6,5	4,6	7,0	4,7	3,9
Дания	6,7	4,4	6,4	4,5	6,7
Германия	16,9	8,9	12,4	8,6	8,8
Естония		9,1	5,7	4,2	4,5
Ирландия	3,2	1,6		2,0	2,0
Гърция	2,7	4,3	4,3	4,6	3,7
Испания	6,4	3,8	4,9	4,2	5,0
Франция	14,2	11,1	12,2	11,5	12,1
Хърватска	8,3	3,2	7,2	3,8	4,5
Италия	4,7	4,4	5,5	4,8	6,0
Кипър	15,7	8,3	8,5	4,9	4,5
Латвия	10,2	7,8		5,0	5,3

Държава-членка на ЕС	Селско и горско стопанство, риболов	Индустрия (без строителство)	Строителство	Търговия на едно и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство, информация и комуникация	Финансови и застрахователни услуги, недвижими имоти, професионални, научни и технически дейности, административни услуги, държавна администрация, социално осигуряване, образование, хуманно здравеопазване и пр.
Литва	5,7	2,5		2,6	1,9
Люксембург		8,6	8,1	7,4	7,7
Унгария	4,6	3,1	3,9	2,4	2,7
Малта				3,3	3,2
Австрия	23,6	12,1	13,6	12,2	13,3
Полша	21,2	12,2	13,4	11,3	10,4
Португалия	9,2	4,9	5,2	5,7	6,1
Румъния	1,9	1,2	1,6	0,7	0,7
Словения	8,9	5,6	3,1	3,3	5,5
Словакия	9,6	8,7	10,5	6,8	5,5
Финландия	33,3	24,1	24,6	25,0	29,6
Швеция	21,9	19,0	21,4	20,5	24,8
Обединено кралство	5,2	3,4	3,5	3,8	4,4

Източник: Евростат

Данните от таблицата, както и тези на Фигура 8, показват, че в България най-голям относителен дял със заболявания, свързани с работата, имат лицата от сектор „Индустрия‟, следвани от тези, заети в селското стопанство. От друга страна, с най-малко професионални заболявания са работещите в търговията на едро и дребно, в транспорта, хотелиерството и ресторантьорството, и заетите с информационни и комуникационни технологии (2,6%).



Фигура 8. Лица на възраст между 15 и 64 г., декларирали здравословни проблеми, свързани с работата, по икономически сектори (%)

В сравнение с другите държави-членки на ЕС, относителният дял на лицата във всички икономически сектори в България, които декларират наличието на професионални болести, не е по-висок. Например, близо 25% от заетите в селското стопанство в Австрия са с професионални заболявания. Сравнително висок е делът на лицата от същия сектор в Португалия (9,2%), Финландия (33,3%) и пр. Високи стойности в индустрията се наблюдават във Франция (11,1%), Финландия (24,1%), Швеция (19%) и други. Най-малко заболели работници и служители, във всички държави-членки на ЕС, има в сектор „Търговия на едно и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство и информационни и комуникационни технологии‟.

Евростат публикува данни и за продължителността на отпуската по болест в държавите членки на ЕС. Данните са показани на Таблица 8.

www.eufunds.bg
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

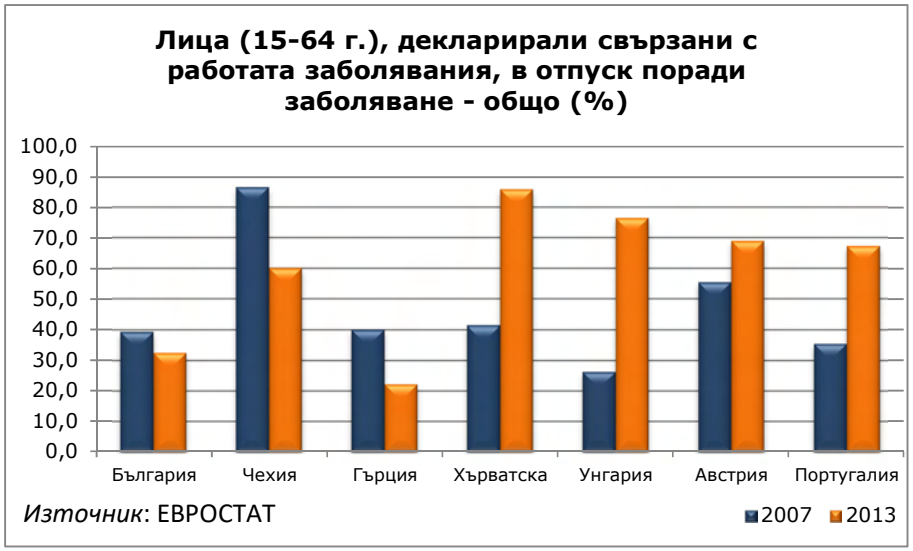
Таблица 8. Лица (15-64 г.), декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване (%)

Държава-членка	Общо		От 1 до 3 дни		4 и повече дни		1 месец и повече		3 месеца и повече		6 месеца и повече	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013
Европейски съюз (28 държави)	37,0	54,8	4,7	5,4	30,3	36,0	15,1	20,6	9,2	14,1	6,7	11,6
Белгия	60,0	63,3	6,9	5,1	53,1	42,6	34,9	27,2	23,7	20,4	19,0	16,5
България	39,4	32,5			36,7	29,6	22,7	21,1	20,2	18,8	17,7	17,8
Чехия	86,5	60,1	3,4	4,9	83,1	48,8	32,5	26,8	14,9	20,3	7,6	17,7
Дания	61,1	57,2	8,0	6,3	53,1	44,8	31,5	21,9	20,8	12,3	14,5	8,1
Германия	76,7	54,1	11,0	3,1	54,1	31,7	19,9	15,0	9,9	7,2	6,1	4,0
Естония	52,7	59,7	4,5	8,7	48,2	42,5	23,7	22,7	19,1	20,5	17,7	19,9
Ирландия	59,1	67,7	5,7	12,6	37,5	39,6	20,1	21,7	13,1	11,1	10,1	
Гърция	40,1	22,3	10,6	5,4	24,1	16,0	11,2	9,5	8,7	8,6	7,8	8,5
Испания	65,0	66,3	5,9	5,0	56,6	42,7	39,7	30,9	28,2	23,1	22,3	19,9
Франция	17,1	56,7	2,3	3,1	14,8	33,8	7,0	19,1	4,0	12,4	2,8	9,9
Хърватска	41,4	85,8	2,5		38,2	43,1	22,8	30,3	15,2	25,4	10,9	22,9
Италия	41,8	39,4	6,4	5,5	35,0	31,6	14,7	14,6	8,0	9,0	6,0	7,4
Кипър	62,9	54,0	14,1	13,5	48,8	39,0	25,6	17,6	18,2	12,1	13,5	9,8
Латвия	61,7	65,3		6,5	56,5	44,5	45,3	22,2	37,9	15,1	36,9	11,1
Литва	83,6	53,8	15,2		68,3	46,0	31,0		20,8		16,6	
Люксембург	63,4	85,5	6,6	9,5	56,8	65,3	38,3	27,4	28,0	11,6	22,6	7,4
Унгария	26,3	76,4	3,0	2,0	23,3	44,4	7,3	35,5	4,2	33,3	2,9	32,9
Малта	43,7	60,5			36,8	45,7	16,5	21,9				
Нидерландия	58,4		3,0		53,5		38,5		28,7		23,0	

Държава-членка	Общо		От 1 до 3 дни		4 и повече дни		1 месец и повече		3 месеца и повече		6 месеца и повече	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013
Австрия	55,4	68,9	4,9	9,2	50,4	53,0	28,3	26,4	20,3	20,8	17,2	18,7
Полша	35,2	55,2	5,8	8,7	29,5	42,6	11,6	27,4	4,5	22,2	1,9	19,9
Португалия	35,5	67,3	4,5	5,7	30,1	41,7	17,8	29,2	13,1	22,3	9,5	18,2
Румъния	56,1	97,4	10,8	7,7	45,3	88,8	18,3	47,7	14,7	35,5	14,2	33,3
Словения	99,5	47,4	3,3	2,9	23,9	39,0	8,9	25,6	4,3	17,2	2,4	14,5
Словакия	74,1	54,1	9,3	5,2	64,7	46,3	38,3	24,5	28,2	18,9	23,7	15,9
Финландия	40,4	41,1	5,4	6,4	34,3	6,8	17,2	6,8	12,3	6,8	10,8	6,8
Швеция	38,8	36,3	7,2	6,7	29,0	24,2	16,3	10,6	10,7	5,9	7,9	4,3
Обединено кралство	64,5	61,9	7,6	8,5	44,5	39,7	26,0	22,6	16,8	10,7	11,5	5,6

Източник: Евростат

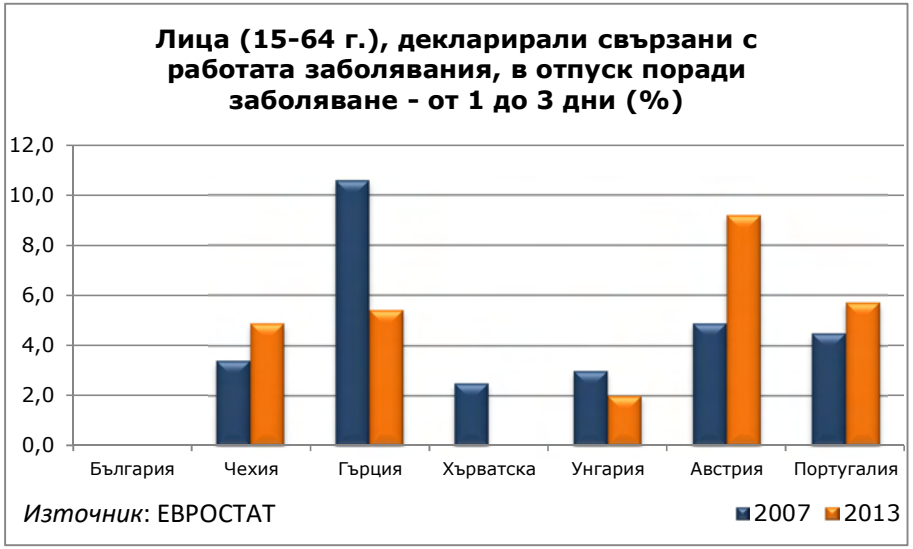
Данните на Евростат са за 2007 и 2013 г., разпределени по време на отпуск по болест. Близо 100% от гражданите на Словения за 2007 г. са ползвали такъв отпуск през 2007 г., докато техният дял през 2013 г. спада на 47,4%. Също високи стойности се наблюдават в Словакия (съответно 74,1% през 2007 г. и 54,1% през 2013 г.), В Литва (83,6% и 53,8%) и Чехия (86,5% и 60,1%). Обратната тенденция се наблюдава в Унгария, където през 2007 г. 26,3% от работещите са ползвали отпуск по болест, но техния дял нараства на 76,4% през 2013 г. Ръст в делът на болните се наблюдава и в Хърватска, където 41,4% от заетите са били в отпуск по болест през 2007 г., а шест години по-късно техния дял нараства на 85,8%. За улеснение сравнението между България и част от държавите членки на ЕС, избрани са 6 от тях, намиращи се или в близост от страната ни, или имащи сходно население или територия. Сравнението е направено в следващите таблици, като са показани данните за различната продължителност на отпуската по болест през двата периода, за които се прави сравнението.



Като цяло може да се каже, че в страната ни се наблюдава обща тенденция на спад на общата продължителност на отпуската по болест за период от 6 години. Същото се наблюдава в Чехия и Гърция. За разлика от тях, обаче, има значителен ръст на относителния дял на лицата, ползвали отпуск по болест в Хърватска (увеличение от 41,4% на 85,8%), в Унгария (увеличение от 26,3% на 76,4%) и в Португалия (увеличение от 35,% на 67,3%). В Австрия също има ръст на относителния дял на работниците и служителите, ползвали болничен, но той не е толкова голям колкото в другите три държави (увеличение от 55,4% на 68,9%). Въз основа на данните във Фигура 9 може да се заключи, че относителния дял на лицата в България, ползвали болничен не е толкова голям нито през 2007, нито през 2013 г.

Фигура 9. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, общо (%)

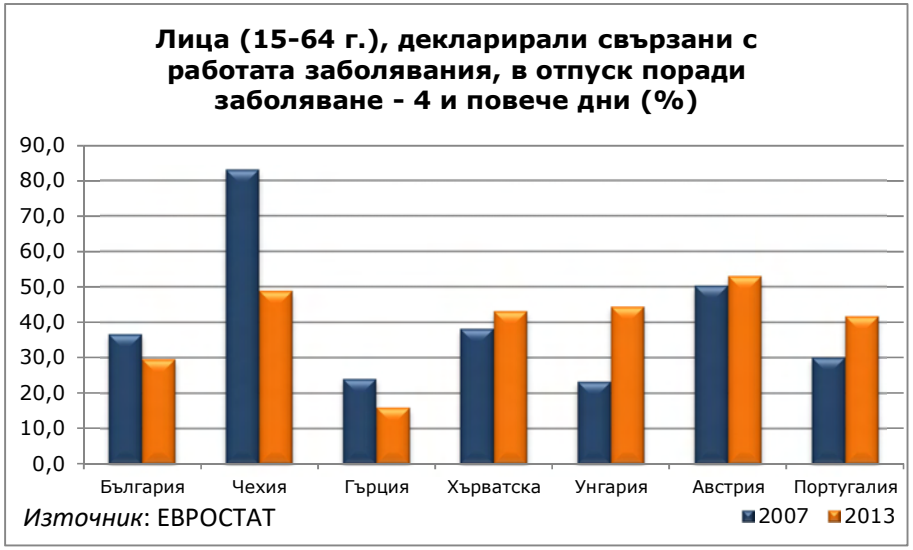
---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



По отношение на относителния дял на лицата, ползвали отпуск по болест с продължителност от 1 до 3 дни може да се каже, че данни не са предоставени за България (и за двете години, обект на сравнение) и за Хърватска – през 2013 г. (виж Фигура 10). За останалите държави се наблюдава следната тенденция: в Гърция и Унгария намалява относителния дял на работниците и служителите, ползвали кратък болничен, докато в останалите държави той се увеличава. В Гърция от 10,6 заети, ползвали болничен до 3 дни през 2007 г., през 2013 г. той спада до 5,4%. В Унгария делът на болните през 2007 е бил 3% и спада до 2%. За разлика от тях, обаче, в Чехия относителния дял на краткосрочно заболелите нараства от 3,4% (2007) на 4,9% (2013); в Австрия ситуацията е аналогична, макар делът на лицата в отпуск по болест да е по-висок – 4,9% през 2007 и 9,2% през 2013 г. В Португалия разликата е по-малка – увеличението е от 4,5% на 5,7%.

Фигура 10. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, от 1 до 3 дни (%)

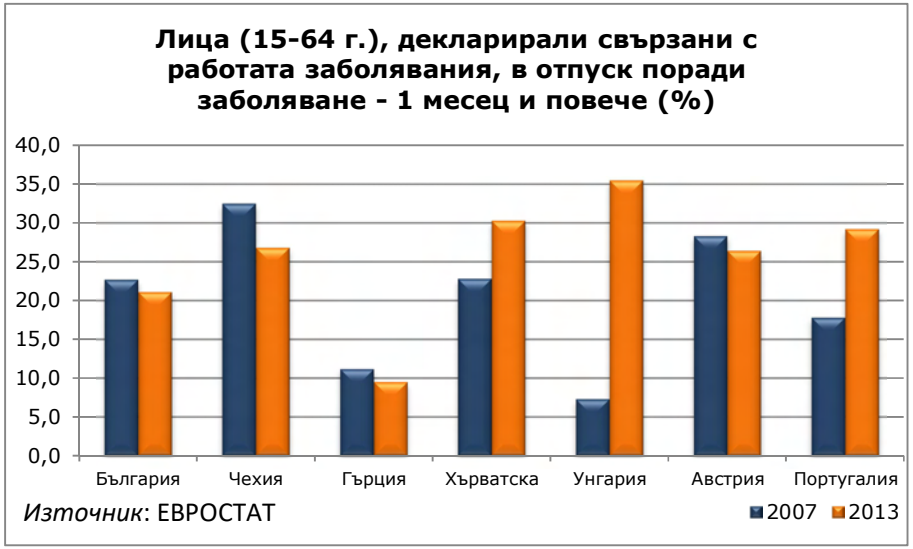
---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Сходни тенденции при продължителността на отпуската по болест в размер на 4 и повече дни се наблюдава в България, Чехия и Гърция, където за период от 6 години относителния дял на лицата в болничен намаляват, докато в другите държави се увеличават (Фигура 11). Например, в България през 2007 г. 36,7% от лицата в болничен са били в отпуск за 4 и повече дни, а шест години по-късно – 29,6% от болните. В Чехия разликата е значително по-голяма – спадът е от 83,1% до 48,8%, а в Гърция, подобно на България, разликата е от около 8%. В Хърватска, Унгария, Австрия и Португалия относителния дял на лицата, ползвали отпуск поради професионални заболявания нараства за 6 години, като най-малка е разликата в Австрия – от 50,4% (2007 г.) на 53% (2013 г.), а най-голяма е в Унгария – от 23,3% (2007 г.) на 44,4% (2013 г.). Незначителен е ръстът в Хърватска, където 38,2% от лицата с професионални заболявания са ползвали 4 и повече дни отпуск по болест през 2007 г., и 43,1% през 2013 г.

Фигура 11. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 4 и повече дни (%)

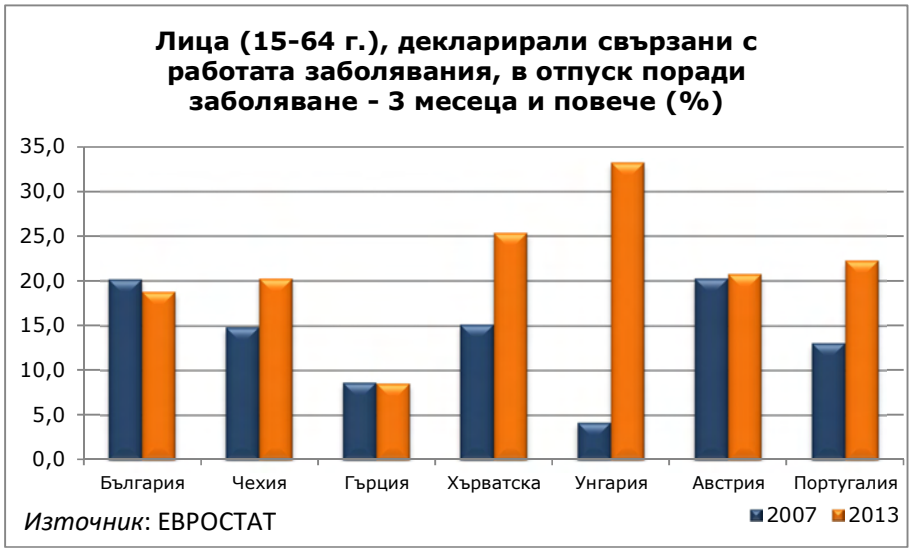
---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Сходни са данните за лицата, декларирали професионални заболявания и ползвали повече от 1 месец отпуск по болест (Фигура 12). В България, Чехия, Гърция и Австрия, за период от 6 години намалява относителния дял на лицата, ползвали отпуск по болест в продължение на един месец и повече, като в Хърватска, Унгария и Португалия техния дял нараства. В България разликата е незначителна – ако през 2007 г. 22,7% са ползвали такъв болничен, то през 2013 г. техния дял спада до 21,1%. Най-фрапираща е разликата в Унгария, където през 2007 г. едва 7,3% от лицата са ползвали болничен в продължение на месец и повече, докато през 2013 г. техният дял нараства до 35,5%. Сравнително голяма разлика се наблюдава и в Португалия – през 2007 г. 17,8% от болните са били в отпуск един месец и повече, а шест години по-късно техният дял нараства до 29,2%.

Фигура 12. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 1 месец и повече (%)

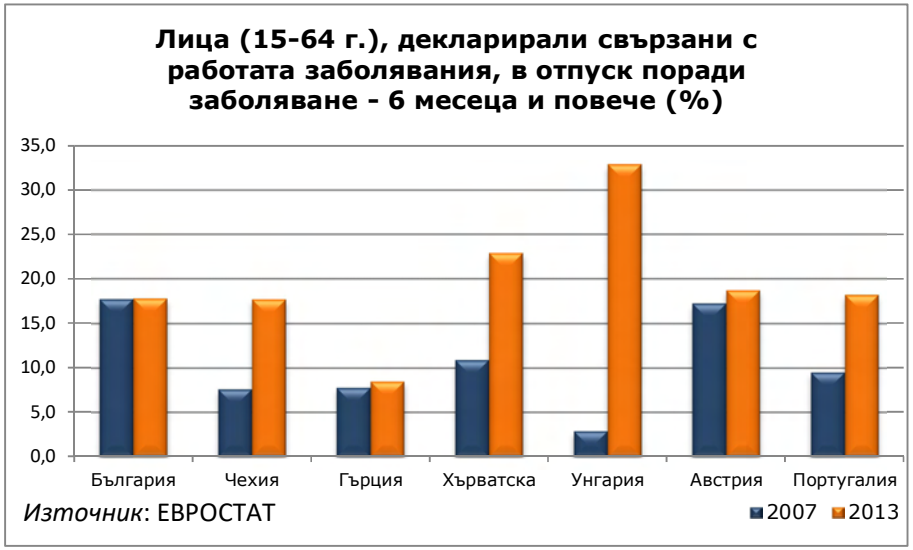
---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



Аналогични са тенденциите при болничните с продължителност 3 и повече месеца (Фигура 13). За период от 6 години промените в България, Гърция и Австрия са незначителни (съответно от 20,2% на 18,8%, от 8,7% на 8,6%, и 20,3% на 20,8%), докато в Хърватска, Унгария и Португалия делът на лицата, ползвали дълъг отпуск по болест значително нараства. В Хърватска през 2007 г. 15,2% от болните са били 3 и повече месеца в отпуск, а през 2013 г. – 25,4%; в Унгария делът им нараства от 4,2% (2007 г.) на 33,3% (2013 г.). В Чехия се наблюдава увеличение от 14,9% на 20,3%.

Фигура 13. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 3 месеца и повече (%)

---------- www.eufunds.bg ----------
Проект BG05M9OP001-3.004 „Оптимизация и иновации в ИА ГИТ“, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд



По отношение на отпуските по болест с продължителност 6 и повече месеца, във всички анализирани държави се наблюдава тенденция на увеличение на делът на лицата, които са били в отпуск по болест (Фигура 14). Най-драстична е разликата в Унгария и Хърватска, където делът на болничните е нараснал съответно от 2,9% на 32,9% и 10,9% на 22,9%. В Португалия и Чехия увеличението е по-умерено – съответно от 9,5% на 18,2% и от 7,6% на 17,7%. В България, Гърция и Австрия нарастването е най-малко, като в България то е незначително – от 17,7% на 17,8%; в Гърция е малко по-голяма – от 7,8% на 8,5%, а в Австрия – от 17,2% на 18,7%.

Като цяло може да се каже, че делът на лицата в България, по отношение продължителността на отпуската по болест, не е значително по-голям или по-малък от другите държави-членки на ЕС. Може да се допусне, че разликата се дължи на методиката, по която се разрешават отпуск по болест и вида на професионалните заболявания.

Фигура 14. Лица на възраст между 15 и 64 години, декларирали свързани с работата заболявания, в отпуск поради заболяване, 6 месеца и повече (%)

Задълбочено изследване и анализ на въздействието на работата върху здравето на работниците и служителите в България е направено в периода 2010 – 2012 г. във връзка с изпълнението на проект BG051PO001-2.3.01 „Превенция за безопасност и здраве при работа“.[120] Според авторите, рискът за здравето по време на работа може да се дължи на три основни групи фактори: 1) технологични причини, които не могат да бъдат непосредствено контролирани: дори модерните технологии съдържат елементи, които влияят на здравето на заетите; 2) лоши физически условия на труд, които могат да бъдат пряко повлияни, но все пак в рамките на технологията; 3) лоши психологически условия на труд, които трудно може да бъдат повлияни поради зависимостта им от други допълнителни фактори.

В Доклада се посочва, че трудовият травматизъм е обективен индикатор за неблагоприятното въздействие на работата и работното място върху здравето на заетите. Въз основа на данни от проучването, извършено в изпълнение на горецитирания проект, по отношение на рисковете, авторите приемат, че:

- Съществува риск в секторите, където наетите често отсъстват по здравословни причини, тъй като това е проява на влошения им здравен статус;
- Съществува риск в секторите, където наетите имат сериозни здравни проблеми. В тези сектори производителността е ниска (поне потенциално) и работната сила е слабо мотивирана за труд;
- Съществува риск в секторите, където наетите оценяват, че работата влияе на здравето им. Този риск се ограничава (временно), ако за наетите това не е от голямо значение;
- Рискът за здравето от работата се компенсира в известна степен, ако работодателят осигурява допълнителен (извън задължителното осигуряване) достъп до здравни услуги;
- Особено рискови са секторите, в които съществува относително силен (спрямо останалите сектори) трудов травматизъм. За определянето на относителната сила на травматизма следва да се имат предвид едновременно смъртните случаи, честотата на трудовите злополуки, тежестта на трудовите злополуки, професионалните заболявания.

[120] Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, ОП „Развитие на човешките ресурси“, Доклад за резултатите от националното изследване на условията на труд в България по проект BG051PO001-2.3.01 „Превенция за безопасност и здраве при работа“: Работа, Сигурност, Живот; Докладът е достъпен на интернет адрес http://projects.gli.government.bg/index.php?mod=content&show=43.

Относително ограниченият трудов травматизъм в даден сектор не дава достатъчно основание за твърдението, че риск за здравето в този сектор не съществува.

В Доклада се посочва, че според данните от стандартизираното интервю почти 30% от наетите са отсъствали през последните 12 месеца от работа по здравословни причини. Най-много са отсъствията по здравословни причини в сектор Преработваща промишленост (C) и Финансови и застрахователните дейности (K). Следват сектори Административни и спомагателни дейности (N), Добивна промишленост (B) и Професионални и научни изследвания (M). Най-малко през последните 12 месеца са отсъствали по здравословни причини в Селско, горско и рибно стопанство (A) – само 14,8% от респондентите от този сектор заявяват това. Следват сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Култура, спорт и развлечения (R). Сред цялата изследвана съвкупност незначителен е делът на тези, които са отсъствали заради трудови злополуки (под 0,1%) или заради болест, причинена от работата (около 3% от интервюираните). Тези данни не са основание за подценяването на съществуващия трудов травматизъм. Сравнението на данните от представителното изследване и анализираните обективни данни за трудовия травматизъм очертава следните проблеми: 1) Относително честите отсъствия по болест в сектор Преработваща промишленост (C) са в съответствие със статистическите данни за трудови злополуки и професионални заболявания. 2) В сектори Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), въпреки високия обективно установен риск, работещите относително рядко отсъстват по болест. Това очертава съществен риск за тези сектори, тъй като там, въпреки риска, работещите по-скоро не се лекуват. Възможно е това да е следствие от факта, че работещите в сектора придават по-малко значение на здравето си и заплахите за него, или от преимуществено сезонния характер на работа в селското стопанство, поради което отсъствията заради леки заболявания са на практика невъзможни.

Данните от изследването показват, че съществуват сектори, в които има значими отклонения по показателя „отсъствия заради здравословни проблеми, причинени от работата”. Заради подобни проблеми отсъстват повече в сектори Държавно управление (O) и Преработваща промишленост (C). Точно обратното е в сектори Хуманно здравеопазване и социална работа (Q), Селско, горско и рибно стопанство (A) и Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети (G), където отсъствията поради здравословни проблеми, причинени от работата, са относително по-редки.

Трудовите злополуки обаче не бива да се подценяват, защото независимо от това, че рядко са причина за отсъствия по здравословни причини, все пак са доста разпространени. Според данните от представителното изследване най-рисковите сектори спрямо този показател са Добивна промишленост (B), Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D), Транспорт, складиране и пощи (H), Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) и Хотелиерство и ресторантьорство (I), където средната стойност по този показател е изместена в посока на увеличаване на дела на тези, които заявяват, че е имало трудови злополуки. Единственият сектор, в който категорично може да се каже, че по мнение на наетите е имало по-малко трудови злополуки, е Финансови и застрахователни дейности (K).

Независимо от ниския дял на трудовите злополуки и на причинените от работата отсъствия по болест, наетите са склонни да смятат, че работата влияе на здравето им. 26,6% от респондентите в изследването по проекта смятат, че здравето и безопасността им са изложени на риск по време на работа. Най-голям е този дял в сектор Хуманно здравеопазване и социална работа (Q) – почти 57% от заетите в този сектор споделят това мнение. По този показател следват сектори Добивна промишленост (B) и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива (D). Най-малък е съответният дял в сектори Финансови и застрахователни дейности (K), Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения (J) и Хотелиерство и ресторантьорство (I). Делът на тези, които смятат, че работата влияе на здравето им, е далеч по-висок от тези, които са изложени на риск по време на работа. Почти 43% от респондентите заявяват, че работата влияе на здравето им.

Раздел II: Етап 2: Проучване на информационната система на наличната база данни, която ще се използва за изготвяне на оценка на рисковия потенциал

II.1. Елементи, структура и съдържание на базата данни на Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда“

В настоящият раздел подробно са описани основните данни, които се въвеждат в Информационната система на и се използват в ИА „Главна инспекция по труда“. Последователно е изложено описанието на въвежданите данни, структурирани в подточки по специфика.

II.1.1. Наредба 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

В Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ деклараторите следва да представят информация в няколко раздела:

Раздел I. Данни за работодателя

1. Наименование/име на юридическото и физическото лице, което:

Попълва се пълното наименование на ЮЛ или на ФЛ, като се отбелязват с чек боксчета (□) за:

Самостоятелно наема работещи

или

Ползва или е ползвало работещи, предоставени от предприятие, което осигурява временна заетост

2. Седалище и адрес на управление, както и ЕИК номер:

Въвежда се: град, община, област, жилищен комплекс, улица, номер, блок, вход, етаж, апартамент, пощенски код, телефон / факс, електронна поща.

3. *Управляващ и представляващ дружеството, организацията, търговеца* – (При повече от един управляващ или представляващ се добавят допълнителни полета);

3.1. *Въвежда се: Име, презиме, фамилия*. Длъжност, като се уточнява с чек боксчета (□) дали е Управляващ или Представляващ. Телефон / факс. Електронна поща.

3.2. Повтаря се от т. 3.1., ако е необходимо се добавят допълнителни полета.

4. Лица за контакти:

Въвежда се: Име, презиме, фамилия. Длъжност. Телефон / факс. Електронна поща.

Въвежда се датата на попълване на Декларацията във формат „дд мм гггг" и подпис с име и фамилия плюс печат.

Раздел II. Данни за предприятието

5. Наименование на предприятието:

Въвежда се: Адрес: гр./с., община, област, жилищен комплекс, улица, блок, вход, етаж, апартамент, пощенски код, телефон и факс, електронна поща.

6. Ръководител на предприятието:

Въвеждат се: име, презиме, фамилия. Длъжност. Телефон / факс. Електронна поща.

7. Въвежда се: *Основна и спомагателна дейност, съгласно Класификатора на икономическите дейности* (КИД 2008) – (при необходимост се добавят допълнителни редове):

7.1. Изписва се Класификатора на икономическите дейност, както и номера му, пример: КИД: 62.01 (компютърно програмиране)

7.2. Изписва се Класификатора на икономическите дейност, както и номера му, т.е. КИД: 2008

7.3. при необходимост се добавят допълнителни редове

8. *Поделения на предприятието, извън адреса по т. 5* – въвежда се с чек боксчета (□) ДА или НЕ. Съответно при отговор „ДА" се попълва.

При необходимост се добавят допълнителни редове в табличен вид:

колона #1 – Наименование на поделението

колона #2 – Брой Наети лица

колона #3 – Адрес (гр./с., обл., ул. №)

колона #4 – Дейност по КИД 2008

колона #5 – Ръководител (име, фамилия, тел., ел. поща)

8.1. Ред под горните колони от #1 до #5

8.2. Ред под горните колони от #1 до #5

8.3. При необходимост се добавят допълнителни редове

9. *Големина на предприятието* според средносписъчния брой на персонала. С чек боксчета (□) се отбелязват броя служители: от 1-9, от 10-49, от 50-249, от 250 и над 250.

10. *Наети лица към датата на подаване на декларацията*, като се въвежда бройката им.

10.1. Тук се въвеждат работници и служители, наети по трудов/служебно правоотношение, като в табличен вид се изписват:

колона #1 – брой общо;

колона #2 – мъже;

колона #3 – жени

в т. ч. на нов ред от таблицата се въвеждат по срочно правоотношение;

в т. ч. лица с трайно намалена работоспособност (също на нов ред от таблицата);

в т. ч. лица над 55 години;

в т. ч. лица на възраст под 25 години;

в т. ч. граждани на държави-членки на ЕС;

в т. ч. граждани на държави – страни по споразумението за Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария;

в т. ч. граждани на други държави.

10.2. Работници/служители на друго физическо или юридическо лице (попълва се в същата таблица описана в 10.1.)

11. *Работни места за трудоустрояване*: въвежда се броя.

Попълва се само, ако общата численост на персонала е над 50 души.

11.1. Общ брой на определените места за трудоустрояване от тях заети от трудоустроени лица – въвежда се бройката

в т. ч. заети от трудоустроени с трайни увреждания – въвежда се бройката

11.2. Работни места, заети от трудоустроени бременни и кърмачки през годината – въвежда се бройката

12. *Работници и служители, ползващи правото на*: въвежда се бройката

намален работен ден по чл. 137, ал. 1, т. 1 от КТ – въвежда се бройката

допълнителен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ – въвежда се бройката

безплатна храна по чл. 285, ал. 2 от КТ – въвежда се бройката

Раздел III. Данни за организация и управление на БЗР

Въвеждат се с чек боксчета (□). При отговор „ДА“, се маркира квадратчето срещу съответния ред.

13. *Определено длъжностно лице или специализирана служба за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове* – избира се при необходимост чек бокс (□)

14. *Учреден*:

- комитет по условия на труд – избира се при необходимост чек бокс (□)
- група по условия на труд – избира се при необходимост чек бокс (□)
- комитет и група/и по условия на труд – избира се при необходимост чек бокс (□)

15. *Осигурено обслужване от служба по трудова медицина*, регистрирана в Министерството на здравеопазването – избира се при необходимост чек бокс (□)

16. *Документирана оценка на рисковете за безопасността и здравето на работещите* – избира се при необходимост чек бокс (□)

17. *Утвърдени мерки за отстраняването, намаляването или контролирането на риска*:

- международно призната система за управление на БЗР – избира се при необходимост чек бокс (□)
- програма за управление на професионалните рискове – избира се при необходимост чек бокс (□)
- други мерки – избира се при необходимост чек бокс (□)

18. *Организация за действия по ликвидиране на опасността при аварии в предприятието, оказване на първа помощ, противопожарна охрана и условия за евакуация на работещите* – избира се при необходимост чек бокс (□)

19. *Провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа рискове* – избира се при необходимост чек бокс (□)

20. *Провеждане на задължителни предварителни и периодични медицински прегледи* – избира се при необходимост чек бокс (□)

Раздел IV. Данни за условия на труд, свързани с осъществяваната дейност

Част I. Работни места и условия на труд

21. *Общ брой работни места* – въвежда се бройката им

в т. ч. подвижни работни места – въвежда се бройката им

в т. ч. надомна работа – въвежда се бройката им

22. *Работни места, свързани с* (в табличен вид изброени колона #1 „общо“, колона #2 „мъже“, колона #3 „жени“):

„с чек бокс (□)“ работа на открито

„с чек бокс (□)“ работа под земята

„с чек бокс (□)“ работа във въздуха

„с чек бокс (□)“ работа на и под водата

Работата във въздуха се отнася до: пилот, щурман, радист, борден инженер (механик), парашутист, стюард/еса, и борден съпроводител, работещи във въздухоплаването.

23. *Организация на работата*: въвежда се бройката и се отбелязва и с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ работа на смени – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ нощен труд – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ дежурства – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ разположение – въвежда се бройката

24. *Опасности/източници на опасност, създаващи риск за здравето и безопасността на работещите, съгласно оценката на риска*: въвежда се бройката и се отбелязва и с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ прах – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ химични агенти – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ работа с нано материали – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ канцерогенни и мутагени – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ азбест – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ биологични агенти – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ шум – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ вибрации – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ източници на йонизиращи лъчения – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ електромагнитни лъчения – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ лазерни оптични лъчения – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ други вредни лъчения – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ физическо натоварване – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ ръчна работа с тежести – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ осветеност – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ неблагоприятен микроклимат – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ взривоопасна среда – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ пожароопасна среда – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)“ електрически ток – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ машини и съоръжения – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ електрически уредби над 1000 V, обслужвани от предприятието – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ транспортни средства – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ съдове под налягане – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ повдигателни съоръжения – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ въжени линии – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ строителни скелета – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ подвижни платформи – не се отразява брой работещи

„с чек бокс (□)“ други – не се отразява брой работещи

Част II. Лични предпазни средства (ЛПС)

25. *Наличие на работни места и длъжности, при които е необходимо използването на ЛПС*, съгласно направената оценка на риска. (Ако отговорът е "не", се преминава към част III) – въвеждането е с чек бокс (□) с отговор „ДА" или „НЕ"

26. *Брой работни места, на които се използват ЛПС* – въвежда се бройката им.

Брой работещи, на които към момента на декларираме са предоставени ЛПС за:

„с чек бокс (□)" защита на главата – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита на долните крайници – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита на очите или лицето – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита на слуха – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита на тялото и горните крайници – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита от неблагоприятни климатични въздействия – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" светлоотразителни облекла – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защитни колани (сбруи) – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защитни въжета – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита на кожата – въвежда се бройката

„с чек бокс (□)" защита от електрически ток – въвежда се бройката

27. *Брой работещи, на които са предоставени повече от 1 ЛПС* - въвежда се бройката

28. *Проведено обучение/демонстрация за използването, съхраняването и начините за проверка на изправността на ЛПС* – въвежда се с чек бокс (□) при отговори „ДА" или „НЕ"

Част III. Ръчна работа с тежести (РРТ)

29. *Оценен е рискът при ръчна работа с тежести*.

(Ако отговорът е "не се извършва ръчна работа с тежести", преминете към част IV) – въвеждането става с чек боксове (□) с отговори „ДА", „НЕ", „Не се извършва РРТ"

30. *Брой работещи, извършващи редовна ръчна работа с тежести* – въвежда се бройката в табличен вид, както следва: „бр. общ“, „мъже“, „жени“

31. *За избягване/ограничаване на ръчната работа с тежести са предприети/осигурени следните*: - отговаря се с чек бокс (□):

„с чек бокс (□)“ организационни мерки

и/или

„с чек бокс (□)“ технически средства/оборудване

Под организационни мерки се има предвид и се отбелязва:

„с чек бокс (□)“ консултации с работещите и/или техните представители

„с чек бокс (□)“ обучение

„с чек бокс (□)“предоставяне на информация

„с чек бокс (□)“ други

и/или

„с чек бокс (□)“ към момента на декларираме не са предприети мерки

32. *Брой работещи, на които е извършена предварителна медицинска оценка за извършване на ръчна работа с тежести* – въвежда се бройка

Част IV. Работа с видеодисплеи

33. *Оценен е рискът на работните места с видеодисплеи*

(Ако отговорът е “няма такива работни места”, се преминете към част V) – въвеждането става с чек бокс (□) при отговори: „ДА“, „НЕ“, „Няма такива работни места“

34. *Общ брой работещи, които работят с видеодисплеи* – въвежда се бройка

- в т.ч. през повече от половината от законоустановеното работно време – въвежда се бройка

35. *Работещи, на които през годината е осигурен преглед на очите и оценка състоянието на зрението*: - въвежда се бройка

- в т.ч. при оплакване – въвежда се бройка

36. *Общ брой осигурени средства за корекция на зрението през годината* – въвежда се бройка

Част V. Шум

37. *Оценен е рискът при експозиция на шум*

(Ако отговорът е „няма необходимост”, се преминава към част VI) – въвежда се с чек бокс (□) при отговори: „ДА“, „НЕ“, „Няма необходимост“

38. *При оценката на риска са използвани данни за*: - въвежда се с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ дневно ниво на експозиция на шум

„с чек бокс (□)“ средно седмично ниво на експозиция на шум

„с чек бокс (□)“ друго ...

39. *При оценката на риска е определен риск, свързан с*: - въвежда се с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ постоянен шум

„с чек бокс (□)“ променлив шум

40. *При оценката на риска е идентифициран повишен риск във връзка с възможна експозиция едновременно на шум и*: - въвежда се с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ ототоксични материали с професионален произход

„с чек бокс (□)“ вибрации

41. *Брой работници, изложени на шум* (обективно оценени или измерени нива, без отчитане на ефекта на ЛПС за защита на слуха): - въвежда се в табличен вид като се изписва бройка, а именно:

колона #1 – ≥ 80 dB(A) – въвежда се бройка

колона #2 – ≥ 85 dB(A) – въвежда се бройка

колона #3 – ≥ 87 dB(A) – въвежда се бройка

42. *Предприети мерки за избягване или намаляване на риска от експозиция на шум*: - въвежда се с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ проектиране и разположение на работните места

„с чек бокс (□)“ избор на подходящо оборудване

„с чек бокс (□)“ нов метод на работа с по-ниска експозиция на шум

„с чек бокс (□)“ технически средства за ограничаване на шума

„с чек бокс (□)“ програми за поддържане на работното оборудване

„с чек бокс (□)“ организация на работата

„с чек бокс (□)“ ЛПС

„с чек бокс (□)“ други:

или

„с чек бокс (□)“ към момента на декларираме не са предприети мерки

43. *Работещи, на които е осигурено здравно наблюдение и профилактично аудиометрично изследване през годината*: - въвежда се бройка

44. *Изключения, съгласно чл. 10 от Наредба № 6 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на шум*, при които изискванията по чл. 8, ал. 1, т. 1 и 2 и чл. 9 от наредбата не се прилагат – въвежда се с чек бокс (□) с отговори „ДА“ или „НЕ“

Причини: (пояснете основанието при отговор „да”)

Част VI. Вибрации

45. *Рискът при излагане на вибрации е оценен:*

(Ако отговорът е „няма необходимост”, се преминава към част VII) – въвеждането става с чек боксове (□) с отговори „ДА“, „НЕ“, „Няма необходимост“

46. Брой работници, изложени на вибрации над установените гранични стойности на експозиция: - въвежда се бройка

в т.ч.: предавани на системата ръка-рамо: - въвежда се бройка

в т.ч.: предавани на цялото тяло: - въвежда се бройка

47. *Предприети мерки за избягване на риска от въздействие на вибрации*: - въвежда се с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)“ методи на работа с по-ниска експозиция на вибрации

„с чек бокс (□)“ работно оборудване, генериращо възможно най-малко вибрации

„с чек бокс (□)“ допълнително оборудване, намаляващо риска от увреждания (седалки/ръкохватки)

„с чек бокс (□)“ програми за поддържане на работното оборудване

„с чек бокс (□)“ ограничаване на продължителността и интензивността на експозицията

„с чек бокс (□)“ осигуряване на подходящи микроклиматични условия

„с чек бокс (□)“ ЛПС, вкл. работно облекло, което предпазва експонираните работещи от студ и влага

„с чек бокс (□)“ други:

или

„с чек бокс (□)“ към момента на декларираме не са предприети мерки

48. *Работещи, на които е осигурено здравно наблюдение през годината* – въвежда се бройка

49. *Изключения, съгласно чл.9 на Наредба № 3 от 5.05.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравето и безопасността на работещите при рискове, свързани с експозиция на вибрации*, при които мерките по чл.8, ал.1 на наредбата не се прилагат. - въвеждането става с чек боксове (□) с отговори „ДА“, „НЕ“

Причини: (пояснете основанието при отговор „да”)

Част VII. Физиологични режими на труд и почивка

50. В предприятието са разработени физиологични режими на труд и почивка в зависимост от оценката на риска и организацията на работния процес - – въвеждането става с чек боксове (□) с отговори „ДА“, „НЕ“, „Няма необходимост“

(Ако отговорът е „няма необходимост”, преминете към част VIII.)

51. *Вид на регламентираните почивки*: - въвеждането става с чек бокс (□) и въвеждане на бройка

„с чек бокс (□)“ активни – въвеждане на бройка

„с чек бокс (□)“ полупасивни – въвеждане на бройка

„с чек бокс (□)“ пасивни – въвеждане на бройка

52. *Осигурени подходящи места за почивка*: - въвеждането става с чек бокс (□) с отговори „ДА“, „НЕ“, „Не за всички“

53. *Общото време за регламентирани почивки достига*: - въвежда се бройка в табличен вид, а именно:

колона #1 - % от работното време

колона #2 – брой работещи

(При необходимост се добавят допълнителни редове)

Част VIII. Знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа

54. *В предприятието се използват знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа* - въвеждането става с чек бокс (□) с отговори „ДА", „НЕ", „Няма необходимост"

55. *Използваните знаци и сигнали, в зависимост от своя вид и предназначение, съответстват на изискванията в приложенията към Наредба № РД-07/8 от 20.12.2008 г.* за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа - въвеждането става с чек бокс (□) с отговори „ДА", „НЕ"

56. *Предприети мерки за правилно възприемане и ефективност на използваните знаци или сигнали за безопасност и/или здраве при работа*: - въвеждането става с чек бокс (□)

„с чек бокс (□)" правилно възприемане от работещите при използване от тях на лични предпазни средства

„с чек бокс (□)" използване на светещи знаци и/или звукови сигнали при необходимост за сигнализиране на опасност, известяване на лицата за специфични действия и евакуация

„с чек бокс (□)" едновременно използване на знаци и/или сигнали за безопасност и/или здраве при работа в съответствие с нормативните изисквания

„с чек бокс (□)" дублиране на знаците и/или сигналите за безопасност и здраве със светлинни/звукови, ако в предприятието има работещи с увредено зрение или слух

„с чек бокс (□)" недопускане ефективността на знаците/сигналите да се нарушава от наличието на друг знак, сигнал или подобен източник, който би нарушил правилното възприемане

„с чек бокс (□)" осигурен авариен източник на захранване за използваните знаци за БЗР

„с чек бокс (□)" други (посочват се др.)

или

„с чек бокс (□)" към момента на декларираме не са предприети мерки

Въвежда се датата на попълване на Разделите на Декларацията във формат „дд мм гггг", и подпис с име и фамилия плюс печат.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Приложението се попълва „с чек бокс (□)" от:

- „с чек бокс (□)" Строители, съгласно чл. 163, ал. 1 на Закона за устройство на територията, извършвали през годината строителни и/или монтажни дейности по смисъла на чл.2, ал.1 от Наредба № 2 от 22.03.2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи

- „с чек бокс (□)" Проектанти по смисъла на чл. 162 ал. 1 на Закона за устройство на територията и чл.8, ал.1 и 2 от Закона за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране

1. Брой на строежите, на които през годината са извършвани строителни и монтажни работи / за които са изготвяни инвестиционни проекти - въвежда се бройка

2. Строителни и монтажни работи се извършват: - попълва се „с чек бокс (□)" и се въвежда брой обекти

„с чек бокс (□)" самостоятелно от строителя – въвежда се брой обекти

„с чек бокс (□)" съвместно с други строители или с подизпълнители – въвежда се брой обекти

3. Определен е от Възложителя или упълномощеното от него лице координатор по безопасност и здраве за етапа на инвестиционното проектиране (попълва се от проектанти), - попълва се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ" и се въвежда брой обекти

4. Определен е от Възложителя или упълномощеното от него лице координатор по безопасност и здраве на етапа на изпълнението на строежа за обектите, на които строителят работи с подизпълнител и/или с втори строител - попълва се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ" и се въвежда брой обекти

5. Изготвен и е представен от Възложителя план по безопасност и здраве - попълва се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ" и се въвежда брой обекти

6. Изготвена е от Възложителя и е поставена информационна табела за строежа - попълва се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ" и се въвежда брой обекти

7. Осигурена е информация на работещите, извършващи строителни и монтажни работи - попълва се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

8. Осигурено е обучение на работещите, извършващи строителни и монтажни работи - попълва се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

9. Брой на работещите, извършващи СМР, на които е осигурена информация и обучение – въвежда се брой

Въвежда се датата на попълване на Приложение 1 на Декларацията във формат „дд мм гггг“, и подпис с име и фамилия плюс печат.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Приложението се попълва от предприятия, произвеждали, използвали или съхранявали през годината вредни и опасни химични агенти над 1 тон, и/или мутагени и канцерогенни и/или азбест. Попълва/т се само съответната/ите част/и от приложението

1. В предприятието се произвеждат, използват или съхраняват: - въвежда се с чек бокс (□):

„с чек бокс (□)“ ХИМИЧНИ АГЕНТИ

„с чек бокс (□)“ КАНЦЕРОГЕНИ/МУТАГЕНИ

„с чек бокс (□)“ АЗБЕСТ

ЧАСТ I. ХИМИЧНИ АГЕНТИ

2. Извършена оценка на риска при работа с опасни химични агенти – въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

3. Съставена картотека на информационните листове за безопасност – въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

4. Идентифицирани опасни химични агенти: - попълва се в табличен вид, а именно:

колона #1 – CAS №

колона #2 – Химичен агент

колона #3 – Брой експонирани работещи

Таблицата се попълва за идентифицираните химични агенти с най-високо оценен риск чрез оценката на риска, според: тежестта на причинената вреда/увреждания; измерени нива/концентрации близки до или над нормите за експозиция; употреба в основни производствени процеси или в количества над 1 тон годишно; брой на експонираните

работещи и др. При необходимост се прибавят допълнителни редове в таблицата.

5. Предприети мерки за предотвратяване или намаляване на риска, свързан с работата с химични агенти: - въвежда се „с чек бокс (□)“

(Пояснява се в свободното поле под съответната мярка)

„с чек бокс (□)“ ограничаване на броя на работещите, които са или могат да бъдат експонирани.....

„с чек бокс (□)“ намаляване на продължителността и степента на експозицията .....

„с чек бокс (□)“ ограничено количество на химичните агенти до минимума, необходим за извършване на определен вид работа.....

„с чек бокс (□)“ въведени процедури за съхранение и транспортиране на опасни химични агенти, както и на отпадъците, които ги съдържат.....

„с чек бокс (□)“ замяна с химични агенти или процеси, които не са опасни или са по-малко опасни.....

„с чек бокс (□)“ осигурени мерки за колективна защита .....

„с чек бокс (□)“ осигурени лични предпазни средства .....

„с чек бокс (□)“ други .....

или

„с чек бокс (□)“ към момента на декларираме не са предприети мерки

6. Извършени периодични измервания на наличните химични агенти, които могат да доведат до риск за здравето на работещите на работното място - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

7. Осигурена информация и подходящо обучение на работещите за използваните и произвеждани опасни химични агенти - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

8. Изготвен и проигран през годината план за действие за предотвратяване и ликвидиране на аварии, инциденти и злополуки, свързани с опасни химични агенти - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

9. Осигурено здравно наблюдение при идентифициран риск за здравето на работещите при оценката на риска - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой на работещите, подлежащи на здравно наблюдение – въвежда се брой

ЧАСТ II. КАНЦЕРОГЕНИ И МУТАГЕНИ

10. При извършване на оценката на риска е определен видът, степента и продължителността на експозицията на работещите за всяка дейност, при която може да възникне риск от експозиция на канцерогенни или мутагени - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

11. Идентифицирани канцерогенни и мутагени: - попълва се в табличен вид, а именно:

колона #1 – CAS №

колона #2 – Химичен агент

колона #3 – Брой експонирани работещи

При необходимост се прибавят допълнителни редове в таблицата.

12. Измерените стойности на канцерогенните и мутагените във въздуха на работното място съответстват на граничните стойности - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

13. Предприети мерки за предотвратяване или намаляване на риска, свързан с работата с мутагени и канцерогенни: - въвежда се „с чек бокс (□)“

(Пояснете в свободното поле под съответната мярка)

„с чек бокс (□)“ заместване с вещества, препарати или процеси, които не са опасни или са по-малко опасни за здравето и безопасността на работещите .....

„с чек бокс (□)“ осигурена затворена система за производство и използване на канцерогенни и мутагени .....

„с чек бокс (□)“ намаляване на нивото на експозиция на работещите.....

„с чек бокс (□)“ осигурени колективни средства за защита.....

„с чек бокс (□)“ осигурени хигиенни мерки и лични предпазни средства…….

„с чек бокс (□)“ други .....

или

„с чек бокс (□)“ към момента на декларираме не са предприети мерки

14. На работещите и/или техните представители са осигурени подходяща информация, обучение и инструктаж - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

15. Осигурено е ясно и четливо етикетиране и обозначаване с предупредителни знаци и знаци за безопасност на инсталациите, контейнерите и опаковките, които съдържат канцерогенни и мутагени - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

16. Изготвен е и се поддържа в актуално състояние списък на работещите, за които може да има опасност от експозиция на канцерогенни или мутагени риска - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой на работещите, включени в актуалния списък – въвежда се брой

ЧАСТ III. АЗБЕСТ

17. Предприятието има издадено разрешение, по Закона за здравето, за извършване на дейностите по разрушаване и/или демонтаж на азбест и азбестосъдържащи продукти - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

18. За всяка дейност, при която може да възникне риск от експозиция на прах от азбест или азбестосъдържащи материали, е оценен рискът, като е определен видът на азбеста и степента на експозицията, на която работещите са изложени - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

19. Преди започване на работа е уведомена дирекция „Инспекция по труда" и Регионалната инспекция за опазване и контрол на общественото здраве (РИОКОЗ), на територията на която се намира обекта, за дейностите, при които работещите са или могат да бъдат експонирани на прах от азбест или от азбестосъдържащи материали - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

20. Предприети са мерки при превишаване на граничната стойност на концентрация на азбестови влакна във въздуха на работната среда - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

(Ако отговорът е “да”, се посочват предприетите мерки).

21. Осигурена е оценка на здравното състояние на работещите - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой работещи, на които е осигурена оценка на здравното състояние през последните 3 години – въвежда се брой

22. Води се регистър на работещите, които извършват дейности, при които са или могат да бъдат експонирани на прах от азбест или от азбестосъдържащи материали - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой на работещите, включени в регистъра – въвежда се брой

23. Осигурено е обучение за всички работещи, които са или е вероятно да бъдат експонирани на прах, който съдържа азбест - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Въвежда се датата на попълване на Приложение 2 на Декларацията във формат „дд мм гггг“, и подпис с име и фамилия плюс печат.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

Приложението се попълва от предприятия, където се извършват работи в потенциално експлозивна атмосфера

1. Извършена е оценка на специфичните рискове, пораждани от експлозивна атмосфера - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

2. Разработени са и се подържат в актуално състояние в предприятието „Правила за предпазване от експлозия”, които съответстват на най-големия потенциален риск - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

3. Осигурено е на работещите в места, където може да възникне експлозивна атмосфера, обучение за предпазване от експлозии - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

4. При извършване на дейности, които могат да доведат до опасност от експлозия или които при взаимодействие с друг вид работа могат да породят такава опасност, се прилага система за разрешения за работа - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой издадени разрешения през годината – въвежда се брой

5. Определени са компетентни лица, които да изпълняват функциите по издаване на разрешения за работа - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Брой на определените компетентни лица – въвежда се брой

6. Класифицирани са по зони местата, където може да възникне експлозивна атмосфера - въвежда се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ"

„с чек бокс (□)" Зона 0 и 20 – въвежда се брой работни места

„с чек бокс (□)" Зона 1 и 21 – въвежда се брой работни места

„с чек бокс (□)" Зона 2 и 22 – въвежда се брой работни места

7. Категорията на използваното оборудване в местата, където може да възникне експлозивна атмосфера, съответства на класификацията на зоните - въвежда се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ"

8. Разработени са мерки за намаляване на опасността от възникване на експлозивна атмосфера и мерки за овладяване на възникнала експлозивна атмосфера или за намаляване на нейното разпространение в рамките на конкретното работно място и/или работно оборудване: - въвежда се „с чек бокс (□)"

(Маркирайте съответното квадратче и при необходимост пояснете в празните полета)

„с чек бокс (□)" приложено резервно енергийно захранване, което да осигури безопасното функциониране на работното оборудване и системи за защита

„с чек бокс (□)" осигурена ръчна система с приоритетно действие за изключване на работното оборудване и на системите за защита, които са част от автоматизирани процеси, при отклонение от предвидените условия на работа (при условие, че не се накърнява безопасността)

„с чек бокс (□)" подходящ контрол за работната среда по време на работа, който е в съответствие с оценката на риска и се извършва чрез използването на подходящи технически средства .....

„с чек бокс (□)" подходяща маркировка/предупреждаващ знак на входовете на местата, където може да възникне експлозивна атмосфера

„с чек бокс (□)" осигурено подходящо работно облекло, изработено от материали, които не предизвикват електростатични разряди, които биха могли да възпламенят експлозивна атмосфера

Брой на работещите с осигурено работно облекло .....бр. – въвежда се брой

„с чек бокс (□)" осигурени спасителни съоръжения, средства и условия за незабавно и безопасно евакуиране.....

„с чек бокс (□)" други мерки:.....

или:

„с чек бокс (□)" Към момента на декларираме не са предприети мерки

Въвежда се датата на попълване на Приложение 3 на Декларацията във формат „дд мм гггг", и подпис с име и фамилия плюс печат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Приложението се попълва от предприятията, в които се извършват сондажни работи и/или такива, в които се извършва добиване на подземни богатства чрез сондиране

1. Данни за работния участък и типа дейност: - въвежда се „с чек бокс (□)"

„с чек бокс (□)" добив на минерални суровини (подземни богатства)

„с чек бокс (□)" геологопроучвателни работи с цел добив на минерални суровинни

„с чек бокс (□)" подготовка на добитите материали за продажба

2. Местонахождение: - въвежда се „с чек бокс (□)"

„с чек бокс (□)" добив на сушата

„с чек бокс (□)" добив в морето

3. Сондирането и експлоатацията на сондажа се извършва по утвърден технически проект, включващ и нормативните изисквания за осигуряване на здраве и безопасност при работа - въвежда се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ"

4. Предприети са необходимите предпазни мерки, според характера на работата, за предотвратяване, ранно откриване и борба с възникване и разпространение на пожари и експлозии и за предотвратяване появата на взривоопасни и/или застрашаващи здравето среди - въвежда се „с чек бокс (□)" с отговори „ДА", „НЕ"

5. В дейностите по проучване и добиване на подземни богатства чрез сондиране са определени оправомощени лица, които ги ръководят и контролират

6. Създаден е екип за действие при аварийни ситуации - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

7. Осигурени са и се поддържат в изправност необходимите спасителни съоръжения и лични предпазни средства - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

8. Осигурени са необходимите предупредителни и други комуникационни системи с оглед незабавно оказване на помощ, евакуиране и извършване на аварийно-спасителни операции в случай на нужда - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

9. На работещите е предоставена информация, инструкции и/или правила и указания, които трябва да се изпълняват за осигуряване на безопасността и здравето на всички, които могат да бъдат застрашени - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

10. Въведена е нарядна система за извършване на дейност, която може да доведе до възникване на опасност за здравето и безопасността на работещите - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

11. Налице е необходимото оборудване за контролиране състоянието на сондажните отвори (кладенците) , за да се предотврати откритото фонтаниране - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

12. Категоризация на работната среда за взривоопасност - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

13. Брой осигурени средства за дихателна защита и възстановяване на дихателната дейност - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

Въвежда се датата на попълване на Приложение 3 на Декларацията във формат „дд мм гггг“, и подпис с име и фамилия плюс печат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Приложението се попълва от минни предприятия

1. Оценен е рискът на работните места в минното предприятие - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

2. Работната среда в минното предприятие е категоризирана като взривоопасна - въвежда се „с чек бокс (□)“ с отговори „ДА“, „НЕ“

3. Брой работещи, на които са осигурени ЛПС – въвежда се брой

4. Предприети организационни и технически мерки за предотвратяване и ограничаване на рисковете: - въвежда се „с чек бокс (□)“

„с чек бокс (□)“ осигурен безопасен достъп до работните места и възможност за евакуация на работещите в случай на опасност (допълнителен независим изход)

„с чек бокс (□)“ маркиране, поддържане и контролиране на пътните маршрути и маршрутите за достъп (Отнася се за работни места, където се използват транспортни средства или машини)

„с чек бокс (□)“ постоянно наблюдение движението на пластовете

„с чек бокс (□)“ укрепване на подземните минни изработки (Заб. освен случаите, когато се ползват методи за контролируемо обрушване)

„с чек бокс (□)“ подходяща вентилация за подземните участъци

„с чек бокс (□)“ контрол при транспортиране, съхраняване, раздаване и използване на взривни вещества и материали

„с чек бокс (□)“ утвърдени оперативни планове, предвиждащи дейности и мерки за защита на работещите в особено опасни зони

„с чек бокс (□)“ мерки за пожарна безопасност и предотвратяване на появата на взривоопасна среда

„с чек бокс (□)“ авариен план за действие при извънредна ситуация (промишлени аварии, природни бедствия), съобразен със спецификата на мината

„с чек бокс (□)“ създаден екип за действие при аварийни ситуации ..... брой работещи – въвежда се брой

„с чек бокс (□)“ обучение на работещите за действие при извънредна (аварийна) ситуация и използване на оборудването

„с чек бокс (□)“ осигурени подходящи само спасители за всички работещи под земята

„с чек бокс (□)“ наблюдение и проверка на всяко работно място, рудничната атмосфера, крепежа, минно геоложките условия и работното оборудване

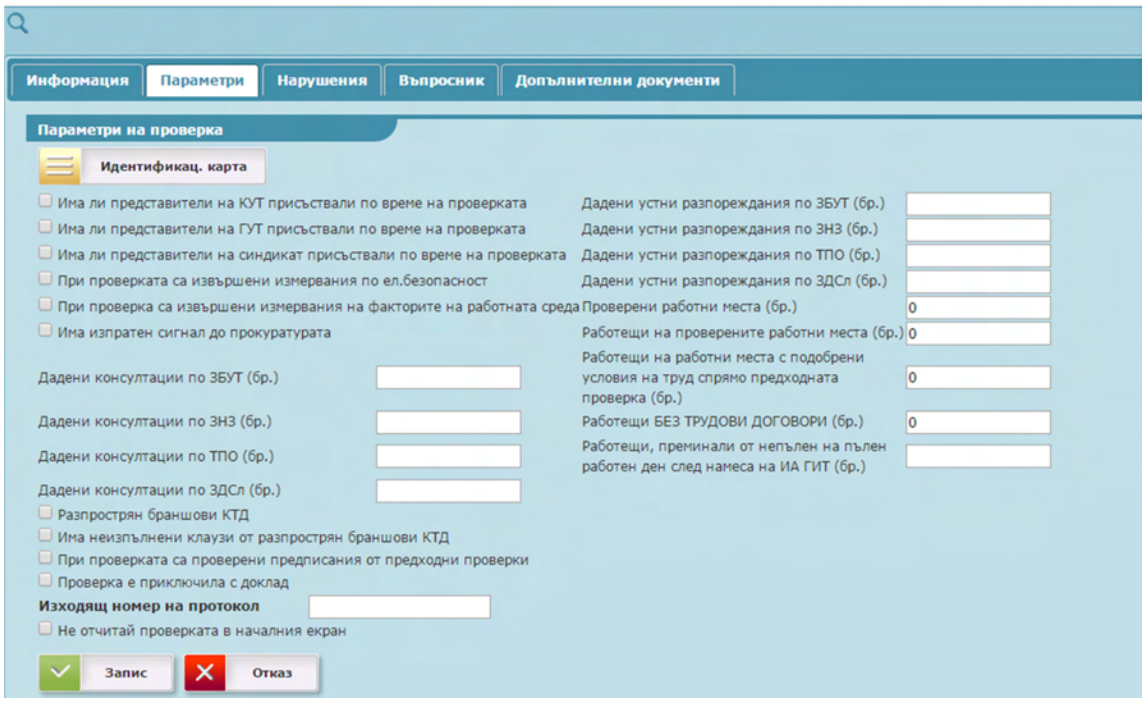
„с чек бокс (□)“ система за установяване в реално време името и местонахождението на всички лица, намиращи се под земята

„с чек бокс (□)“ осигурени индивидуални акумулаторни лампи за всички работещи под земята

5. Брой работещи, за които е осигурено здравно наблюдение през годината – въвежда се брой

Въвежда се датата на попълване на Приложение 3 на Декларацията във формат „дд мм гггг“, и подпис с име и фамилия плюс печат.

II.1.2. Описание на данните от „Екран 1“ – Параметри / „Параметри на проверка“, Идентификационна карта



Параметри на проверката. Идентификационна карта

„с чек бокс (□)“ Има ли представители на КУТ присъствали по време на проверката

„с чек бокс (□)“ Има ли представители на ГУТ присъствали по време на проверката

„с чек бокс (□)“ Има ли представители на синдикат присъствали по време на проверката

„с чек бокс (□)“ При проверката са извършени измервания по ел. безопасност

„с чек бокс (□)“ При проверка са извършени измервания на факторите на работната среда

„с чек бокс (□)“ Има изпратен сигнал до прокуратурата

Дадени консултации по ЗБУТ (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени консултации по ЗНЗ (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени консултации по ТПО (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени консултации по ЗДСл (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени устни разпореждания по ЗБУТ (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени устни разпореждания по ЗНЗ (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени устни разпореждания по ТПО (бр.) – „въвежда се бройка"

Дадени устни разпореждания по ЗДСл (бр.) – „въвежда се бройка"

Проверени работни места (бр.) – „въвежда се бройка"

Работещи на проверените работни места (бр.) – „въвежда се бройка"

Работещи на работни места с подобрени условия на труд спрямо преходната проверка (бр.) – „въвежда се бройка"

Работещи БЕЗ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ (бр.) – „въвежда се бройка"

Работещи, преминали от непълен на пълен работен ден след намеса на ИА ГИТ (бр.) – „въвежда се бройка"

„с чек бокс (□)" Разпространян браншови КТД

„с чек бокс (□)" Има неизпълнени клаузи от разпространян браншови КТД

„с чек бокс (□)" При проверката са проверени предписания от преходни проверки

„с чек бокс (□)" Проверка е приключила с доклад

Изходящ номер на протокол - „въвежда се номера на протокола"

„с чек бокс (□)" Не отчитай проверката в началния екран

Избират се бутони ЗАПИС или ОТКАЗ

II.1.3 Описание на данните от „Екран 2“ – Работодател / Секция 1 / Секция 2 / Секция 3

Работодател.

В този екран се извежда информация за избрания работодател **и обектите му**, без възможност за въвеждане на допълнителна информация.

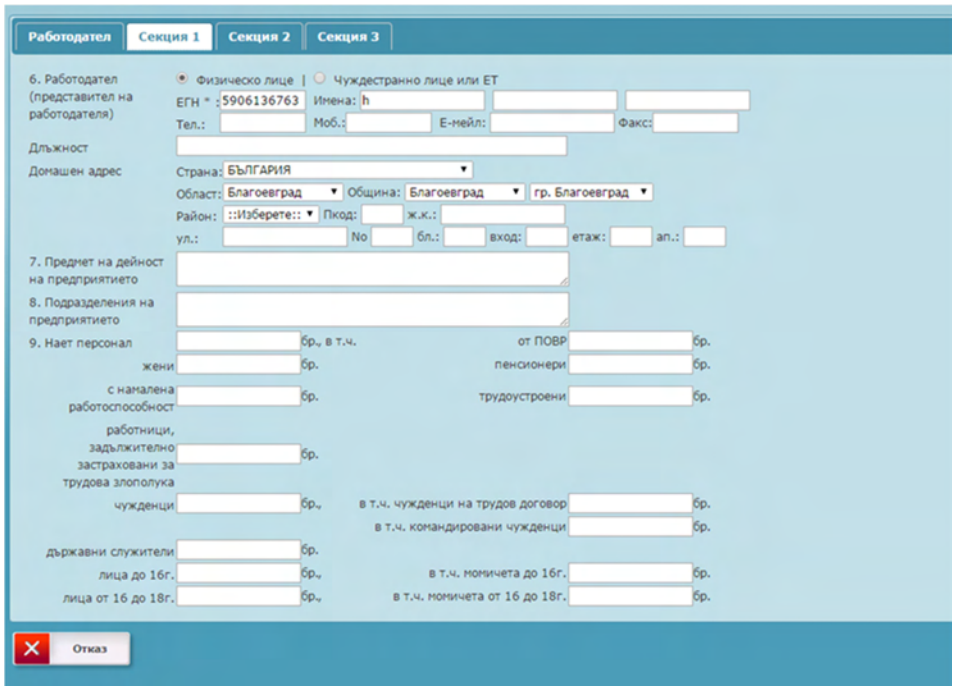
1. Съдържа ЕИК номер, наименование на фирмата, седалище и адрес, електронна поща, телефон, основен КИД номер;

2. Наименование на обект, адрес на обекта, Код на икономическата дейност.

Бутон ОТКАЗ

Секция 1.

ПОВР – Предприятие осигуряващо временна работа



Въвеждат се данни за:

т. 6 – Работодател (представител на работодателя)

избор между Физическо лице I Чуждестранно лице или ЕТ

Събиране на данни за: ЕГН, три имена, тел., мобилен, ел. поща, факс, длъжност, домашен адрес (страна, област, община, град, район, пощенски код, ж. к., улица №, блок, вход, етаж, апартамент)

Т. 7 – Предмет на дейност на предприятието – въвежда се със свободен текст

т. 8 – Подразделения на предприятието – въвежда се със свободен текст

т. 9 – Нает персонал бр., в т. ч. – въвежда се брой

- жени бр. - въвежда се брой
- с намалена работоспособност бр. - въвежда се брой
- работници, задължително застраховани за трудова злополука бр. - въвежда се брой
- чужденци бр. - въвежда се брой

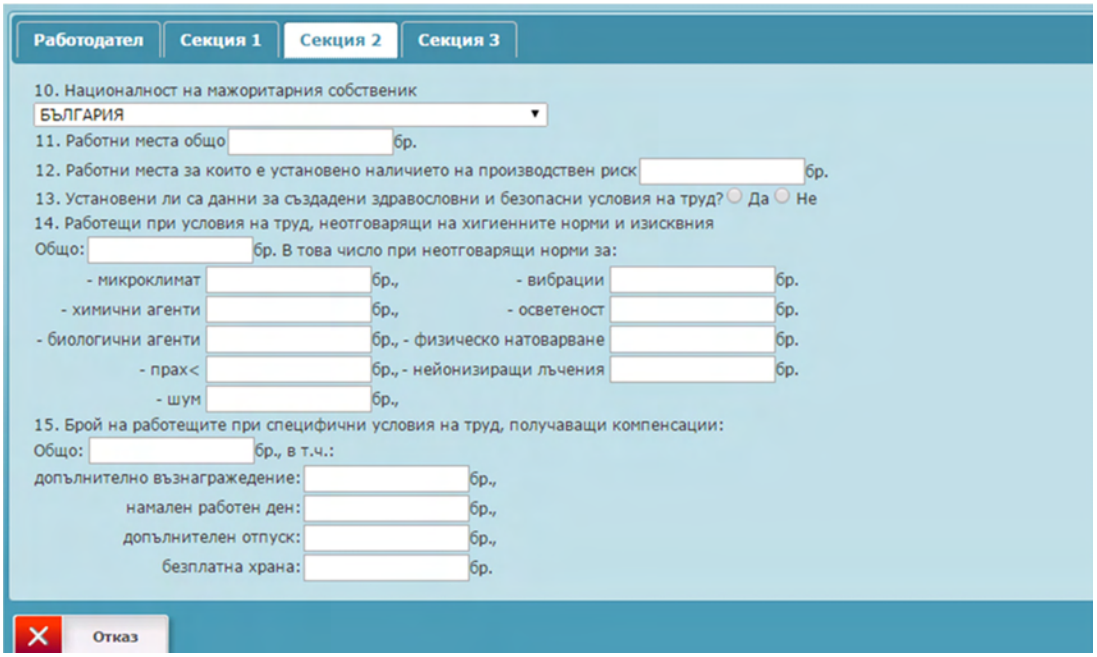
в т.ч. чужденци на трудов договор бр. - въвежда се брой

в т.ч. командировани чужденци бр. - въвежда се брой

- държавни служители бр. - въвежда се брой
- лица до 16 г., бр. - въвежда се брой
  в т.ч. момичета до 16 г. бр. - въвежда се брой
- лица от 16 до 18 г. бр. - въвежда се брой
  в т.ч. момичета от 16 до 18 г. бр. - въвежда се брой
- от ПОВР бр. - въвежда се брой
- пенсионери бр. - въвежда се брой
- трудоустроени бр. - въвежда се брой

Бутон ОТКАЗ

Секция 2.



Въвеждат се данни за:

т. 10 – Националност на мажоритарния собственик – от падащо меню се избира съответната Държава

т. 11 – Работни места общо бр. - въвежда се брой

т. 12 – Работни места за които е установено наличието на производствен риск бр. - въвежда се брой

т.13 – Установени ли са данни за създадени здравословни и безопасни условия на труд? - „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ“

т.14 – Работещи при условия на труд, неотговарящи на хигиенните норми и изисквания –

Общо: бр. - въвежда се брой. В т.ч. при неотговарящи норми за:

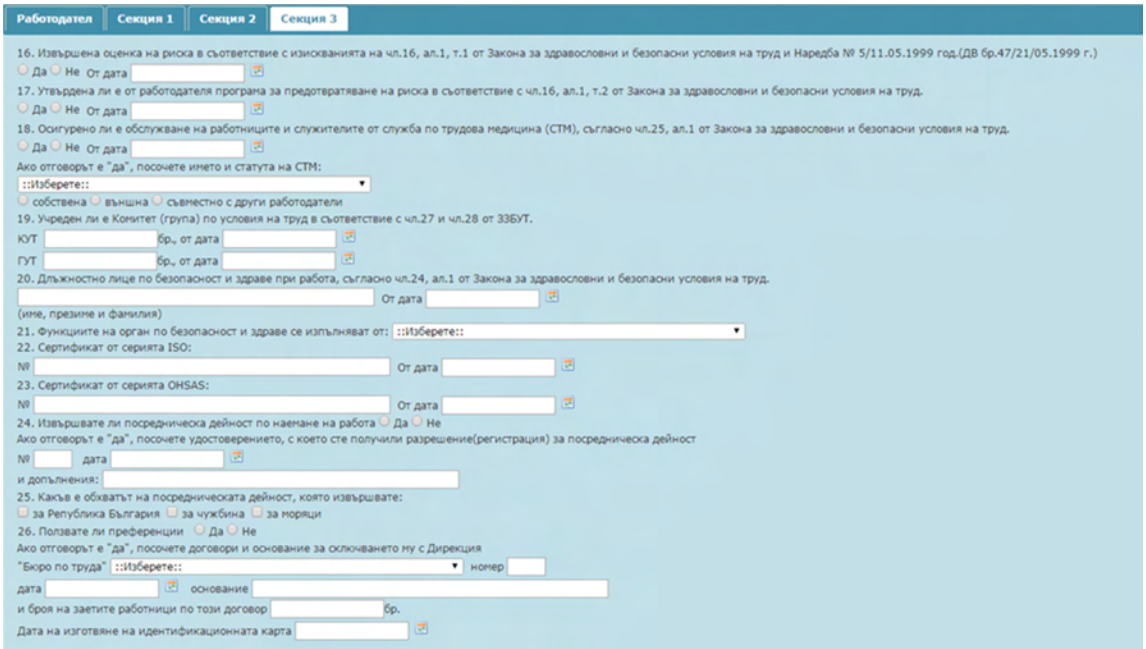
- микроклимат бр. - въвежда се брой
- химични агенти бр. - въвежда се брой
- биологични агенти бр. - въвежда се брой
- прах < бр. - въвежда се брой
- шум бр. - въвежда се брой
- вибрации бр. - въвежда се брой
- осветеност бр. - въвежда се брой
- физическо натоварване бр. - въвежда се брой
- нейонизиращи лъчения бр. - въвежда се брой

т.15 – Брой на работещите при специфични условия на труд, получаващи компенсации:

- Общо бр.: - въвежда се брой, в т.ч.:
- допълнително възнаграждение бр. - въвежда се брой
- намален работен ден бр.: въвежда се брой
- допълнителен отпуск бр.: - въвежда се брой
- безплатна храна бр.: - въвежда се брой

Бутон ОТКАЗ

Секция 3.


Работодател | Секция 1 | Секция 2 | Секция 3

16. Извършена оценка на риска в съответствие с изискванията на чл.16, ал.1, т.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба № 5/11.05.1999 год.(ДВ бр.47/21/05.1999 г.)
Да Не От дата
17. Утвърдена ли е от работодателя програма за предотвратяване на риска в съответствие с чл.16, ал.1, т.2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
Да Не От дата
18. Осигурено ли е обслужване на работниците и служителите от служба по трудова медицина (СТМ), съгласно чл.25, ал.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
Да Не От дата
Ако отговорът е "да", посочете името и статута на СТМ:
::Изберете::
собствена външна съвместно с други работодатели
19. Учреден ли е Комитет (група) по условия на труд в съответствие с чл.27 и чл.28 от ЗЗБУТ.
КУТ бр., от дата
ГУТ бр., от дата
20. Длъжностно лице по безопасност и здраве при работа, съгласно чл.24, ал.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
От дата
(име, презиме и фамилия)
21. Функциите на орган по безопасност и здраве се изпълняват от: ::Изберете::
22. Сертификат от серията ISO:
№ От дата
23. Сертификат от серията OHSAS:
№ От дата
24. Извършвате ли посредническа дейност по наемане на работа Да Не
Ако отговорът е "да", посочете удостоверението, с което сте получили разрешение(регистрация) за посредническа дейност
№ дата
и допълнения:
25. Какъв е обхватът на посредническата дейност, която извършвате:
за Република България за чужбина за моряци
26. Ползвате ли преференции Да Не
Ако отговорът е "да", посочете договори и основание за сключването му с Дирекция
"Бюро по труда" ::Изберете:: номер
дата основание
и броя на заетите работници по този договор бр.
Дата на изготвяне на идентификационната карта

Въвеждат се следните данни:

т. 16 – Извършена оценка на риска в съответствие с изискванията на чл. 16, ал.1, т.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Наредба №5/11.05.1999 год. (Дв бр.47/21/05.1999 г.) – въвежда се с „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ“ и се попълва поле с датата

т. 17 – Утвърдена ли е от работодателя програма за предотвратяване на риска в съответствие с чл.16, ал.1, т.2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд – въвежда се с „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ“ и се попълва поле с датата

т. 18 – Осигурено ли е обслужване на работниците и служителите от служба по трудова медицина (СТМ), съгласно чл.25, ал.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд – въвежда се с „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ“ и се попълва поле с датата

- Ако отговорът е „да“, се посочва името и статута на СТМ: - избира се от падащо меню, както и с „с чек бокс (□)“: собствена, външна, съвместно с други работодатели

т. 19 – Учреден ли е Комитет (група) по условия на труд в съответствие с чл. 27 и чл.28 от ЗЗБУТ

– въвежда се КУТ бр. и от коя дата

- въвежда се ГУТ бр. и от коя дата

т. 20 – Длъжностно лице по безопасност и здраве при работа, съгласно чл.24, ал.1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд – въвежда се Име, презиме, фамилия, както и От коя дата

т. 21 – Функциите на орган на безопасност и здраве се изпълняват от: - въвежда се от падащо меню

т. 22 – Сертификат от серията ISO №: въвежда се свободно номера и от коя дата

т. 23 – Сертификат от серията OHSAS №: въвежда се свободно номера и от коя дата

т. 24 – Извършвате ли посредническа дейност по наемане на работа - въвежда се с „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ“

Ако отговорът е „да“, посочете удостоверението, с което сте получили разрешение (регистрация) за посредническа дейност – въвежда се свободно в поле №, дата, и допълнения

т.25 – Какъв е обхвата на посредническата дейност, която извършвате:

„с чек бокс (□)“ за Република България

„с чек бокс (□)“ за чужбина

„с чек бокс (□)“ за моряци

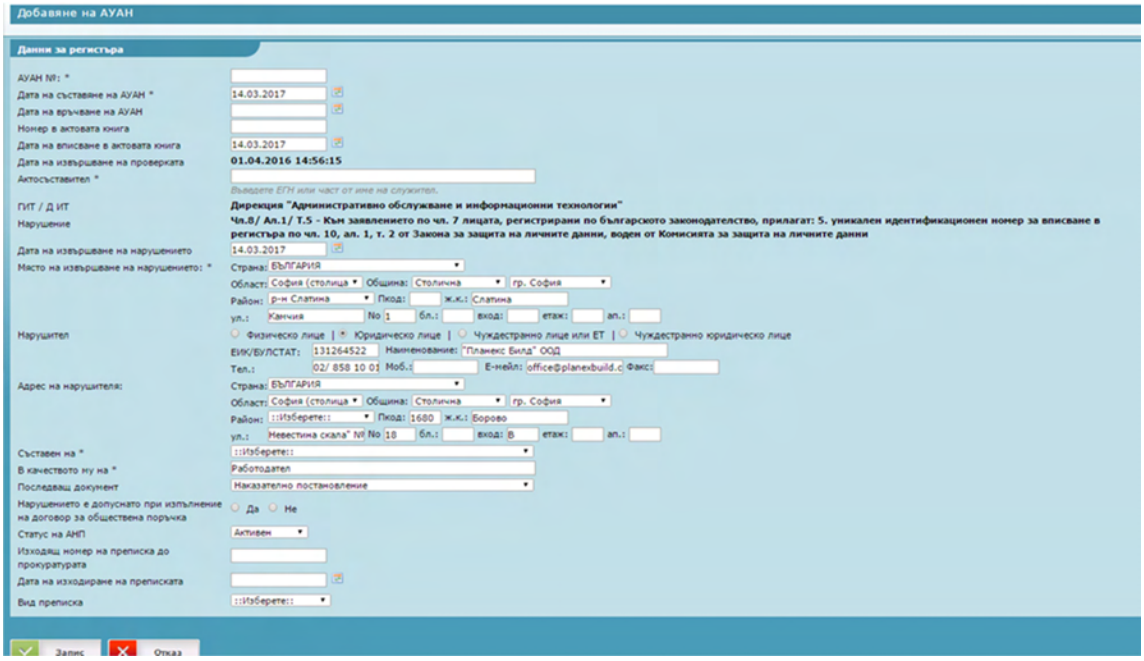
т. 26 – Ползвате ли преференции – въвежда се „с чек бокс (□)“ „ДА“ или „НЕ

Ако отговорът е „да“, посочете договори и основание за сключването му с Дирекция „Бюро по труда“ – въвежда се от падащо меню, номер – въвежда се свободно, дата, основание – въвежда се свободно, и броя на заетите работници по този договор бр. – въвежда се брой

Дата на изготвяне на идентификационната карта – въвежда се свободно или от падащо меню.

II.1.4. Описание на данните от екран „Добавяне на АУАН“

Данни за регистъра.



- АУАН №: * - въвежда се свободно в текстово поле №.
- Дата на съставяне на АУАН * - въвежда се от странично меню.
- Дата на връчване на АУАН – въвежда се от странично меню.
- Номер в актовата книга – въвежда се свободно в текстово поле.
- Дата на вписване в актовата книга - въвежда се от странично меню.
- Дата на извършване на проверката **–** въведена автоматично заедно с часа.

- Актосъставител* - въвежда се ЕГН или част от имената на служител в текстово поле.
- ГИТ / Д ИТ – Дирекция „Административно обслужване и информационни технологии“ **–** въведено автоматично.

- Нарушение – Чл. 8 / Ал.1 / Т.5 – Към заявлението по чл.7 лицата, регистрирани по българското законодателство, прилагат: 5. Уникален идентификационен номер за вписване в регистъра по чл. 10, ал.1, т.2 от Закона за защита на личните данни, воден от Комисията за защита на личните данни **–** въведено автоматично.

- Дата на извършване на нарушението - въвежда се от странично меню.

- Място на извършване на нарушението: *

  - Страна: - въвежда се от падащо меню;

  - Област: / Община: / Град: - въвеждат се от падащи менюта;

  - Район: - въвежда се от падащо меню, П код: - свободно се въвежда в текстово поле, ж.к.: свободно се въвежда в текстово поле;

  - ул.:, №, бл.:, вход, етаж:, ап.: - свободно се въвеждат в текстово поле.

- Нарушител – физическо лице / Юридическо лице / Чуждестранно лице или ЕТ / Чуждестранно юридическо лице – въвежда се „с чек бокс (□)“
  - ЕИК/Булстат:, Наименование:, Тел.:, Моб.:, Е-мейл:, Факс: - въвеждат се свободно в текстови полета.

- Адрес на нарушителя:
  - Страна: - въвежда се от падащо меню;
  - Област: / Община: / Град: - въвеждат се от падащи менюта;
  - Район: - въвежда се от падащо меню, П код: - свободно се въвежда в текстово поле, ж.к.: свободно се въвежда в текстово поле;
  - ул.:, №, бл.:, вход, етаж:, ап.: - свободно се въвеждат в текстово поле.

- Съставен на * - въвежда се от падащо меню.

- В качеството му на * - въвежда се свободно в текстово поле.

- Последващ документ - въвежда се от падащо меню.

- Нарушението е допуснато при изпълнение на договор за обществена поръчка - въвежда се „с чек бокс (□)“ „Да“ или „Не“.

- Статус на АНП - въвежда се от падащо меню „Активен“, „Не активен“.

- Изходящ номер на преписка до прокуратурата - въвежда се свободно в текстово поле.

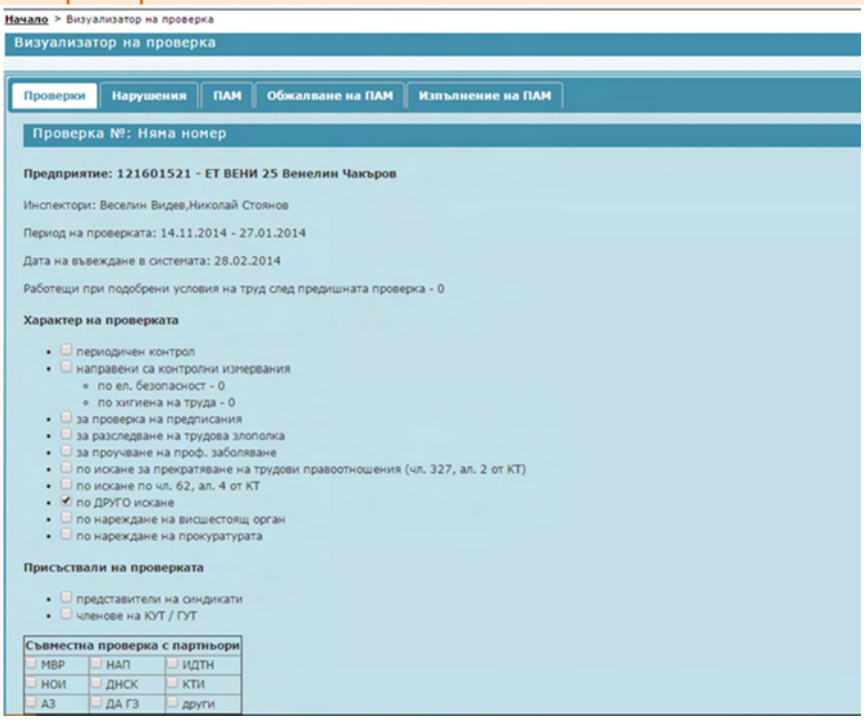
- Дата на изходиране на преписката - въвежда се от странично меню.

- Вид преписка - въвежда се от падащо меню.

Избират се бутони ЗАПИС или ОТКАЗ

II.1.5. Описание на данните от екран „Визуализатор на проверка"

Част I. Проверки.



На този екран се извежда информация, която е и въведена предварително:

Проверка №: - въведена предварително.

- Предприятие: ЕИК № - въведена предварително
  - Инспектори: име и фамилия - въведена предварително.
  - Период на проверката: дата от / до - въведена предварително.
  - Дата на въвеждане в системата: - въведена предварително.

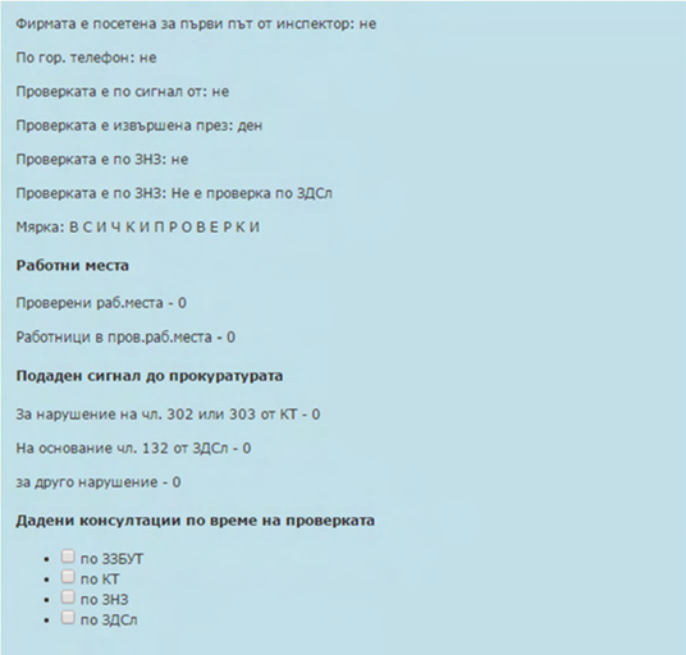
  Работещи при подобрени условия на труд след предишната проверка – въвежда се брой - въведена предварително.

- Характер на проверката:
  - „с чек бокс (□)" периодичен контрол;

- „с чек бокс (□)“ направени са контролни измервания;
  - о – по ел. безопасност – въведена предварително;
  - о – по хигиена на труда – въведена предварително;
- „с чек бокс (□)“ за проверка на предписания;
- „с чек бокс (□)“ за разследване на трудова злополука;
- „с чек бокс (□)“ за проучване на проф. заболяване;
- „с чек бокс (□)“по искане за прекратяване на трудови правоотношения (чл. 327, ал. 2 от КТ);
- „с чек бокс (□)“ по искане по чл.62, ал.4 от КТ;
- „с чек бокс (□)“ по ДРУГО искане;
- „с чек бокс (□)“ по нареждане на висшестоящ орган;
- „с чек бокс (□)“ по нареждане на прокуратурата.

- Присъствали на проверката:
  - „с чек бокс (□)“ представители на синдикати;
  - „с чек бокс (□)“ членове на КУТ / ГУТ.

- Съвместна проверка с партньори:
  - „с чек бокс (□)“ МВР;
  - „с чек бокс (□)“ НАП;
  - „с чек бокс (□)“ ИДТН;
  - „с чек бокс (□)“ НОИ;
  - „с чек бокс (□)“ ДНСК;
  - „с чек бокс (□)“ КТИ;
  - „с чек бокс (□)“ АЗ;
  - „с чек бокс (□)“ ДА ГЗ;
  - „с чек бокс (□)“други.


Фирмата е посетена за първи път от инспектор: не

По гор. телефон: не

Проверката е по сигнал от: не

Проверката е извършена през: ден

Проверката е по ЗНЗ: не

Проверката е по ЗНЗ: Не е проверка по ЗДСл

Мярка: В С И Ч К И П Р О В Е Р К И

Работни места

Проверени раб.места - 0

Работници в пров.раб.места - 0

Подаден сигнал до прокуратурата

За нарушение на чл. 302 или 303 от КТ - 0

На основание чл. 132 от ЗДСл - 0

за друго нарушение - 0

Дадени консултации по време на проверката

- по ЗЗБУТ
- по КТ
- по ЗНЗ
- по ЗДСл

- Фирмата е посетена за първи път от инспектор: да/не – въведена предварително.
- По горещ телефон: да/не – въведена предварително.
- Проверката е по сигнал от: да/не – въведена предварително.
- Проверката е извършена през: ден/нощ – въведена предварително.
- Проверката е по ЗНЗ: да/не – въведена предварително.
- Проверката е по ЗНЗ: Не е проверка по ЗДСл – въведена предварително.
- Мярка: В С И Ч К И П Р О В Е Р К И - – въведена предварително.

- Работни места
  - проверени раб. места – бр. – въведена предварително.
  - Работници в пров. Раб. места - брой – въведена предварително.

- Подаден сигнал до прокуратурата
  - За нарушение на чл.302 или 303 от КТ брой – въведена предварително.

- На основание чл. 132 от ЗДСл - брой – въведена предварително.
- За друго нарушение - брой – въведена предварително.

- Дадени консултации по време на проверката
  „с чек бокс (□)“ по ЗЗБУТ;
  „с чек бокс (□)“ по КТ;
  „с чек бокс (□)“по ЗНЗ;
  „с чек бокс (□)“по ЗДСл.

Част II. Нарушения.

ЗБУТ – организация

Нарушения по ЗБУТ общо – „брой“ - въведена предварително.

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ – „брой“ - въведена предварително.

Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително.

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за нарушенията по организация и управление: - ОБЩО „брой“.

Нарушения по организация и управление на дейността за осигуряване на ЗБУТ – ОБЩО - брой - въведена предварително.

Неизпълнени предписания.

По инструктажа и обучението общо.

Не е проведен инструктаж.

Инструктажът не е документиран.

Не е проведено обучение на длъжностни лица.

Не е проведено обучение на работещите.

Друго по инструктажа и обучението.

Липса на изискваща се документация.

По периодичните прегледи и ремонти.

Неизвършени регл. период. Прегледи.

Неизвършени ремонти.

Друго по период. прегледи и ремонти.

По обозначаване на опасности.

Нарушаване на правилата за безопасна работа по време на проверка.

Вътрешни нормативни актове.

Липса на инструкции за безопасност при работа.

Липсват задължения на длъжностни лица.

Не е въведен физиологичен режим на труд и почивка.

Липсват документи по чл.2, ал.2 от Наредба № РД-07-2.

Друго по вътрешните актове.

Нарушение на чл. 24 от ЗЗБУТ.

По задълженията на ОБЗР – общо.

чл.6, ал.1, т.3 от Нар.3 / 1998.

чл.7 от Нар. 3 / 1998.

чл.8, т.1 от Нар. 3 / 1998.

чл.10 от Нар 3 / 1998.

Друго по задълженията на ОБЗР.

Нарушение на чл.25 от ЗЗБУТ.

Нарушение на чл.27 от ЗЗБУТ.

Нарушение на чл.18 от ЗЗБУТ.

Нарушение на чл.19 от ЗЗБУТ.

По оценка на риска – общо.

Няма оценка на риска.

Оценката не е пълна – общо.

Работните процеси не са оценени.

Работното оборудване не е оценено.

Помещенията не са оценени.

Раб. места не са оценени.

Организацията на труд не е оценена.

Работата с химични вещества не е оценена.

Ръчната работа с тежести не е оценена.

Рискът от ремонти не е оценен.

Друго по непълнотата на оценката.

Няма планирани мерки за минимизиране на риска.

Не се изпълняват мерките за минимизиране на риска.

Друго по оценката на риска.

По дейности при аварии.

Друго нарушение по организация и управление на дейността по ЗБУТ.

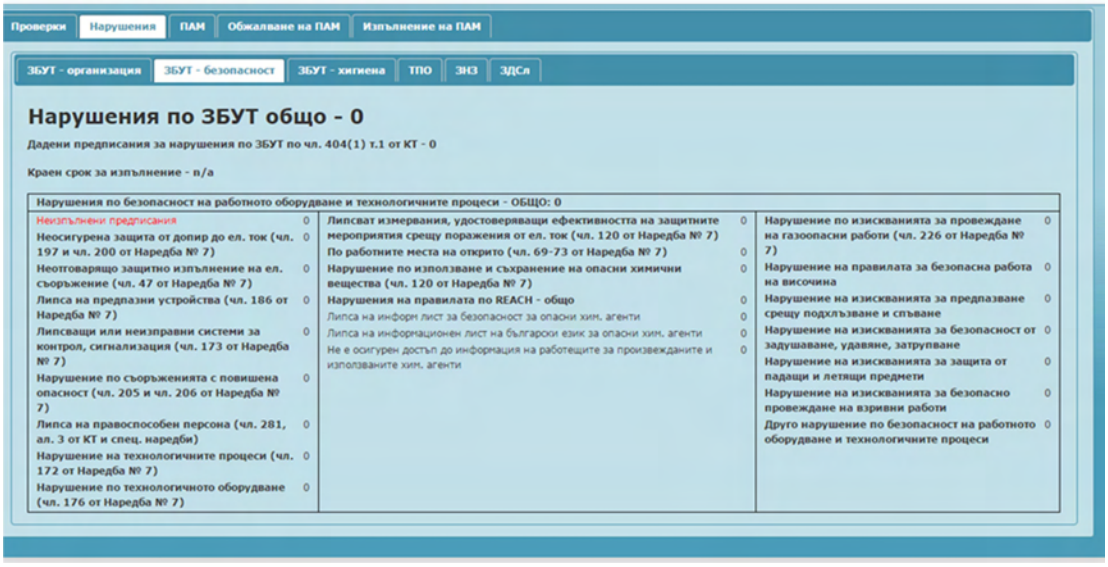
ЗБУТ – безопасност

Нарушения по ЗБУТ общо – „брой“ - въведена предварително.

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ - брой - въведена предварително.

Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително.

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за нарушения за безопасност на работното оборудване: - ОБЩО „брой“.



Неизпълнени предписания.

Неосигурена защита от допир до ел. ток (чл. 197 и чл. 200 от Наредба №7).

Неотговарящо защитно изпълнение на ел. съоръжение (чл. 47 от Наредба №7).

Липса на предпазни устройства (чл. 186 от Наредба №7).

Липсващи или неизправни системи за контрол, сигнализация (чл. 173 от Наредба №7).

Нарушение по съоръженията с повишена опасност (чл. 205 и чл. 206 от Наредба №7).

Липса на правоспособен персонал (чл. 281, ал.3 от КТ и спец. наредби).

Нарушение на технологичните процеси (чл. 172 от Наредба №7).

Нарушение по технологичното оборудване (чл. 176 от Наредба №7).

Липсват измервания, удостоверяващи ефективността на защитните мероприятия срещу поражения от ел. ток (чл. 120 от Наредба №7).

По работните места на открито (чл. 69-73 от Наредба №7).

Нарушение по използване и съхранение на опасни химични вещества (чл. 120 от Наредба №7).

Нарушения на правилата по REACH – общо.

Липса на информационен лист за безопасност за опасни хим. Агенти.

Липса на информационен лист на български език за опасни хим. агенти.

Не е осигурен достъп до информация на работещите за произвежданите и използваните хим. агенти.

Нарушение по изискванията за провеждане на газоопасни работи (чл. 226 от Наредба №7).

Нарушение на правилата за безопасна работа на височина.

Нарушение на изискванията за предпазване срещу подхлъзване и спъване.

Нарушение на изискванията за безопасност от задушаване, удавяне, затрупване.

Нарушение на изискванията за защита от падащи и летящи предмети.

Нарушение на изискванията за безопасно провеждане на взривни работи.

Друго нарушение по безопасност на работното оборудване и технологичните процеси.

ЗБУТ – хигиена

Нарушения по ЗБУТ общо – „брой“ - въведена предварително.

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ - брой-въведена предварително.

Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително.

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за нарушения по хигиена на труда: - ОБЩО „брой“

Неизпълнени предписания;

Липсват данни за факторите на работната среда – общо;

Нарушения по средствата за колективна защита (СКЗ) – общо;

СКЗ не са изградени;

СКЗ не са изградени по проект;

СКЗ не са ефективни;

СКЗ не се използват;

Друго нарушение по СКЗ;

Не са осигурени ЛПС съгласно оценката на риска;

Нарушения по медицинските прегледи – общо;

Не са извършени първоначални медицински прегледи;

Не са извършени периодични медицински прегледи;

Не са извършени медицински прегледи на експонираните на химични агенти работещи;

Нарушение по медицинските прегледи съгласно чл. 140а от КТ;

Не е извършена аудиометрия на експонираните на наднормен шум;

Друго нарушение по медицинските прегледи;

Нарушение по здравния анализ;

Нарушение по санитарно-битовото обслужване;

Нарушение по физиологичния режим на труд и почивка (ФРТП) – общо;

Нарушаване на установения ФРТП;

Не е направена оценка на ефективността на установения ФРТП (чл. 10 от Наредба №15);

Друго нарушение по ФРТП;

Нарушение при ръчната работа с тежести;

Нарушение при работата с биологични агенти;

Нарушение при работата с канцерогенни и мутагени;
Друго нарушение по хигиена на труда.

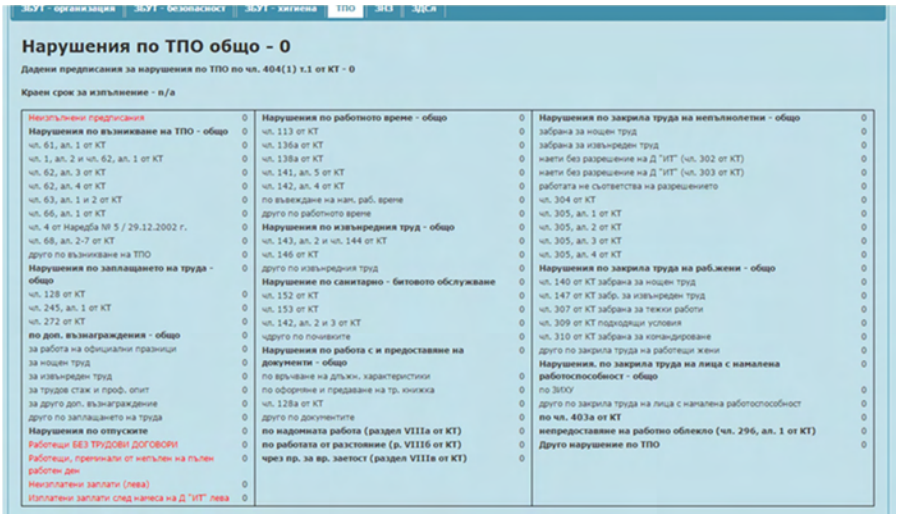
Трудови правоотношения

Нарушения по ТПО общо – „брой“ - въведена предварително.

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ - брой-въведена предварително.

Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително.

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за ТПО „брой“.



ЗБУТ - организация | ЗБУТ - безопасност | ЗБУТ - хигиена | ТПО | ЗКЗ | ОДСЗ

Нарушения по ТПО общо - 0

Дадени предписания за нарушения по ТПО по чл. 404(1) т.1 от КТ - 0

Краен срок за изпълнение - n/a

Неизпълнени предписания	0	**Нарушения по работното време - общо**	0	**Нарушения по закрила труда на непълнолетни - общо**	0
Нарушения по възникване на ТПО - общо	0	чл. 113 от КТ	0	забрана за нощен труд	0
чл. 61, ал. 1 от КТ	0	чл. 136а от КТ	0	забрана за извънреден труд	0
чл. 1, ал. 2 и чл. 62, ал. 1 от КТ	0	чл. 138а от КТ	0	нати без разрешение на Д "ИТ" (чл. 302 от КТ)	0
чл. 62, ал. 3 от КТ	0	чл. 141, ал. 5 от КТ	0	нати без разрешение на Д "ИТ" (чл. 303 от КТ)	0
чл. 62, ал. 4 от КТ	0	чл. 142, ал. 4 от КТ	0	работата не съответства на разрешението	0
чл. 63, ал. 1 и 2 от КТ	0	по въвеждане на нам. раб. време	0	чл. 304 от КТ	0
чл. 66, ал. 1 от КТ	0	друго по работното време	0	чл. 305, ал. 1 от КТ	0
чл. 4 от Наредба № 5 / 29.12.2002 г.	0	**Нарушения по извънредния труд - общо**	0	чл. 305, ал. 2 от КТ	0
чл. 68, ал. 2-7 от КТ	0	чл. 143, ал. 2 и чл. 144 от КТ	0	чл. 305, ал. 3 от КТ	0
друго по възникване на ТПО	0	чл. 146 от КТ	0	чл. 305, ал. 4 от КТ	0
Нарушения по заплащането на труда - общо	0	друго по извънредния труд	0	**Нарушения по закрила труда на раб.жени - общо**	0
		Нарушение по санитарно - битовото обслужване	0	чл. 140 от КТ забрана за нощен труд	0
чл. 128 от КТ	0	чл. 152 от КТ	0	чл. 147 от КТ забр. за извънреден труд	0
чл. 245, ал. 1 от КТ	0	чл. 153 от КТ	0	чл. 307 от КТ забрана за тежки работи	0
чл. 272 от КТ	0	чл. 142, ал. 2 и 3 от КТ	0	чл. 309 от КТ подходящи условия	0
по доп. възнаграждения - общо	0	чдруго по почивките	0	чл. 310 от КТ забрана за командироване	0
за работа на официални празници	0	**Нарушения по работа с и предоставяне на документи - общо**	0	друго по закрила труда на работещи жени	0
за нощен труд	0			**Нарушения. по закрила труда на лица с намалена работоспособност - общо**	0
за извънреден труд	0	по вр.чване на дълж. характеристики	0		
за трудов стаж и проф. опит	0	по оформяне и предаване на тр. книжка	0	по ЗИХУ	0
за друго доп. възнаграждение	0	чл. 128а от КТ	0	друго по закрила труда на лица с намалена работоспособност	0
друго по заплащането на труда	0	друго по документите	0	**по чл. 403а от КТ**	0
Нарушения по отпуските	0	**по надомната работа (раздел VIIIа от КТ)**	0	**непредоставяне на работно облекло (чл. 296, ал. 1 от КТ)**	0
Работещи БЕЗ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ	0	**по работата от разстояние (р. VIIIб от КТ)**	0	**Друго нарушение по ТПО**	0
Работещи, прекинали от непълен на пълен работен ден	0	**чрез пр. за вр. заетост (раздел VIIIв от КТ)**	0		
Неизплатени заплати (лева)	0				
Изплатени заплати след нанеса на Д "ИТ" лева	0				

Неизпълнени предписания;
Нарушения по възникване на ТПО – общо;
чл. 61, ал. 1 от КТ;
чл. 1, ал. 2 и чл. 62, ал. 1 от КТ;
чл. 62, ал. 3 от КТ;
чл. 62, ал. 4 от КТ;
чл. 63, ал. 1, и 2 от КТ;
чл. 66, ал. 1 от КТ;
чл. 4 от Наредба №5 / 29.12.2002 г.;
чл. 68, ал. 2 - 7 от КТ;
друго по възникването на ТПО;
Нарушения по заплащането на труд – общо;
чл. 128 от КТ;

чл. 245, ал. 1 от КТ;
чл. 272 от КТ;
по доп. възнаграждения – общо;
за работа на официални празници;
за нощен труд;
за извънреден труд;
за трудов стаж и проф. опит;
за друго допълнително възнаграждение;
друго по заплащането на труда;
Нарушения по отпуските;
Работещи БЕЗ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ;
Работещи, преминали от непълен на пълен работен ден;
Неизплатени заплати (лева);
Изплатени заплати след намеса на Д ИТ лева;
Нарушения по работното време – общо;
чл. 113 от КТ;
чл. 136а от КТ;
чл. 138а от КТ;
чл. 141, ал. 5 от КТ;
чл. 142, ал. 4 от КТ;
по въвеждане на намалено работно време;
друго по работното време;
Нарушения по извънредния труд – общо;
чл. 143, ал. 2 и чл. 144 от КТ;
чл. 146 от КТ;
друго по извънредния труд;
нарушение по санитарно – битовото обслужване;
чл. 152 от КТ;
чл. 153 от КТ;
чл. 142, ал. 2 и 3 от КТ;
друго по почивките;
Нарушения по работата с и предоставяне на документи – общо;
по връчване на длъжностни характеристики;
по оформяне и предаване на трудова книжка;
чл. 128а от КТ;
друго по документите;
по надомната работа (раздел VIIIа от КТ);

по работата от разстояние (раздел VIIIб от КТ);
чрез пр. за временна заетост (раздел VIIIв от КТ);
Нарушения по закрила на труда на непълнолетни – общо;
забрана за нощен труд;
забрана за извънреден труд;
наети без разрешение на Д „ИТ“ (чл. 302 от КТ);
наети без разрешение на Д „ИТ“ (чл. 303 от КТ);
работата не съответства на разрешението;
чл. 304 от КТ;
чл. 305, ал. 1 от КТ;
чл. 305, ал. 2 от КТ;
чл. 305, ал. 3 от КТ;
чл. 305, ал. 4 от КТ;
Нарушения по закрила труда на раб. жени – общо;
чл. 140 от КТ забрана за нощен труд;
чл. 147 от КТ забрана за извънреден труд;
чл. 307 от КТ забрана за тежки работи;
чл. 309 от КТ подходящи условия;
чл. 310 от КТ забрана за командироване;
друго по закрила труда на работещи жени;
Нарушения по закрила труда на лица с намалена работоспособност общо;
по ЗИХУ;
друго по закрила труда на лица с намалена работоспособност;
по чл. 403а от КТ;
не предоставяне на работно облекло (чл. 296, ал. 1 от КТ);
Друго нарушение по ТПО.

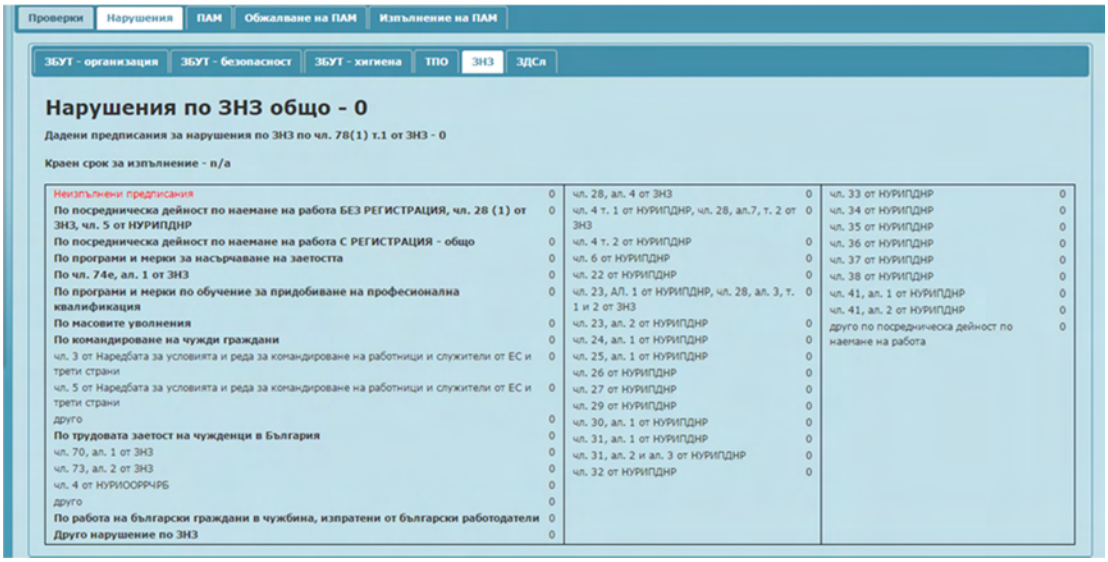
Закон за насърчаване на заетостта

Нарушения по ЗНЗ общо – „брой“ - въведена предварително.

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ - брой-въведена предварително.

Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително.

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за ЗНЗ „брой“:



Неизпълнени предписания;

По посредническа дейност по наемане на работа БЕЗ РЕГИСТРАЦИЯ, чл. 28 (1) от ЗНЗ, чл. 5 от НУРИПДНР;

По посредническа дейност по наемане на работа С РЕГИСТРАЦИЯ – общо;

По програми и мерки за насърчаване на заетостта;

По чл. 74е, ал. 1 от ЗНЗ;

По програми и мерки по обучение за придобиване на професионална квалификация;

По масовите уволнения;

По командироване на чужди граждани;

чл. 3 от Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители от ЕС и трети страни;

чл. 5 от Наредбата за условията и реда за командироване на работници и служители от ЕС и трети страни;

друго;

По трудовата заетост на чужденци в България;

чл. 70, ал. 1 от ЗНЗ;

чл. 73, ал. 2 от ЗНЗ;

чл. 4 от НУРИООРРЧРБ;

друго.

По работа на български граждани в чужбина, изпратени от български работодатели;

Друго нарушение по ЗНЗ;

чл. 28, ал. 4 от ЗНЗ;
чл. 4, т. 1 от НУРИПДНР, чл. 28, ал. 7, т. 2 от ЗНЗ;
чл. 4, т. 2 от НУРИПДНР;
чл. 6 от НУРИПДНР;
чл. 22 от НУРИПДНР;
чл. 23, ал. 1 от НУРИПДНР, чл. 28, ал. 3, т. 1 и 2 от ЗНЗ;
чл. 23, ал. 2 от НУРИПДНР;
чл. 24, ал. 1 от НУРИПДНР;
чл. 25, ал. 1 от НУРИПДНР;
чл. 26 от НУРИПДНР;
чл. 27 от НУРИПДНР;
чл. 29 от НУРИПДНР;
чл. 30, ал. 1 от НУРИПДНР;
чл. 31, ал. 1 от НУРИПДНР;
чл. 31, ал. 2 и 3 от НУРИПДНР;
чл. 32 от НУРИПДНР;
чл. 33 от НУРИПДНР;
чл. 34 от НУРИПДНР;
чл. 35 от НУРИПДНР;
чл. 36 от НУРИПДНР;
чл. 37 от НУРИПДНР;
чл. 38 от НУРИПДНР;
чл. 41, ал. 1 от НУРИПДНР;
чл. 41, ал. 2 от НУРИПДНР;
друго по посредническа дейност по наемане на работа.

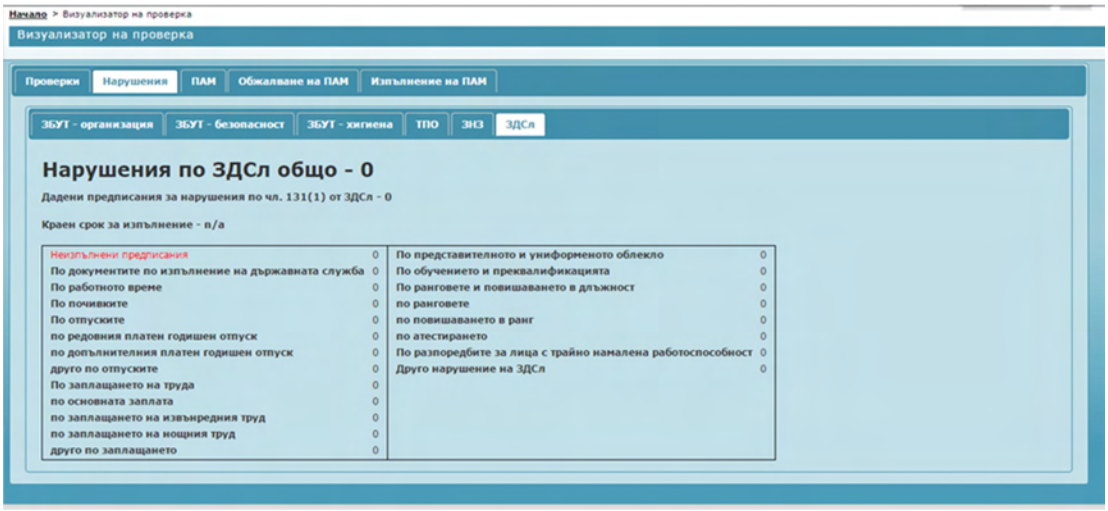
Закон за държавния служител

Нарушения по ЗДСл общо – „брой“ - въведена предварително;

Дадени предписания за нарушения по ЗБУТ по чл. 404(1) т.1 от КТ - брой-въведена предварително;

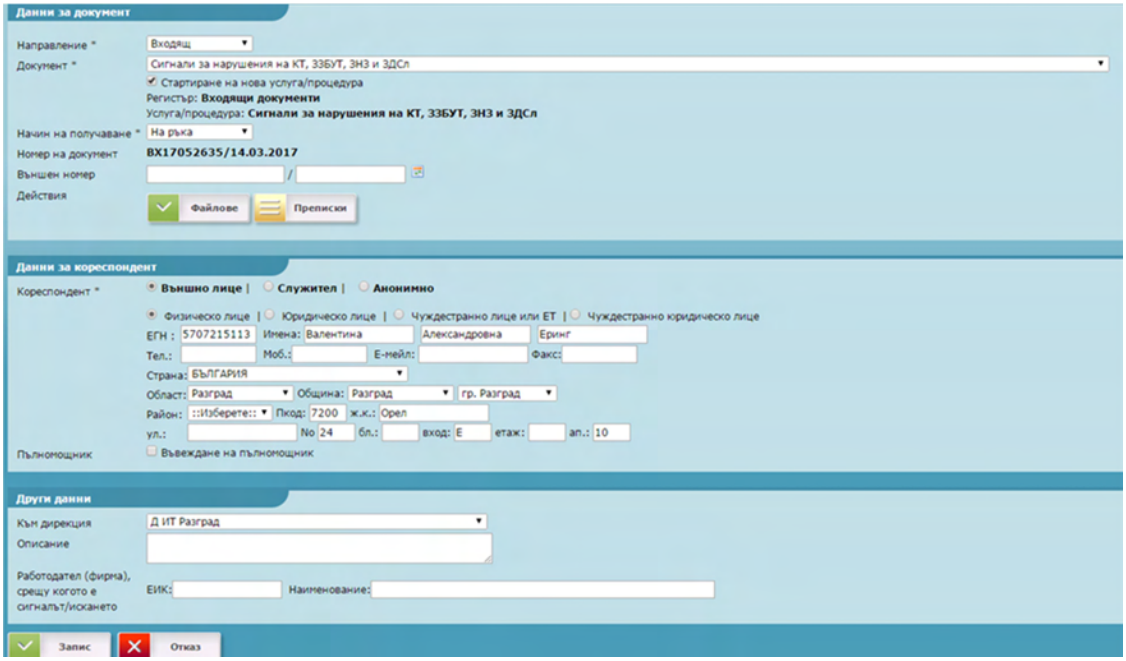
Краен срок за изпълнение – „n/a“ - въведена предварително

В табличен вид е изведена информация, която предварително е въведена за ЗДСл „брой“.



Неизпълнени предписания;
По документите по изпълнение на държавната служба;
По работното време;
По почивките;
По отпуските;
по редовния платен годишен отпуск;
по допълнителния платен годишен отпуск;
друго по отпуските;
По заплащането на труда;
по основната заплата;
по заплащането на извънредния труд;
по заплащането на нощния труд;
друго по заплащането;
По представителното и униформеното облекло;
По обучението и преквалификацията;
По ранговете и повишаването в длъжност;
по ранговете;
по повишаването в ранг;
по атестирането;
По разпоредбите за лица с трайно намалена работоспособност;
Друго нарушение на ЗДСл.

II.1.6. Въвеждане на данни в екран „Сигнал за нарушения"



В екран „Сигнал за нарушения" се въвеждат следните данни:

Данни за документ:

Направление * - въвежда се от падащо меню;

Документ * - въвежда се от падащо меню;

„с чек бокс (□)" Стартиране на нова услуга / процедура;

Регистър: Входящи документи – предварително въведена инф.;

Услуга/процедура: Сигнали за нарушения на КТ, ЗЗБУТ, ЗНЗ и ЗДСл – предварително въведена инф.;

Начин на получаване * „на ръка" - въвежда се от падащо меню;

Номер на документ – предварително въведена инф.;

Външен номер – въвежда се в текстово поле / дата от падащо меню;

Действия - избират се бутони „Файлове" или бутон „Преписки";

Данни за кореспондент:

Кореспондент * - въвежда се с:

„с чек бокс (□)" Външно лице I Служител I Анонимно;

„с чек бокс (□)" Физическо лице I Юридическо лице I Чуждестранно лице или ЕТ I Чуждестранно юридическо лице;

Въвеждат се в текстово поле следните данни за Кореспондента – ЕГН, три имена, тел., мобилен телефон, имейл, факс.;

От падащо меня се въвеждат следните данни за Кореспондента – Страна, Област, Община, Град, район, и в текстово поле се въвеждат следните данни – Пощенски код, ж. к., ул., №, бл., вх., ет., ап.

Пълномощник – въвежда се с „чек бокс (□)“ въвеждане на пълномощник.

Други данни:

Към дирекция – въвежда се от падащо меню;

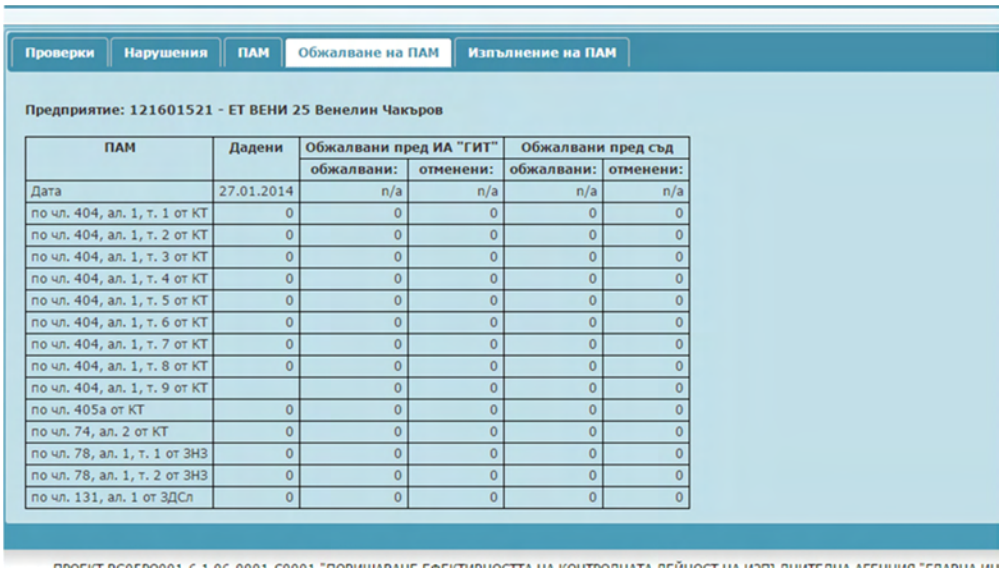
Описание – въвежда се в текстово поле;

Работодател (фирма), срещу когото е сигналът/искането – въвежда се в текстово поле ЕИК номера и Наименованието на предприятието;

Избират се бутони ЗАПИС или ОТКАЗ.

II.1.7. Обжалване на Принудителни административни мерки (ПАМ)

Въведено е предварително ЕИК номера на предприятието и името му. Предприятие: ЕИК № - Име на Предприятието:



ПАМ	Дадени	Обжалвани пред ИА "ГИТ"		Обжалвани пред съд	
		обжалвани:	отменени:	обжалвани:	отменени:
Дата	27.01.2014	n/a	n/a	n/a	n/a
по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 2 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 3 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 4 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 5 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 6 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 7 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 8 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 404, ал. 1, т. 9 от КТ		0	0	0	0
по чл. 405а от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 74, ал. 2 от КТ	0	0	0	0	0
по чл. 78, ал. 1, т. 1 от ЗНЗ	0	0	0	0	0
по чл. 78, ал. 1, т. 2 от ЗНЗ	0	0	0	0	0
по чл. 131, ал. 1 от ЗДСл	0	0	0	0	0

В този екран се извеждат данни предварително въведени в табличен вид:

колона # 1 – ПАМ в тази колона се изписва дата, и по съответния член (чл. 404, ал. 1, т. 1 - 9 от КТ, чл. 405а от КТ, чл. 74, ал. 2 от КТ, чл. 78, ал. 1, т. 1 – 2 от ЗНЗ, чл.131, ал. 1 от ЗДСл);

колона # 2 – Дадени – изписва се дата;

колона # 3 – Обжалвани пред ИА „ГИТ", съответно ред за „обжалвани" и ред за „отменени";

колона # 4 – Обжалвани пред съд, съответно ред за „обжалвани" и ред за „отменени".

II.1.8. Изпълнение на ПАМ

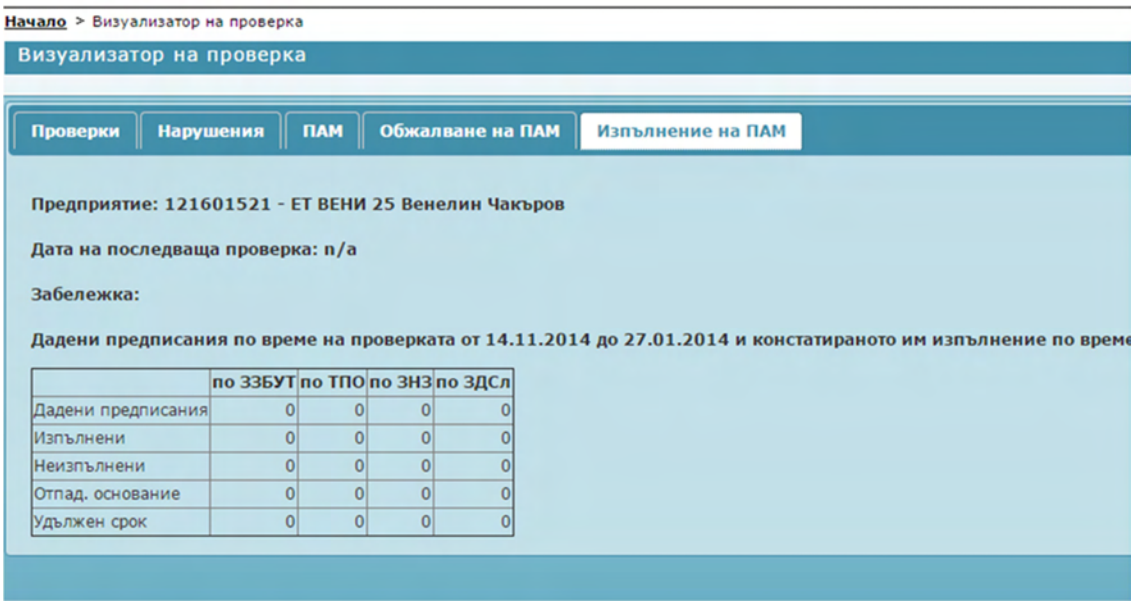
Въведено е предварително:

ЕИК номера на предприятието и името му;

Дата на последваща проверка: n/a;

Забележка:

Дадени предписания по време на проверката от „ДАТА" до „ДАТА" и констатираното им изпълнение по време.



	по ЗЗБУТ	по ТПО	по ЗНЗ	по ЗДСл
Дадени предписания	0	0	0	0
Изпълнени	0	0	0	0
Неизпълнени	0	0	0	0
Отпад. основание	0	0	0	0
Удължен срок	0	0	0	0

В този екран се извеждат данни предварително въведени в табличен вид по „ЗЗБУТ", „ТПО", „ЗНЗ", „ЗДСл":

ред # 1 – Дадени предписания;

ред # 2 – Изпълнени;

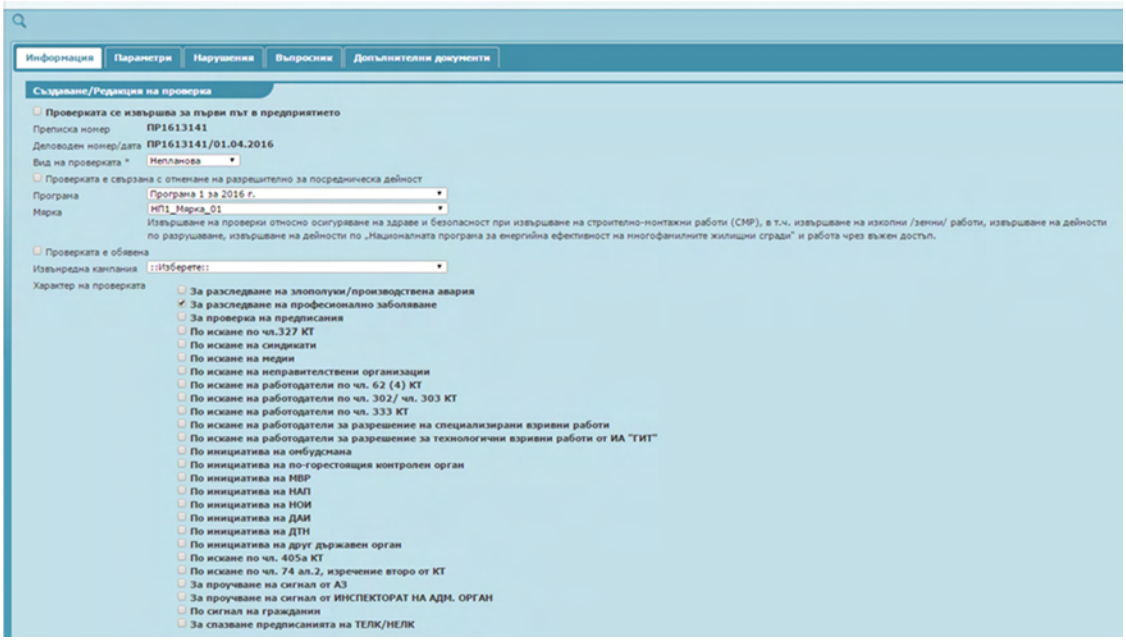
ред # 3 – Неизпълнени;

ред # 4 – Отпаднало основание;

ред # 5 – Удължен срок.

II.1.9. Проверка

Информация. Създаване / Редакция на проверка



„с чек бокс (□)" Проверката се извършва за първи път в предприятието;

Преписка номер – въведена предварително;

Деловоден номер / дата – въведена предварително;

Вид на проверката – „НЕПЛАНОВА" / „ПЛАНОВА" въвежда се от падащо меню;

„с чек бокс (□)" Проверката е с отнемане на разрешително за посредническа дейност;

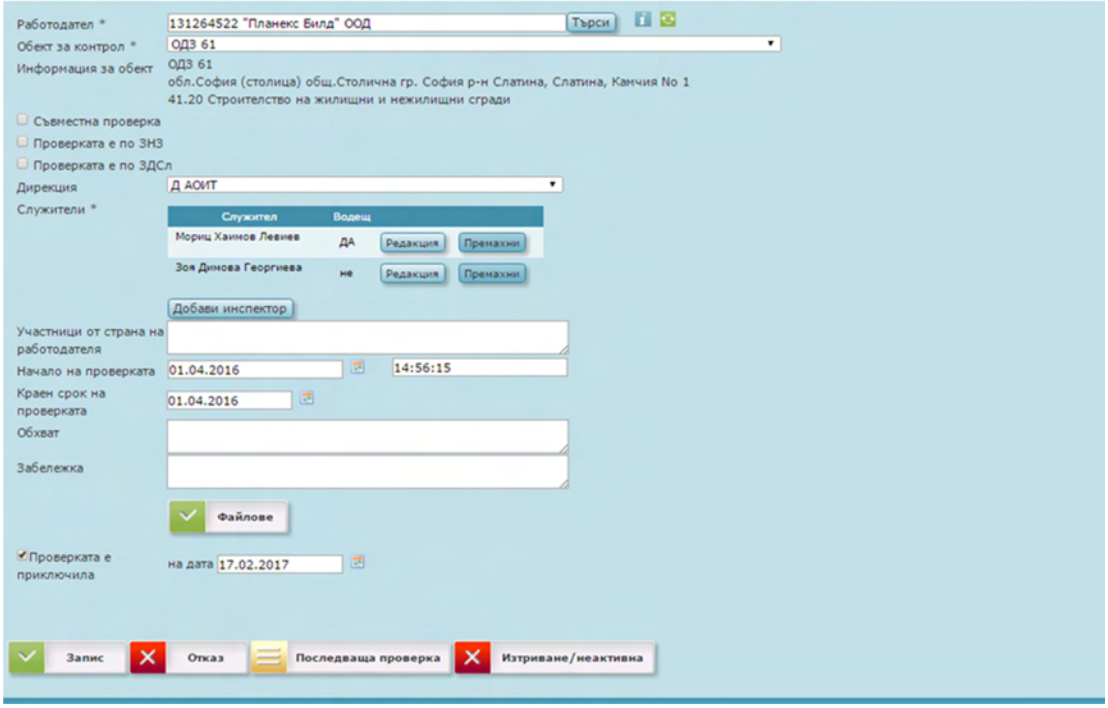
Програма: - въвежда се от падащо меню;

Мярка: - въвежда се от падащо меню – Извършване на проверки относно осигуряване на здраве и безопасност при извършване на строително-монтажни работи (СМР), в т. ч. извършване на изкопни /земни/ работи, извършване на дейности по разрушаване, извършване на дейности по „Националната програма за енергийна ефективност на многофамилни жилищни сгради" и работа чрез въжен достъп;

„с чек бокс (□)“ Проверката е обявена;

Характер на проверката:

„с чек бокс (□)“ За разследване на злополуки / производствена авария;
„с чек бокс (□)“ За разследване на професионално заболяване;
„с чек бокс (□)“ За проверка на предписания;
„с чек бокс (□)“ По искане по чл. 327 от КТ;
„с чек бокс (□)“ По искане на синдикати;
„с чек бокс (□)“ По искане на медии;
„с чек бокс (□)“ По искане на неправителствени организации;
„с чек бокс (□)“ По искане на работодатели по чл. 62 (4) от КТ;
„с чек бокс (□)“ По искане на работодатели по чл. 302 / чл. 303 от КТ;
„с чек бокс (□)“ По искане на работодатели по чл. 333 от КТ;
„с чек бокс (□)“по искане на работодатели за разрешение на специализирана взривна работа;
„с чек бокс (□)“ По искане на работодатели за разрешение за технологични взривни работи от ИА „ГИТ“;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на омбудсмана;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на по-горестоящия контролен орган;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на МВР;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на НАП;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на НОИ;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на ДАИ;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на ДТН;
„с чек бокс (□)“ По инициатива на друг държавен орган;
„с чек бокс (□)“ По искане по чл. 405а от КТ;
„с чек бокс (□)“ По искане по чл. 74, ал. 2, изречение второ от КТ;
„с чек бокс (□)“ За проучване на сигнал от АЗ;
„с чек бокс (□)“ За проучване на сигнал от ИНСПЕКТОРАТ НА АДМ. ОРГАН;
„с чек бокс (□)“ По сигнал на гражданин;
„с чек бокс (□)“ За спазване предписанията на ТЕЛК / НЕЛК;



Работодател: - въвежда се свободно с възможност за търсене в база данни.

Обект за контрол: - въвежда се от падащо меню.

Информация за обект: - след търсенето в база данни, се визуализира намерената информация.

„с чек бокс (□)“ Съвместна проверка.

„с чек бокс (□)“ Проверката е по ЗНЗ.

„с чек бокс (□)“Проверката е по ЗДСл.

Дирекция: - въвежда се от падащо меню.

Служители *: - предварително въведени, с възможност за „Редакция“ и „Премахване“.

Участници от страна на работодателя: - въвежда се свободно в текстово поле с възможност за „Добави инспектор“.

Начало на проверката: от меню се въвежда дата и автоматично часа на компютъра.

Краен срок на проверката: от меню се въвежда дата.

Обхват: свободно се въвежда в текстово поле.

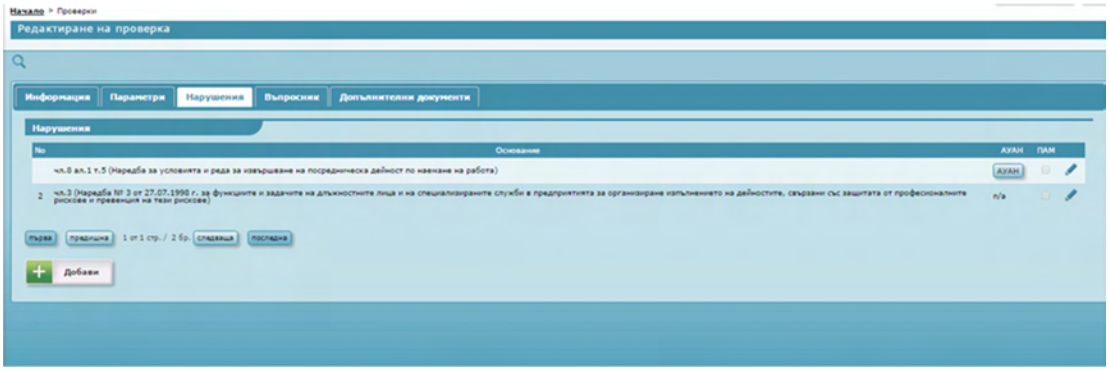
Забележка: свободно се въвежда в текстово поле.

Възможност за избор на „Файлове“.

„с чек бокс (□)“ Проверката е приключила, на дата – избира се датата от автоматично меню.

Избират се бутони ЗАПИС, ОТКАЗ, ПОСЛЕДВАЩА ПРОВЕРКА или ИЗТРИВАНЕ/НЕАКТИВНА.

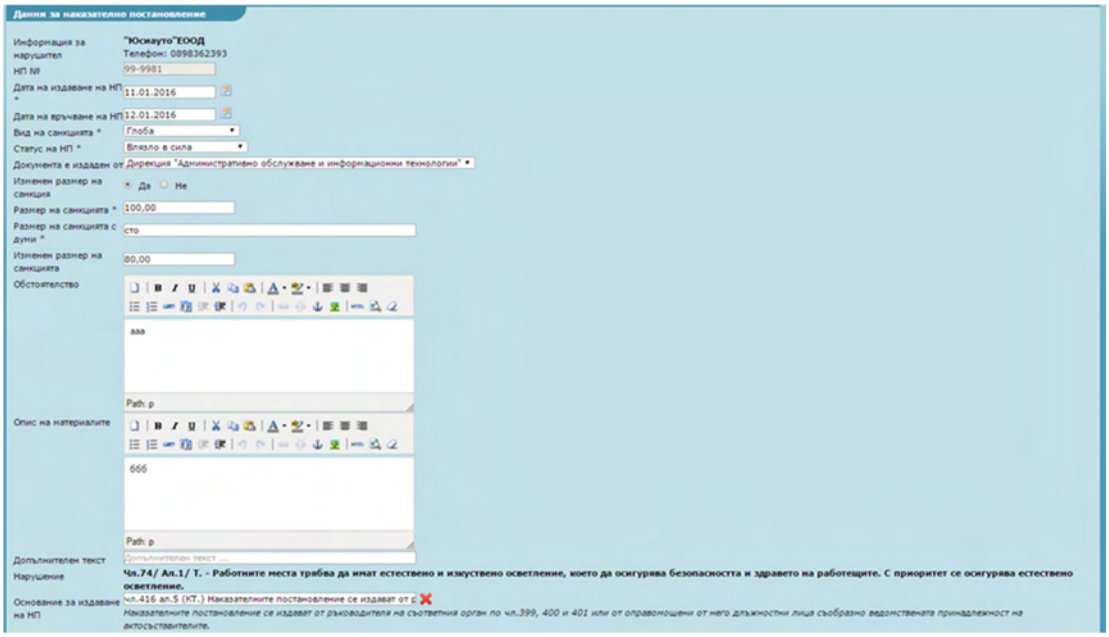
Нарушения



На този екран се визуализира следната информация:

- номер и основание на нарушения;
- възможност за редактиране и добавяне, както и превъртане м/у страници.

II.1.10. Данни за наказателно постановление / Дейности по АНД / Суми по глоби и имуществени санкции / Обжалване



Информация за нарушител – въведена предварително;

НП № - въведен предварително;

Дата на издаване на НП * - въвежда се от меню;

Дата на връчване на НП – въвежда се от меню;

Вид санкция – въвежда се от падащо меню;

Статус на НП* - въвежда се от падащо меню;

Документа е издаден от - въвежда се от падащо меню;

Изменен размер на санкция - „с чек бокс (□)“ се избира „ДА“ или „НЕ“;

Размер на санкцията * - въвежда се свободно в текстово поле;

Размер на санкцията с думи * - въвежда се свободно в текстово поле;

Изменен размер на санкцията - въвежда се свободно в текстово поле;

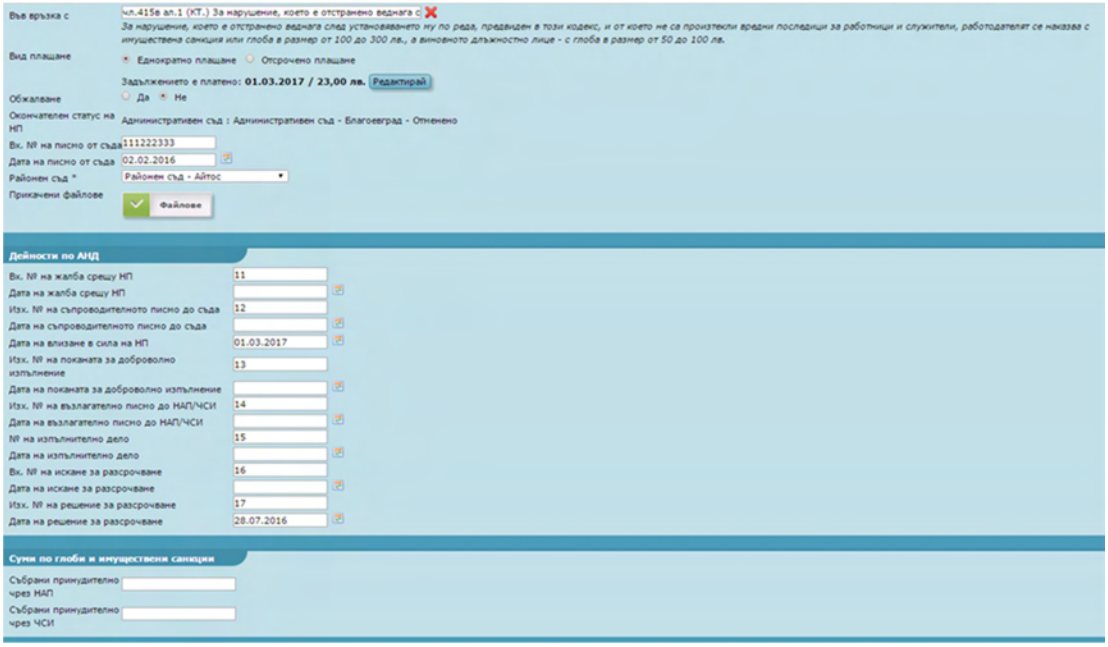
Обстоятелство – въвежда се свободно в текстообработващо поле с допълнителни възможности за форматиране;

Опис на материалите - въвежда се свободно в текстообработващо поле с допълнителни възможности за форматиране;

Допълнителен текст – въвежда се свободно в текстово поле;

Нарушение – Чл. 74 /ал.1/ Т. – Работните места трябва да имат естествено и изкуствено осветление, което да осигурява безопасността и здравето на работещите. С приоритет се осигурява естествено осветление. – предварително въведена;

Основание за издаване на НП – в текстово поле се въвежда съответния член и алинея. Наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния орган по чл. 399, 400 и 401 или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите.



Във връзка с: - в текстово поле се въвежда съответния член и алинея.

За нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателя се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 50 до 100 лв.

Вид плащане – въвежда се с „с чек бокс (□)“ „Еднократно плащане“ или „Отсрочено плащане“;

Задължението е платено: изписва се датата и сумата с възможност с бутон за редактиране;

Обжалване - „с чек бокс (□)“ „Да“ или „Не“;

Окончателен статус на НП – предварително въведено;

Вх. № на писмо от съда – въвежда се в текстово поле;

Дата на писмо от съда – въвежда се от меню;

Районен съд * - въвежда се от падащо меню;

Прикачени файлове – възможност за добавяне на файлове;

Дейности по АНД;

Вх. № на жалба срещу НП – въвежда се в текстово поле;

Дата на жалбата срещу НП – въвежда се от меню;

Изх. № на съпроводителното писмо до съда - въвежда се в текстово поле;

Дата на съпроводителното писмо до съда - въвежда се от меню;

Дата на влизане в сила на НП – въвежда се от меню;

Изх. № на поканата за доброволно изпълнение - въвежда се в текстово поле;

Дата на поканата за доброволно изпълнение – въвежда се от меню;

Изх. № на възлагателно писмо до НАП/ЧСИ - въвежда се в текстово поле;

Дата на възлагателно писмо до НАП/ЧСИ – въвежда се от меню;

№ на изпълнително дело - въвежда се в текстово поле;

Дата на изпълнително дело – въвежда се от меню;

Вх. № на искане за разсрочване - въвежда се в текстово поле;

Дата на искане за разсрочване – въвежда се от меню;

Изх. № на решение за разсрочване - въвежда се в текстово поле;

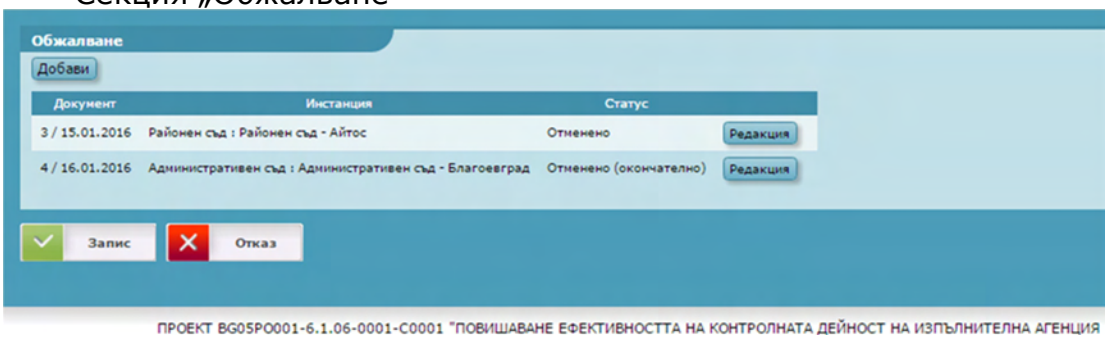
Дата на решение за разсрочване – въвежда се от меню;

Суми по глоби и имуществени санкции;

Събрани принудително чрез НАП - въвежда се в текстово поле;

Събрани принудително чрез ЧСИ - въвежда се в текстово поле

Секция „Обжалване“

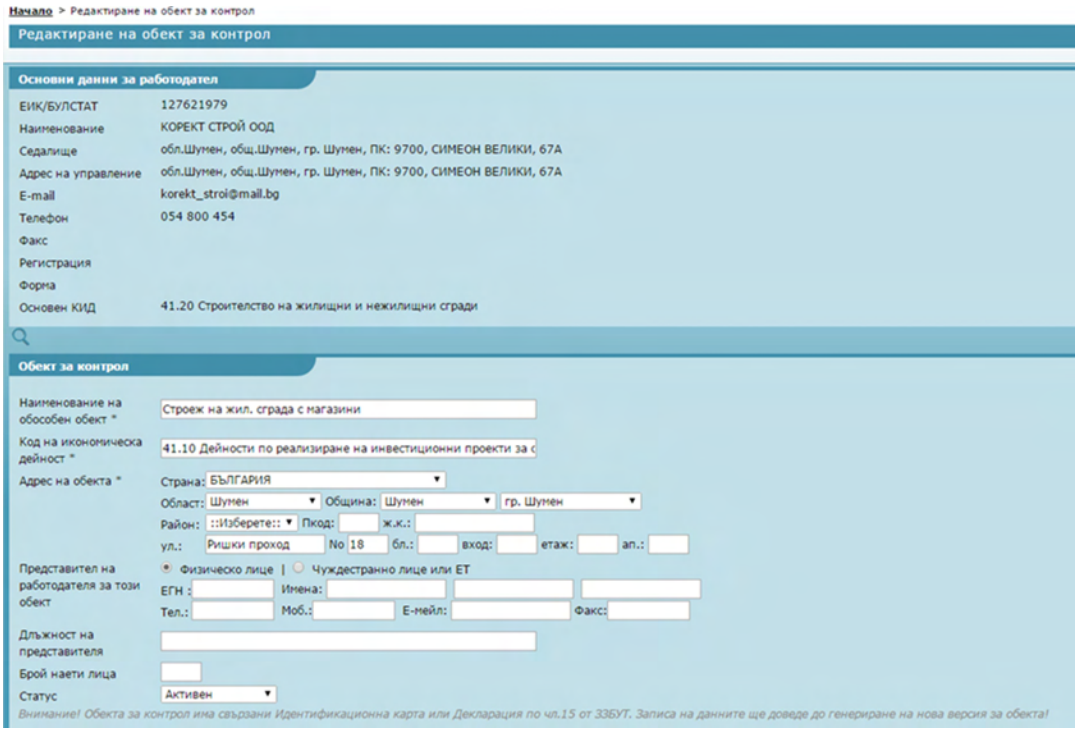


Има възможност за добавяне на Документи, както и за редакция.

Съдържа данни за Документ, Инстанция, Статус на обжалването

Избират се бутони ЗАПИС или ОТКАЗ.

II.1.11 Редактиране на обект за контрол



Основни данни за работодател – изписват се предварително въведените данни за работодателя / предприятието:

- ЕИК;
- Наименование;
- Седалище;
- Адрес на управление;
- E-mail;
- Телефон;
- Факс;
- Регистрация;
- Форма;
- Основен КИД.

Обект за контрол – въвеждат се данни в текстови полета и данни от менюта:

Наименование на обособен обект * - въвежда се в текстово поле;

Код на икономическата дейност * - въвежда се в текстово поле;

Адрес на обекта * - страна, област, община, град, район – въвеждат се от падащи менюта, пощенски код, ж.к., ул., №, бл., вх., ет., ап. – въвеждат се в текстови полета;

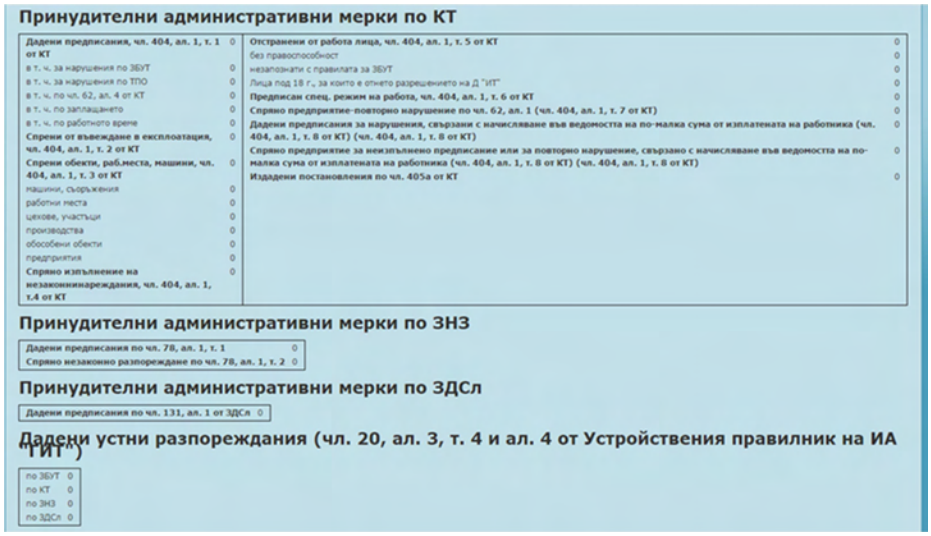
Представител на работодателя за този обект – ЕГН, три имена, тел., мобилен телефон, имейл, факс – въвеждат се в текстови полета;

Длъжност на представителя – въвежда се в текстово поле;

Брой наети лица – въвежда се в текстово поле;

Статус – въвежда се от падащо меню – Активен/Неактивен;

Внимание! Обекта за контрол има свързани Идентификационна карта или Декларация по чл. 15 от ЗЗБУТ. Записа на данните ще доведе до генериране на нова версия на обекта.



II.1.12. ПАМ по КТ / ПАМ по ЗНЗ / ПАМ по ЗДСл / Дадени устни разпореждания (чл. 20, ал. 3, т. 4 и ал. 4 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ“)

Принудителни административни мерки по КТ

В табличен формат се извеждат предварително въведени:

Дадени предписания, чл. 404, ал. 1, т.1 от КТ;
в т. ч. за нарушения по ЗБУТ;
в т. ч. за нарушения по ТПО;
в т. ч. по чл. 62, ал. 4 от КТ;
в т. ч. по заплащането;

в т. ч. по работното време;

Спрени от въвеждане в експлоатация, чл. 404, ал.1, т. 3 от КТ;

машини, съоръжения;

работни места;

цехове, участъци;

производства;

обособени обекти;

предприятия;

Спряно изпълнение на незаконни нареждания, чл. 404, ал. 1, т.4 от КТ;

Отстранени от работата лица, чл. 404, ал. 1, т. 5 от КТ;

без правоспособност;

незапознати с правилата за ЗБУТ;

Лица под 18 г., за които е отнето разрешението на Д „ИТ";

Предписан спец. режим на работа, чл. 404, ал. 1, т. 6 от КТ;

Спряно предприятие-повторно нарушение по чл. 62, ал. 1 (чл. 404, ал.1, т.7 от КТ);

Дадени предписания за нарушения, свързани с начисляване във ведомостта на по-малка сума от изплатената на работника (чл. 404, ал. 1, т.8 от КТ);

Спряно предприятие за неизпълнено предписание или за повторно нарушение, свързано с начисляване във ведомостта на по-малка сума от изплатената на работника (чл. 404, ал. 1, т.8 от КТ);

Издадени постановления по чл. 405а от КТ.

Принудителни административни мерки по ЗНЗ

В табличен формат се извеждат предварително въведени:

Дадени предписания по чл. 78, ал. 1, т.1;

Спряно незаконно разпореждане по чл. 78, ал. 1, т.2.

Принудителни административни мерки по ЗДСл

В табличен формат се извеждат предварително въведени:

Дадени предписания по чл. 131, ал. 1 от ЗДСл.

Дадени устни разпореждания (чл. 20, ал. 3, т. 4 и ал. 4 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ“);

В табличен формат се извеждат предварително въведени устни разпореждания:

по ЗБУТ;

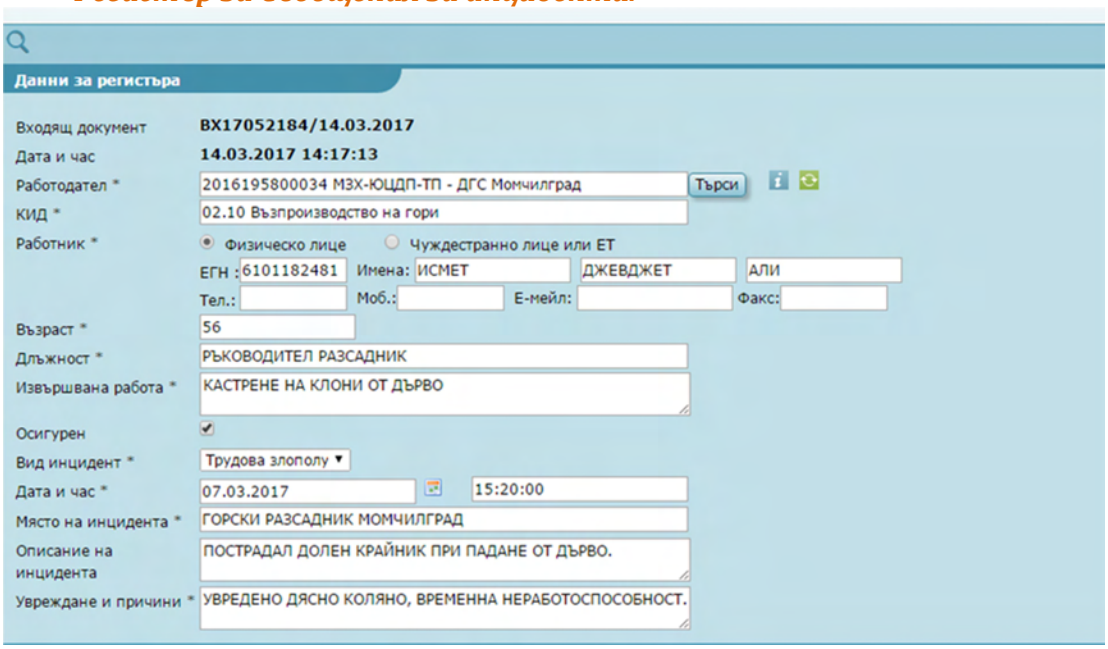
по КТ;

по ЗНЗ;

по ЗДСл.

II.1.13. Регистри за Съобщения за инциденти / Специални взривни работи / технологични взривни работи

Регистър за Съобщения за инциденти.


Данни за регистъра

Входящ документ: ВХ17052184/14.03.2017
Дата и час: 14.03.2017 14:17:13
Работодател *: 2016195800034 МЗХ-ЮЦДП-ТП - ДГС Момчилград [Търси]
КИД *: 02.10 Възпроизводство на гори
Работник *: (•) Физическо лице ( ) Чуждестранно лице или ЕТ
ЕГН: 6101182481 Имена: ИСМЕТ ДЖЕВДЖЕТ АЛИ
Тел.: Моб.: Е-мейл: Факс:
Възраст *: 56
Длъжност *: РЪКОВОДИТЕЛ РАЗСАДНИК
Извършвана работа *: КАСТРЕНЕ НА КЛОНИ ОТ ДЪРВО
Осигурен: [x]
Вид инцидент *: Трудова злополу
Дата и час *: 07.03.2017 15:20:00
Място на инцидента *: ГОРСКИ РАЗСАДНИК МОМЧИЛГРАД
Описание на инцидента: ПОСТРАДАЛ ДОЛЕН КРАЙНИК ПРИ ПАДАНЕ ОТ ДЪРВО.
Увреждане и причини *: УВРЕДЕНО ДЯСНО КОЛЯНО, ВРЕМЕННА НЕРАБОТОСПОСОБНОСТ.

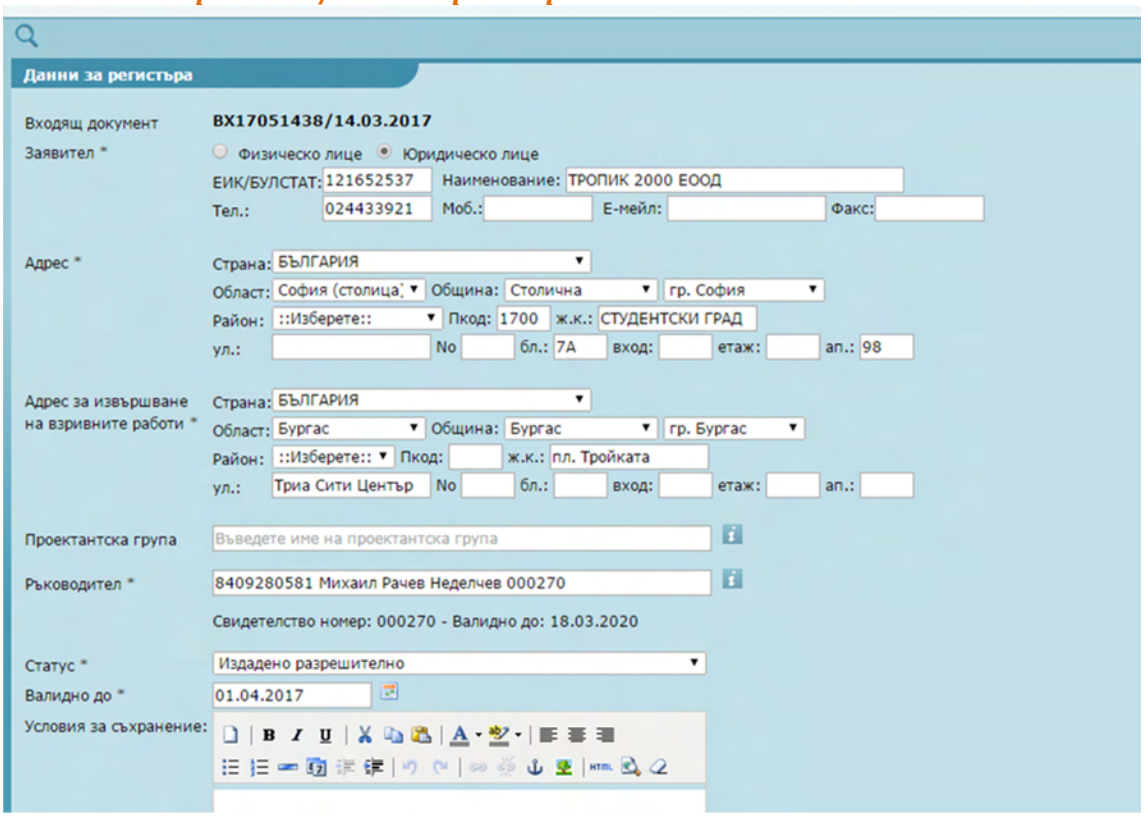
В този регистър се въвеждат следните данни:

- Входящ документ – предварително въведен вх. № / дата;
- Дата и час – предварително въведена дата и автоматично въвеждане на часа на компютъра;
- Работодател * - въвежда се в текстово поле с възможност за търсене в базата данни;
- КИД * - въвежда се в текстово поле;
- Работник * - въвежда се с „чек бокс (□)“ Физическо лице, Чуждестранно лице или ЕТ. Необходимите данни които се

въвеждат в текстово поле са: ЕГН, три имена, телефон, мобилен телефон, имейл, факс;

- Възраст * - въвежда се в текстово поле;
- Дължност * - въвежда се в текстово поле;
- Извършвана работа * - въвежда се в текстово поле;
- Осигурен - маркира се „с чек бокс (□)";
- Вид инцидент * - въвежда се от падащо меню – пр.: трудова злополука;
- Дата и час * - въвежда се от меню, като часа се въвежда в текстово поле – час: мин.: сек.;
- Място на инцидента * - въвежда се в текстово поле;
- Описание на инцидента – въвежда се в текстово поле;
- Увреждане и причини * - въвежда се в текстово поле.

Регистър за Специални взривни работи

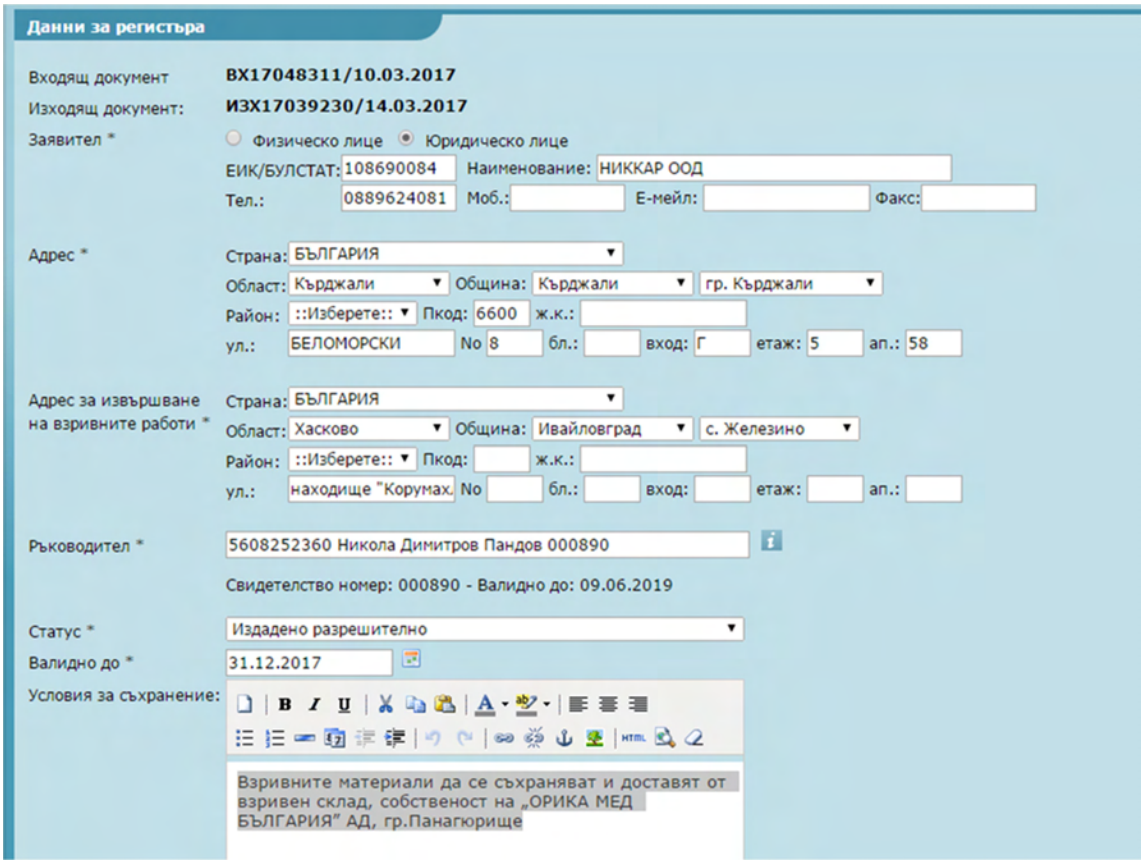


В този регистър се въвеждат следните данни:

- Входящ документ – предварително въведен вх. № / дата;

- Заявител * - въвежда се с „с чек бокс (□)“ „Физическо лице“, „Юридическо лице“. Необходимите данни които се въвеждат в текстово поле са: ЕГН/ЕИК-Булстат, наименование, телефон, мобилен телефон, имейл, факс;
- Адрес * - от падащи менюта се въвеждат – държава, област, община, град, район. В текстови полета се въвеждат пощенски код, ж.к., ул., №, бл., вх., ет., ап.;
- Адрес за извършване на взривни работи * - - от падащи менюта се въвеждат – държава, област, община, град, район. В текстови полета се въвеждат пощенски код, ж.к., ул., №, бл., вх., ет., ап.;
- Проектантска група – въвежда се в текстово поле;
- Ръководител * - Въвежда се в текстово поле;
- Статус * - въвежда се от падащо меню;
- Валидно до * - въвежда се от меню;
- Условия за съхранение: - въвежда се в текстообработващо поле с допълнителни функции за форматиране.

Регистър за Технологични взривни работи



Данни за регистъра

Входящ документ: **ВХ17048311/10.03.2017**
Изходящ документ: **ИЗХ17039230/14.03.2017**
Заявител * — Физическо лице / Юридическо лице
ЕИК/БУЛСТАТ: 108690084 Наименование: НИККАР ООД
Тел.: 0889624081 Моб.: Е-мейл: Факс:

Адрес *
Страна: БЪЛГАРИЯ
Област: Кърджали Община: Кърджали гр. Кърджали
Район: ::Изберете:: Пкод: 6600 ж.к.:
ул.: БЕЛОМОРСКИ No 8 бл.: вход: Г етаж: 5 ап.: 58

Адрес за извършване на взривните работи *
Страна: БЪЛГАРИЯ
Област: Хасково Община: Ивайловград с. Железино
Район: ::Изберете:: Пкод: ж.к.:
ул.: находище "Корумах. No бл.: вход: етаж: ап.:

Ръководител *: 5608252360 Никола Димитров Пандов 000890
Свидетелство номер: 000890 - Валидно до: 09.06.2019

Статус *: Издадено разрешително
Валидно до *: 31.12.2017
Условия за съхранение:
Взривните материали да се съхраняват и доставят от взривен склад, собственост на „ОРИКА МЕД БЪЛГАРИЯ" АД, гр.Панагюрище

В този регистър се въвеждат следните данни:

- Входящ документ – въведен предварително номер и дата;
- Изходящ документ – въведен предварително номер и дата;
- Заявител * - въвежда се с „с чек бокс (□)“ „Физическо лице“, „Юридическо лице“. Необходимите данни които се въвеждат в текстово поле са: ЕГН/ЕИК-Булстат, наименование, телефон, мобилен телефон, имейл, факс;
- Адрес * - от падащи менюта се въвеждат – държава, област, община, град, район. В текстови полета се въвеждат пощенски код, ж.к., ул., №, бл., вх., ет., ап.;
- Адрес за извършване на взривни работи * - от падащи менюта се въвеждат – държава, област, община, град, район. В текстови полета се въвеждат пощенски код, ж.к., ул., №, бл., вх., ет., ап.;
- Проектантска група – въвежда се в текстово поле;

- Ръководител * - Въвежда се в текстово поле;
- Статус * - въвежда се от падащо меню;
- Валидно до * - въвежда се от меню
- Условия за съхранение: - въвежда се в текстообработващо поле с допълнителни функции за форматиране.

В настоящата точка бяха разгледани и описани основните данни, които се въвеждат в Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда" от различните заинтересовани страни – задължени лица, инспектиращи лица и администратори.

II.2. Информация, ползвана в процеса на планиране на проверките и др. контролни дейности и функции на модулите, свързани с планиране и отчитане на контролната дейност

Данните, налични в Информационната система на ИА ГИТ са хомогенни (едноформатни) от началото на 2015 г., т.е. след внедряването й. Данните преди 2015 г., от предишната функционираща Информационна система, не са със същата степен на пълнота, формата им е различен, предлагат различно ниво на аналитичност. Те са достъпни за служителите на ИА ГИТ за справочни нужди и са с чувствително по-малък обхват (структурно са обособени в по-малко от 10 таблици).

Налице е възможност за лесно извличане на информация по обект на контрол. Това помага на инспектиращите лица при планирането на проверки на ниво обект за контрол (проверка на хипотеза).

Данните от НАП, свързани с трудовоправните отношения, са достъпни чрез Информационната система на ИА ГИТ. Те са свързани с проверяваните правни субекти, както и със служителите, полагащи труд в тях.

II.3. Процедура и алгоритъм за определяне на степента на риска на обекта за контрол и класифициране на предприятията според него и определяне на периодичност и съдържание/обхват на проверките

Планираните проверки се извършват по одобрени от ръководството на ИА ГИТ процедури. Конкретният избор на обекти за контрол се

извършва от инспектиращите лица на база тяхна експертна оценка. Към момента в Информационната система няма зададени алгоритми, които да определят група/групи от обекти за контрол според електронно изчисляем риск.

За извършване на планирани проверки се използват определените от ръководството на ИА ГИТ предварително общо дефинирани групи/сектори и критерии. Не са налице автоматизирани способи, осигурени чрез Информационната система, които да могат да определят обекти за контрол, отговарящи на зададените критерии за проверка. Не са заложени и алгоритми за случаен избор на обекти за контрол, отговарящи на заложените политики за извършване на планирани проверки.

II.4. Източници и организация на обхващане на данните за Информационната система, входни формати и носители, плановите и отчетните документи и др.

Данните в Информационната система на ИА ГИТ се въвеждат от инспектиращите лица. За целта се използват предварително дефинирани форми (описанието им е дадено по-горе).

Друга форма за акумулиране на информация е електронното подаване на данни от задължени лица (описано в т. II.1.1). За целта се използват дефинирани формати от данни (съответстващи на нормативно регламентираната форма).

Източник на данни в Информационната система на ИА ГИТ е Националната агенция за приходите (относно трудово правните отношения). Те са интегрирани с Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда“ и са достъпни от служители на Инспекцията със съответни права. Данните са на ниво предприятие.

Предстои интеграция на данни от НОИ (на периодична база), свързани с трудовите злополуки. Форматът им ще бъде следния:

Таблица 9. Данни за трудовите злополуки от НОИ: основни данни

1	ЕГН
2	Имена
3	ТП на НОИ - код

4	ТП на НОИ - наименование
5	Номер на досие
6	БУЛСТАТ на осигурителя
7	Наименование на осигурителя
8	Номер на декларация
9	Дата на декларираме в ТП на НОИ
10	Гражданство на пострадалото лице - номенклатура GRAO
11	Професия на пострадалото лице - номенклатура НКПД
12	Трудова категория на пострадалото лице - номенклатура (18)
13	Статус в заетостта - номенклатура (1)
14	Дата и час, на която е станала трудовата злополука
15	Работно място - номенклатура (2)
16	Изисквана квалификация - номенклатура (13)
17	Вид на увреждането - номенклатура (3)
18	Наранени части на тялото - номенклатура (5)
19	Алинея на чл.55 от КСО, към която се отнася трудовата злополука от декларацията - номенклатура (15)
20	Икономическа дейност на компанията - номенклатура НКИД
21	Дата на приемане на злополуката
22	Начин на увреждането - номенклатура (4)
23	Подал декларацията: - Осигурител, Пострадало лице, Наследници на пострадалото лице
24	Сумарен отпуск поради временна неработоспособност (в дни)
25	Последици - окончателно решение - номенклатура (14)
26	Алинея на чл.55 от КСО, към който се отнася трудовата злополука - окончателно решение - номенклатура (15) /1 или 2/
27	Място на злополуката - номенклатура (9)
28	Вид на работата - номенклатура (11)
29	Специфична дейност - номенклатура (6)
30	Специфичен материален фактор - номенклатура (8)
31	Отклонение от нормалните дейности (условия) - номенклатура (7)

32	Материален фактор, свързан с отклонението - номенклатура (8)
33	Материален фактор, причинил нараняването - номенклатура (8)
34	Взети мерки (10)
35	Брой работещи във фирмата
36	Брой жени, работещи във фирмата
37	Пол на пострадалия 1- жена, 0 – мъж
38	Рождена дата на пострадалия
39	Начална дата на работа
40	Трудов стаж в години
41	Трудов стаж по посочената професия (в години)
42	Работно време от (преди почивката)
43	Работно време до (преди почивката)
44	Работно време от (след почивката)
45	Работно време до (след почивката)

Таблица 10. Данни за трудовите злополуки от НОИ: адресни данни

1	Номер на досие
2	Определя вида на адреса
3	Район (код за връзка с ГРАО)
4	Пощенски код
6	Име на улицата
7	Номер на улицата
8	Квартал
9	Номер или име на блока
10	Номер или име етажа
11	Номер на входа
12	Номер на апартамента

Таблица 11. Данни за трудовите злополуки от НОИ: приложения и допълнително представени документи

1	Номер на досие
2	Вид на документа - номенклатура (16)

3	Вид на болничния лист – номенклатура (19)
4	Номер на документа
5	Дата на документа
6	Период на временна нетрудоспособност
7	Процент на инвалидност
8	Дата на отпуска поради временна неработоспособност – болничен лист Дата на инвалидизиране – Експертно решение на ТЕЛК /НЕЛК/ Дата на смърт на лицето – Медицинско свидетелство за смърт/Препис извлечение от акта за смърт/Съдебно медицинска експертиза на труп
9	Дата за явяване на работа – болничен лист
10	Диагноза по МКБ – болничен лист - номенклатура МКБ
11	Шифър на ТЕЛК – Експертно решение на ТЕЛК /НЕЛК/ - номенклатура (12)
12	Диагноза – Експертно решение на ТЕЛК /НЕЛК; Причина на смърт – Медицинско свидетелство за смърт/Препис извлечение от акта за смърт/Съдебно медицинска експертиза на труп
13	Къде е настъпила смъртта – Медицинско свидетелство за смърт/Препис извлечение от акта за смърт/Съдебно медицинска експертиза на труп
14	Медицинско заведение /администрация/ издало документа – Медицинско свидетелство за смърт/Препис извлечение от акта за смърт/Съдебно медицинска експертиза на труп

Таблица 12. Данни за трудовите злополуки от НОИ: данни за окончателното решение

1	Номер на досие
2	Статус на трудовата злополука - номенклатура (17)
3	Решение - номенклатура (15)

Описанието на номенклатурните данни, с които работи система "Трудови злополуки" е дадено в следната таблица:

Таблица 13. Номенклатурни данни на Статистическа система „Трудови злополуки“

(1) Статус в заетостта
(2) Класификатор за работното място
(3) Списък на видовете увреждания
(4) Списък на начините на увреждане

(5) Класификатора за наранените части от тялото при трудова злополука
(6) Информация за специфичните физически действия.
(7) Списък на отклоненията
(8) Списък на материалните фактори
(9) Информация за работната среда
(10) Набелязани мерки
(11) Данни за работните процеси
(12) Класификатор за ТЕЛК/НЕЛК
(13) Правоспособност
(14) Последици
(15) Алинея на чл.55 от КСО
(16) Вид на документа
(17) Статус на ТЗ
(18) Категория труд
(19) Вид на болничния лист
(20) Подал декларацията
(21) Вид на адреса

II.5. Информация, достъпна за ИА ГИТ от контролните органи по чл.5 от Закона за инспектиране на труда, НСИ, органите на общественото здравеопазване, както и от структури, предоставящи услуги за превенция на БЗР – СТМ, сертифициращи органи и др.

Данните от НАП са достъпни в Информационната система на ИА ГИТ за инспектиращите лица на ниво „предприятие“ и на ниво „служители“. Налице е нормативно регламентирано закъснение за регистрация на трудови договори (законоустановен срок от 3 дни), от което следва, че инспекторите на ИА ГИТ имат достъп до сключените трудови договори от дадено предприятие 3 дни след фактическото започване на работа на (легално) наетите лица.

Към момента няма единен регистър на договорите на предприятията със Службите за трудова медицина (СТМ). Министерството на здравеопазването поддържа регистър на Службите по трудова медицина, в електронен формат (xls). За всяка Служба са

вписани номера на удостоверението, датата на издаването му, наименованието на фирмата (СТМ), седалище и адрес на управление, включително данни за контакт, и списък на минималния състав на лицата, извършващи услуги по трудова медицина, съгласно ЗЗБУТ. Тези данни, обаче, не могат да се използват за автоматична оценка на риска, тъй като не е налице информация за това кои предприятия се обслужват от съответната служба за трудова медицина.

Макар Законът за инспектиране на труда (чл. 5, ал. 1) да предвижда инспектирането на труда да се осъществява самостоятелно или съвместно от органи на изпълнителната власт или от техни административни структури (посочени в ал. 2 на същия член), проведените срещи с представители на органите/административните звена, цитирани в същата разпоредба, показват, че дори когато са извършени съвместни проверки между ИА ГИТ и други контролни органи, рядко се случва службите да обменят информация за резултатите от инспекциите. В повечето случаи това е предопределено от обстоятелството, че събираната от съответната служба информация е по нормативен акт, по който ИА ГИТ не е компетентен контролен орган. Друга „бариера“ пред обмяната на информация е факта, че резултатите от проверките на другите контролни органи се въвеждат и съхраняват на хартиен носител (например, в Министерството на енергетиката). От трета страна, обаче, представители на някои от органите по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда (например Министерство на здравеопазването, Министерство на околната среда и водите) считат, че и за тях, и за ИА ГИТ би било полезно да обменят информация, събирана и съхранявана във връзка с контролните функции на съответната администрация.

Съгласно регулаторни забрани (чл. 25 на Закона за статистиката), данни, налични в НСИ на ниво предприятие, не могат да бъдат предоставяни на ИА ГИТ и съответно използвани за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол.

Предстои интегриране на системите на НОИ и ИА ГИТ относно данните за трудовите злополуки. След извършване на интеграцията, същите ще могат да се ползват за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол.

Раздел III: Етап 3: Проучване практиките на най-малко три страни членки в ЕС в областта на БЗР и спазване на трудовото законодателство, чиито системи за планиране са основани на оценки на рисковия потенциал на обектите на контрол

III.1. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ДАНИЯ

В Дания съществува законодателство за защита на работниците още от 1873 г., когато е създаден Датския орган по работната среда с цел да осъществява контрол за спазването на същия закон.

Първият Закон за работната среда съдържа множество специални правила за работата, извършвана от деца и младежи във фабриките и работилниците. По-късно са въведени правила за предпазване от машините по време на работа, и през 1913 г. Дания се сдобива с действителен Закон за фабриките. Целта му е била да предотврати злополуки и заболявания, настъпващи в резултат от полагането на труд във фабриките. През 1954 г. законодателството се разширява, за да обхване общата защита на работниците и служителите по време на работа.

През 1975 г. правилата за работната среда са консолидирани в единен акт – Законът за датския орган за работната среда. Той е приложим към всяка дейност, и в частност към работата, извършвана в полза на работодател. Основната част на Закона е разширената концепция за здраве и безопасност, което означава, че всички фактори, които са причина за злополуки, заболявания и изхабяване, следва да се взимат под внимание в превантивната дейност. Сега действащият Закон за работната среда е приет през 2010 г.[121]

1. Отговорен орган за инспектиране на труда

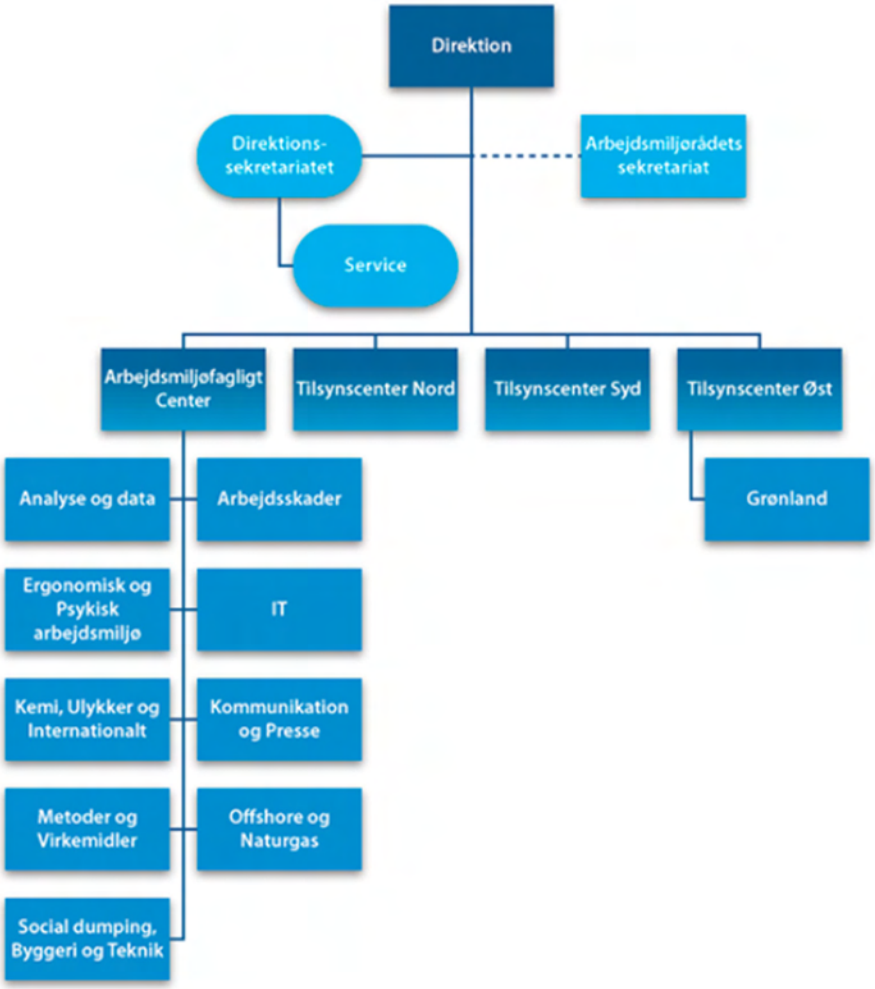
Датският орган по работната среда е агенция (англ. Danish Working Environment Authority)[122] към Министерството на заетостта, допринасящ за създаването на безопасни и здравословни условия на труд в Дания. Създаването на здравословни и безопасни условия на труд се осъществява чрез: - извършване на инспекции на предприятията; - чрез изготвяне на правила за здраве и безопасност на работното място; и - чрез предоставяне на информация относно изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. Органът по работната среда

[121] Закон за работната среда, с изменения и допълнения (Working Environment Act), на английски език: http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejdsmiljoeloven1.

[122] Датски орган по работната среда (Danish Working Environment Authority), http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/.

има право да санкционира предприятията, които не спазват изискванията към работната среда. Когато се установят нарушения на съществени правила, регламентирани в Закона за работната среда, Органът има право да налага административни глоби. Отговорностите на Датския орган по работната среда произтичат от Закона за работната среда (същият не се прилага за Фарьорските острови и Гренландия) и от подзаконовата нормативна уредба към него.

В структурно отношение, в службата са обособени няколко административни звена. На първо място това е „Дирекцията“, или звеното, към което се числи ръководството на Датския орган по работната среда (вж. Фигура 15).



Фигура 15. Структура на Датския орган по работната среда

На следващо място е „Изпълнителния секретариат на дирекцията". Той отговаря за това изпълнителният съвет да разполага с най-добрата база за вземане на решения по отношение на цялостното стратегическо управление, включително финансово управление, управление на дейностите и изпълнението им, както и за организационни въпроси. Трето административно звено е „Секретариатът на Съвета по работната среда" (вж. по-долу).

На четвърто място е „Центърът по професионално здраве". Той отговаря за поддържане и развитие на знанията за професионалното здраве и безопасност, включително в онези области, които са приоритетни в Стратегията за работната среда до 2020 г. Към него са сформирани 9 отдела:

- Отдел „Анализ и данни" – отговаря за генерирането на данни от инспектирането на труда; разработва, прилага и анализира данни за професионалното здраве и безопасност; генерира статистика; извършва оценки; извършва анализи на добри практики; извършва оценки на икономическото въздействие; изготвя годишни доклади; отговаря за функционирането на Изследователския фонд за работната среда;
- Отдел „Трудови злополуки" – отговаря за разработване и анализ на въпроси в областта на трудовите злополуки; за прилагането на Закона за трудовите злополуки в Дания и Гренландия; и други;
- Отдел „Ергономика и психологична работна среда" – отговаря за физическата работна среда, за горещата линия за психически тормоз на работното място, за ергономичната работна среда, за насърчаване на здравето, и други.
- Отдел „Информационни технологии" – отговаря за информационните системи на Датския орган по работната среда, за генерирането на данни и други;
- Отдел „Химия, злополуки и международни въпроси" – отговаря за работна среда с химични препарати, за биологичната работна среда, регистъра на продуктите, за прилагането на REACH Регламента, за прилагането на Закона за среда без тютюнев дим, за възникнали злополуки, за младите и нови работници и служители, и други;
- Отдел „Комуникации и връзки с пресата" – отговаря за качеството на вътрешната и външната комуникация на Датския орган по работната среда;

- Отдел „Методи и инструменти" – отговаря за контрола въз основа на риска и за схемата с усмивките, за намаляване на административната тежест, за оценка на работните места, за организация на работните места, и други;
- Отдел „Офшор и природен газ" – отговаря за контрола на безопасността и здравето на офшорни инсталации, издаването на одобрения и разрешения във връзка с проектирането, функционирането, модификацията и разглобяването на офшорни инсталации, изготвяне на правила за здраве и безопасност, включително прилагане на директивите на ЕС, контрол на съоръжения за природен газ и за биомаса, разположени на сухоземната територия в Дания, и други.
- Отдел „Социален дъмпинг, строителство и технологии" – отговаря за въпроси, касаещи социалния дъмпинг (от чуждестранни компании), за шума, радиацията, и вибрациите, за налагане на наказания и глоби, за признаване на чуждестранни квалификации и други.

И накрая, в структурата на Датския орган по работната среда, са обособени три контролни звена (центрове за контрол) – едното отговаря за осъществяване на проверките в общините от източната част на Дания, другото – за тези в южната част на страната, и третото – за общините в северната част на Дания. Центровете за контрол отговарят за: - извършване на цялата контролна дейност съобразно приетите процедури за качество и приоритети; - ръководството на всички случаи във връзка с контролната дейност и за всички запитвания на бизнеса; - сътрудничество с други местни заинтересовани страни, като например клиники за професионална медицина.

2. Функции и правомощия

Функциите и правомощията на Органа по работната среда включват: - предоставяне на съвети на предприятията, на секторните съвети по работната среда, на организации на работодателите и на работниците, и на обществеността като цяло, по всички въпроси, касаещи здравето и безопасността на работа; - предоставяне на допълнителни съвети на предприятия с 1 до 4 работника или служителя; - подпомагане Министерството на заетостта в подготовката на подзаконовата уредба в изпълнение на Закона за работната среда; - издаване на разпоредби от името на Министъра на заетостта; - проучване на техническото и социалното развитие в света, с оглед подобряване на дейностите за насърчаване на здравето и безопасността в работната среда; - разглеждане на планове за работни

процеси, работни площадки, техническо оборудване, и пр., както и вещества и материали; - издаване на лицензи по смисъла на Закона; - осъществяване на контрол за спазване на разпоредбите на Закона за работната среда и на подзаконовата нормативна уредба към него.

Органът по работната среда има право на **достъп до необходимата му информация, съхранявана в Регистъра на доходите** и в **Регистрационните системи за предприятията**, поддържани от **Митническата и Данъчната служба**, с цел идентифициране на предприятия въз основа на докладвани професионални заболявания.

В допълнение, Датският орган по работната среда има **терминален достъп до информацията за промишлените злополуки и заболявания**, съхранявана в **съвместната система за докладване на промишлени злополуки и заболявания на Застрахователния фонд за пазара на труда** и на **Датския орган по работната среда**, като има право да събира и да координира такава информация с цел осъществяване на контрол, както и да анализира, предприема превантивни мерки и да генерира статистика.

Датският орган по работната среда може, когато е необходимо с цел насочване на контрола, **да идентифицира предприятия, да събира и координира информация за контролни цели от Регистъра на доходите** за мястото на работа на наетото лице, за периода на заетост, включително начална и крайна дата, и за броя часове. Съвместната база данни се използва за администриране на въпроси, касаещи пазара на труда, продължителността на обезщетенията за болест, причините за отсъствие от работа, размера на обезщетенията, тип и място на заетост. Органът по работната среда може да ползва данни и от **Системата за гражданската регистрация**.

За целите на контрола, анализа и превантивните мерки, както и за генериране на статистика, Датският орган по работната среда може да събира и координира информация от **Застрахователния фонд за пазара на труда** или **от други бази данни, в допълнение на онези за промишлените злополуки и заболявания**.

Тук е мястото да се каже, че Законът за работната среда задължава медицинските лица, когато установят или заподозрат, че дадено лице е изложено на вредно въздействие на работното си място, да уведомят Органа по работната среда. Също така, всяко лице - субект на задължения по Закона за работната среда - при поискване, следва да предоставя на Службата по работната среда необходимата информация за осъществяване на нейната дейност.

3. Правомощия на инспекторите по труда

Персоналът (инспекторите) на Органа по работната среда може по всяко време на денонощието, след доказване на своята самоличност и без разрешение от съда, да получава достъп до обществени и частни работни места дотолкова, доколкото е необходимо да изпълняват своите задължения. Полицията следва да оказва необходимата подкрепа. При изпълнение на своите задължения инспекторите, без разрешение от съда, могат да изискват от проверяваните обекти да представят всякаква налична документация, включително да правят снимки, както и да вземат проби за допълнителен анализ и изпитвания. Работодателят, или представител на работодателя, следва да бъде информиран за тези действия.

Когато Органът по работната среда счита за необходимо, с оглед предотвратяване на непосредствен, сериозен риск за безопасността и здравето на работниците и служителите, или на други лица, същият може да разпореди незабавно адресиране на риска, включително: - присъстващите лица незабавно да напуснат опасната зона; - използването на машина, машинна част, контейнер, предварително сглобена конструкция, уред, инструмент или друго техническо оборудване, или вещество или материал, да бъде преустановено, или - дейността да бъде преустановена.

Генералният директор на Службата по работната среда може да разпореди всяко лице, което е доставило или пуснало на пазара техническо оборудване или средство за лична защита или вещество или материал, който представлява риск за здравето и безопасността и не отговаря на изискванията, да предприеме необходимите мерки за отстраняване на установените несъответствия. В тази връзка Генералният директор може да нареди: - предлагането или пускането на пазара да бъде преустановено; - съответното техническо оборудване, лично предпазно средство, вещество или материал да бъде изтеглено от пазара. Органът по работната среда може да нареди на лице, което е предложило или пуснало на пазара техническо оборудване, средство за лична защита, или вещество или материал да го разруши по подходящ начин, ако същите представляват сериозен риск за здравето и безопасността.

4. Сътрудничество

Сътрудничеството по въпросите на работната среда в Дания се осъществява преди всичко в рамките на Съвета по работната среда (дат. Arbejdsmiljørådet). Последният участва в планирането и осъществяването на цялостната дейност, касаеща условията на труд, чрез предоставяне на консултации и препоръки на министъра на

заетостта относно: - общите цели и приоритети за условията на труд; - разпределението на средствата, предназначени за Съвета по работната среда, за секторните съвети по работната среда и за Националния изследователски център за работната среда.

Съветът по работната среда, по своя инициатива, дискутира въпроси за условията на труд, които счита за важни, и дава становища по тях. За целите на политическите дискусии и във връзка с определяне на приоритетите, Съветът може да инициира дейности и анализи, които могат да бъдат от интердисциплинарен характер. Също така, Съветът дава становища и предложения за изменение на законодателството и във връзка с изготвянето на предложения на нови нормативни актове. Чрез представители, излъчени от Съвета, същият може да участва в изготвянето на нормативни актове. Освен това, преди разглеждането на всеки един нормативен акт, касаещ здравословни и безопасни условия на труд, Съветът по работната среда следва да предостави становище по него.

Съветът се състои от председател и от представители на: Датската конфедерация на синдикатите, Конфедерацията на наетите лица и Организацията на държавните служители, Конфедерацията на професионалните асоциации, Конфедерацията на датските работодатели, Организацията на мениджърския и изпълнителен персонал, и др. В заседанията на Съвета могат да участват, но без право на глас: Министерството на заетостта, Службата по работната среда, Националния изследователски център за работната среда и Министерството на здравеопазването.

5. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията

Датският орган по работната среда, като част от своята контролна функция, **осъществява инспекции въз основа на оценка на риска на предприятията с наети лица, избрани с помощта на индексен модел, както и на база проверки на случаен принцип**. Министърът на заетостта може да приеме по-детайлни правила, съгласно които предприятията, демонстриращи добри здравословни и безопасни условия на труд, могат да бъдат изключени от обхвата на инспекциите, извършвани въз основа на оценка на риска или от тези на случаен принцип.

Проверките въз основа на оценка на риска са насочени към онези компании, където могат да се очакват най-съществени проблеми с работната среда. На практика това означава, че тези предприятия ще бъдат обект на по-сериозен контрол. Целта на проверката е да се установи дали предприятието спазва правилата за здраве и

безопасност на работното място и да се предприемат мерки, когато са налице съществени проблеми по отношение здравето и безопасността на работещите. Предприятията, избрани за проверки въз основа на оценка на риска, в общия случай се уведомяват един месец преди инспекцията за планираната проверка, но не и относно дата, на която инспектори на Датския орган по работната среда ще извършат посещението. В този смисъл може да се каже, че инспекциите не се обявяват предварително.

За извършване на контролната си дейност, Органът е приел процедури за качество. Същите представляват писмени административни заповеди от ръководството към служителите относно процесите, които се прилагат при извършването на някои дейности. Процедурите за качество обикновено се изготвят във връзка с контролната дейност, и могат да включват други области, където следва да се прилага единен подход.

Основната процедура за качество при инспекционната дейност е „**Контрол въз основа на риска – общи въпроси**“ (дат. RT-1: Risikobaseret tilsyn – generelt)[123]. В началото на документа се казва, че Органът по работната среда извършва **подбор на предприятията за проверка въз основа на риска на базата на индексен модел. Моделът съдържа редица параметри, които заедно идентифицират предприятията, в които може да се очаква да е налице по-голям риск от проблеми с работната среда**. Също така, предприятията се подбират и **въз основа на извадка**. В допълнение, проверяваните обекти се избират „ръчно“, например когато е налице основателно съмнение за повишен риск от нарушение на изискванията за здраве и безопасност на работната среда.

Индексният модел включва в себе си 17 различни параметъра. От тях 5 са индивидуални, 6 са секторни (известия за подобрение) и други 6 отново секторни (злополуки и данни от Националния изследователски център за работната среда).

Индивидуалните параметри са: 1) Предизвестие за подобрение по “неформални” въпроси или Указания във връзка с психосоциалната работна среда (с до 50 точки в модела); 2) Размер на предприятието (с до 8 точки в модела); 3) Докладвани трудови злополуки (с до 5 точки в модела); 4) Време от последната проверка (с до 3 точки в модела); 5) Показател за “новооткрити” предприятия (с до 3 точки в модела). Т.е.

[123] Датска служба по работната среда, Процедура за качество RT-1: Контрол въз основа на риска (RT-1: Risikobaseret tilsyn - generelt (senest revideret 15. februar 2016)), https://arbejdstilsynet.dk/~/media/AT/at/16-Om-Arbejdstilsynet/Interne-retningslinjer/Kvalitetsprocedurer/risikobaseret-tilsyn/rt-1-risikobaseret-tilsyn-generelt%20pdf.pdf.

по индивидуалните параметри предприятието може да получи от 0 до 69 точки.

Секторните параметри, с максималния брой точки в модела, са както следва:

Мускулно-скелетни увреждания (постановления)	4 т.
Мускулно-скелетни увреждания (данни от НИЦРС)	2 т.
Психически увреждания (постановления)	4 т.
Психически увреждания (данни от НИЦРС)	2 т.
Трудови злополуки (постановления)	4 т.
Трудови злополуки (данни за злополуките)	2 т.
Шум на работното място (постановления)	2 т.
Шум на работното място (данни от НИЦРС)	1 т.
Химични и биологични товари (постановления)	2 т.
Микроклимат в затворени помещения (постановления)	2 т.
Вибрации (данни от НИЦРС)	1 т.
Натоварвания на кожата (данни от НИЦРС)	1 т.
Общо секторни параметри	27 т.

Въз основа на така построения модел, оценката на риска на предприятията може да бъде от 0 до 96 точки.

В резултат от проверката, включително след подбор въз основа на оценка на рисковия им потенциал, **предприятията получават сертификат с червено, жълто или зелено лице**. Червеното (намръщено) лице означава, че предприятието е получило предизвестие за подобрение или предизвестие за преустановяване (на дейност, на обект). Жълтото (намръщено) лице означава, че предприятието е получило предизвестие със срок за изпълнение или с изискване за незабавно подобрение (на работната среда). Зеленото (усмихнато) лице означава, че Органът по работната среда не е установил нарушения на условията на труд в предприятието. Зелено (усмихнато) лице с коронка означава, че предприятието притежава признат сертификат за здравословни и безопасни условия на труд. С други думи - предприятието е положило допълнителни усилия да осигури високо ниво на здраве и безопасност на работните места за заетите в него.

Предприятия, получили **червено или жълто лице**, могат да очакват инспекция, планирана въз основа на оценка на риска, в

рамките **на 12 до 18 месеца от последната проверка**. Предприятията, получили **зелено лице** след извършена проверка, при следваща оценка на рисковия им потенциал рядко биват включени в извадката за инспекция през следващите 5 години.

Следващите параграфи описват Индексния модел за идентифициране на предприятия за проверка въз основа на оценка на риска. Тя е изготвена от Датския орган по работната среда и предполага, че някои предприятия се проверяват по-често от други. Целта на контролния орган е да се създадат по-добри условия на труд с ефективно използване на ресурсите. Той се стреми да посещава преди всичко предприятия, при които има вероятност да са налице проблеми с работната среда, и по-рядко извършва проверки във фирми, където се предполага, че условията на труд съответстват на изискванията.

А. Индексен модел

Оценката на риска с цел осъществяване на контрол от Датския орган по работната среда се осъществява въз основа на индексен модел, който се счита за приоритетен инструмент. Всички датски фирми с наети служители получават индивидуален брой точки съобразно индекса. Висок индекс означава, че предприятието ще попадне в група от предприятия с висок приоритет (за проверки). Фирмите, които не са сред приоритетните за съответната година, подлежат на инспекция в случай че попаднат в извадка.

Предприятията имат стимул да подобряват работната среда. Онези от тях, при които е осъществена проверка, но не получат предписания, ще „нулират“ точките от индекса и така ще бъдат „защитени“ от контролни проверки, планирани въз основа на оценка на риска за следващите 5 години. Точките, присъждани на предприятията съобразно индекса, определят дали съответното предприятие трябва да бъде приоритизирано за контрол.

Индексният модел е динамичен модел, при който могат да се коригират както състава на параметрите, така и тяхната стойност.

Б. Параметри, включени в индексния модел – точки

Индексът се състои от редица независими параметри, свързани с всяко отделно предприятие. Остойностяването на отделните параметри следва да е в съответствие с вложените усилия. Поради тази причина следва да бъдат извършени множество проверки на фирми, за които се предполага, че може да са налице проблеми в областта на здравословните условия на труд на работното място.

Общият индекс съдържа в себе си 17 различни параметъра (виж Таблица 14 по-долу). Определени са 5 индивидуални параметъра за

всяко отделно предприятие (максимален резултат 69 точки), 6 секторни параметъра, разграничени на проблеми, свързани със здравето на работното място на база анализи на решенията на Инспекцията по труда (18 точки), и 6 секторни параметъра, базирани на данни за докладвани злополуки от Националния изследователски център за работната среда (9 точки). Всички предприятия в съответния сектор получават един и същи брой точки по всеки секторен параметър.

Таблица 14. Параметри в индексния модел

Параметър	Максимален резултат за всеки параметър
Индивидуални фирмени/бизнес параметри	
Предизвестие за подобрение по “неформални” въпроси или Указания във връзка с психосоциалната работна среда	50
Размер на предприятието	8
Докладвани трудови злополуки	5
Време от последната проверка	3
Новооткрити предприятия	3
Общо индивидуални фирмени параметри	**69**
Секторни параметри	
Мускулно-скелетни увреждания (постановления)	4
Мускулно-скелетни увреждания (данни от НИЦРС)	2
Психически увреждания (постановления)	4
Психически увреждания (данни от НИЦРС)	2
Трудови злополуки (постановления)	4
Трудови злополуки (данни за злополуките)	2
Шум на работното място (постановления)	2
Шум на работното място (данни от НИЦРС)	1
Химични и биологични товари (постановления)	2
Микроклимат в затворени помещения (постановления)	2
Вибрации (данни от НИЦРС)	1
Натоварвания на кожата (данни от НИЦРС)	1
Общо секторни параметри	**27**

В. Индивидуални фирмени/бизнес параметри

Индивидуалните фирмени/бизнес параметри са както следва:

- Предизвестие за подобрение по "неформални" въпроси или Указания във връзка с психосоциалната работна среда
- Размер на предприятието
- Докладвани трудови злополуки
- Време от последната проверка
- Новооткрити предприятия

Те зависят от конкретните обстоятелства в отделното предприятие. Към индекса се прибавят отделни параметри, приблизително 75 процента от общия брой възможни точки, като така се гарантира, че специфичната информация за всяко отделно предприятие е с по-голяма тежест в сравнение с информацията за стопанския сектор, към който същото принадлежи. В следващите параграфи е описано естеството на всеки от индивидуалните параметри.

Предизвестие за подобрение по "неформални" въпроси или Указания във връзка с психосоциалната работна среда

(нулиране на индекса до плюс 50 точки)

Предписанията, като например разпореждания или забрани, са съществен елемент в модела. Когато такива са налице, същото се разглежда като ясна индикация затова, че вероятно съществуват вредни за здравето на заетите условия на труд в съответното предприятие. Когато е налице „предписание", предприятието получава 50 точки, което от своя страна е предпоставка за последваща проверка от контролните органи.

В допълнение към предписанията, указанията също участват в изчисляването на общия индекс. Предприятие, което е получило съществени указания/насоки относно психосоциалните условия на труд на своите служители, получава 50 точки. Насоките за работната среда за психичното здраве и безопасността са включени в индекса със същата тежест като предписанията, тъй като Датският орган по работната среда иска да гарантира, че предприятията с проблеми, изразяващи се в нарушения на психосоциалната среда, са надлежно проследявани. Петдесетте точки гарантират повторна проверка за съответното предприятие. На предприятия, които не са получили насоки, свързани с психосоциалната среда, или съществени предписания, но имат съдебни разпореждания, се присъждат две точки.

Така работата се фокусира върху предприятията, които демонстрират проблеми с условията на труд в тях.

Индексът на предприятия, които по време на проверка, не получат насоки относно психосоциалната среда или друго предписание, се нулира. Следователно всички параметри, касаещи тези предприятия, ще получат 0 точки за период от 5 години. Това от своя страна предполага освобождаване от контрол, планиран въз основа на оценка на риска. Независимо от това, обаче, предприятието ще бъде наблюдавано, например ако се подаде жалба, доклад за трудови злополуки или като част от действията по изграждане на здравословни и безопасни условия на труд.

Точките по този параметър изглеждат така:

- → Липсата на предписание или насоки за подобряване на психосоциалната среда води до нулиране за период от 5 години;
- → Едно или повече съдебни разпореждания - 2 точки;
- → Една или повече насоки за подобряване на психосоциалната среда - 50 точки;
- → Едно или повече предписания - 50 точки, независимо от броя на предписанията.

Размер на предприятието (0 - 8 точки)

Анализите на предписанията на Датския орган по работната среда показват, че в резултат от посещенията по-голям брой предписания се дават на големи предприятия, отколкото на малки. Поради това големите предприятия получават повече точки по този параметър от индекса. Едно предписание може да има благоприятен ефект върху работната среда за повече служители, когато се дава на голямо предприятие, в сравнение с такова, дадено на малка компания. Важно е да се отбележи, че този параметър не показва, че големите предприятия имат по-лоша работна среда от малките. Параметърът в индекса е само средство за приоритизиране.

Големината на предприятията се категоризира според броя служители - 5, 10 и 35 човека. Предприятия с по-малко от 5 служителя получават по-малък брой предписания при проверки, така че тази група получава 0 точки. Предприятия с от 10 до 35 служители спазват правилата за организация на здравето и безопасността на работа. Броят на точките зависи от това как да се постигне възможно най-голям ефект върху работната среда. По-голямо въздействие се постига чрез съсредоточаване на инспекциите /наблюдението/ посещенията върху

предприятията, в които се очаква работата среда да бъде максимално подобрена и работеща.

- 1-4 служители - 0 точки
- 5-9 служители - 4 точки
- 10-34 служители - 6 точки
- 35 или повече служители - 8 точки

Докладвани трудови злополуки през последните 3 години (0 - 5 точки)

Докладваните трудови злополуки могат да бъдат знак за конкретни проблеми в работната среда в отделно предприятие. Анализите показват, че е налице връзка между докладвани трудови злополуки през последните три години и наличието на проблеми при последващия контрол. Следователно, предприятието става приоритет за контрол, ако в него е имало няколко трудови злополуки. В случай че едно предприятие е докладвало за един инцидент през последните три години, тогава вероятността за посещение на място се увеличава.

Докладваните злополуки получават сравнително малко точки в индексния модел. Датският орган по работната среда продължава да извършва разследвания на сериозни инциденти на определени предприятия въз основа на докладвани трудови злополуки. Ако разследването доведе до предписание / насока, предприятието ще получи 50 точки в индексния модел, което ще доведе до посещение на място на един по-късен етап.

- Липса на трудова злополука, която да е класифицирана като сериозна през последните 3 години - 0 точки
- Уведомление за тежка трудова злополука през последните 3 години - 5 точки
- Два или повече доклада за трудови злополуки през последните 3 години - 5 точки

Време от последната проверка (0 - 3 точки)

Работната среда на фирмите се развива с течение на времето. Ако в определен момент Датският орган по работната среда е бил на посещение в предприятието, работната среда след това може да се е променила. Поради тази причина е добре да се провеждат контролни посещения. Параметърът се оценява на 3 точки, тъй като е препоръчително да се провеждат посещения в предприятия, които не са били посещавани от няколко години.

→ От 0 до 6 години от последното посещение - 0 точки
→ Повече от 6 години от последното посещение - 3 точки

Новооткрити предприятия (0 - 3 точки)

Новосъздадените предприятия, както всички останали стопански субекти, биха могли да бъдат избрани за контрол на база индекса, ако получат достатъчно високи точки. Новосъздадените предприятия получават 3 точки, ако до 2 години от учредяването си не са били инспектирани. Това е така, тъй като е препоръчително да се увеличи вероятността от проверки на предприятия, които никога не са били посещавани.

Други инструменти, различни от инспекции, също са от значение за новосъздадените предприятия. Подготвя се информационен материал под формата на „стартов пакет", който ще включва: Основни моменти на правилата на работната среда.

→ При липса на контролни проверки за период от над 2 години от създаване на предприятието, на същото се присъждат 3 точки.

Г. Параметри, произтичащи от условията на сектора (секторни параметри)

Секторните параметри, включени в индексния модел, са показани в Таблица 14. За всеки секторен параметър се присъжда един и същи брой точки на всички предприятия в съответния сектор. Това означава, например, че всички предприятия в сектора за металообработване и машини получават 22 точки. Бизнесът в сектор „офис", от друга страна, получава само 8 точки по секторните параметри.

Както може да се види от Таблица 14, трите приоритетни проблема за здравословни и безопасни условия на труд (мускулно-скелетни увреждания, психически увреждания и трудови злополуки) имат две стойности в сравнение с останалите проблеми, произтичащи от неблагоприятни условия на работното място.

Могат да бъдат присъдени максимум 27 точки по 12-те секторни параметъра. В сравнение с индивидуалните параметри се дават по-малко точки по всеки отделен секторен параметър. Това е така, тъй като е важно условията на труд в предприятието да са по-добри отколкото от общата среда в отрасъла.

Отделните секторни параметри са описани по-долу.

Г.1. Параметри, базирани на анализи на постановленията на Датския орган по работната среда

В тази група са включени шест параметъра:

- Мускулно-скелетни увреждания (постановления)
- Психически увреждания (постановления)
- Трудови злополуки (постановления)
- Шум на работното място (постановления)
- Химични и биологични товари (постановления)
- Микроклимат в затворени помещения (постановления)

Шестте параметъра допринасят с повече точки от другите шест параметъра, ползващи данни за докладвани трудови злополуки и проучвания от Националния изследователски център за работната среда. Например, трите области с висок приоритет могат да бъдат оценени с по 4 точки. Аналогичните параметри, ползващи данни за злополуки и изследвания на Центъра, могат да получат по 2 точки за областите с висок приоритет.

В параметър *психически увреждания* включени както предписания, така и насоки, като по този начин Датския орган по работната среда получава по-широка основа за наблюдение и контрол.

Причината, поради която параметрите, базирани на анализи на постановленията на инспекцията по труда, имат по-висока стойност от параметрите, ползващи данни от докладвани трудови злополуки и данни от НЦИРС, е че индексът е инструмент за приоритизиране на контролните посещения. Датският орган по работната среда се стреми да приоритизира предприятията, в които ще бъдат открити повече проблеми на работното място по време на инспекцията. В този контекст се счита, че постановленията на контролния орган са действителен показател за това, къде се очакват проблеми при бъдещ контрол.

Мускулно-скелетни увреждания (0 - 4 точки)

Мускулните и скелетните натоварвания ще са сред трите приоритетни проблема на здравето и безопасността на работното място в бъдеще. Поради тази причина този параметър се остойностява два пъти – въз основа на анализ на постановленията, и на база данни от НЦИРС. Засегнатите отрасли ще получат максималния брой точки по този показател, независимо от броя на постановленията, тъй като Датския орган по работната среда обръща особено внимание на подобни сектори.

→ Засегнатите сектори получават 4 точки;

→ Секторите с най-много предписания получават 4 точки;

- → Секторите, които не принадлежат към горната или долната трета, получават 2 точки;
- → Секторите с най-малко предписания съобразно броя на посещенията получават 0 точки.

Психически увреждания (0 - 4 точки)

Психическите увреждания, настъпили в резултат на неблагоприятни условия в работната среда, са един от трите приоритетни въпроса за здравето и безопасността на работното място в бъдеще. Поради тази причина този параметър получава двойна стойност спрямо неприоритетните проблемите на работната среда.

В анализите са включени както насоките, така и постановленията относно средата на психичното здраве. Това дава по-изчерпателна представа за това къде Датския орган по работната среда може да очаква да установи проблеми за психичното здраве на заетите, отколкото ако са взети само постановленията.

Освен това секторите, не устойчиви на „износване“, ще получат максималния брой точки по този параметър, независимо от броя на предписанията, тъй като инспекторите желаят да се съсредоточат върху тези индустрии.

Трудови злополуки (0 - 4 точки)

Трудовите злополуки ще са сред трите приоритетни области на работната среда в бъдеще. Поради тази причина този параметър е с двойна стойност спрямо неприоритетните проблеми на работната среда.

- → Една трета от секторите с най-много предписания получава 4 точки;
- → Една трета от секторите, които не принадлежат към горната или долната една трета, получават 2 точки;
- → Една трета от секторите с най-малко предписания получава 0 точки.

Шум на работното място (0 - 2 точки)

Шумът не е един от трите приоритетни проблеми на работната среда. Поради тази причина този параметър е с половин стойност спрямо приоритетните проблеми на работната среда.

- → Една трета от секторите с най-много предписания получава 2 точки;

- → Една трета от секторите, които не принадлежат към горната или долната една трета, получават 1 точка;
- → Една трета от секторите с най-малко предписания получава 0 точки.

Химични и биологични товари (0 - 2 точки)

Химичните и биологичните товари не са един от трите приоритетни проблема на работната среда в бъдеще. Поради това този параметър е с половин стойност спрямо приоритетните проблеми на работната среда.

- → Една трета от секторите с най-много предписания получава 2 точки;
- → Една трета от секторите, които не принадлежат към горната или долната една трета, получават 1 точка;
- → Една трета от секторите с най-малко предписания получава 0 точки.

Микроклимат в затворени помещения (0 - 2 точки)

Микроклиматът не е един от трите приоритетни проблема на работната среда в бъдеще. Поради това този параметър е с половин стойност спрямо приоритетните проблеми на работната среда.

- → Една трета от секторите, които имат най-много предписания, получава 2 точки;
- → Една трета от секторите, които не принадлежат към горната или долната една трета, получават 1 точка;
- → Една трета от секторите с най-малко предписания получава 0 точки.

4.2. Параметри, ползващи данни за злополуки и проучвания от Националния изследователски център за работна среда

В тази група са включени шест параметъра. Те са:

- Мускулно-скелетни увреждания (данни от НИЦРС)
- Психически увреждания (данни от НИЦРС)
- Трудови злополуки (данни за злополуките)
- Шум на работното място (данни от НИЦРС)
- Вибрации (данни от НИЦРС)
- Натоварвания на кожата (данни от НИЦРС)

Високо приоритетните проблеми на работната среда (мускулно-скелетни увреждания, психични увреждания и трудови злополуки)

получават от 0 до 2 точки, а тези с нисък приоритет - 0 или 1 точка. Според решение на Датския орган по работната среда тежестта на данните за злополуките и тези за работната среда е наполовина спрямо тази на секторните параметри, базирани на анализ на постановленията.

Мускулно-скелетни увреждания (данни от НИЦРС) (0-2 точки)

Мускулно-скелетните увреждания са сред трите приоритетни здравни проблеми на работното място. Поради тази причина този параметър получава двойна стойност спрямо неприоритетните проблеми на работната среда.

Използвани са стойности за мускулно-скелетно свръхнатоварване, изчислени въз основа на данни от проучване на работната среда и здравето на Националния изследователски център за работна среда. Използва се същата дефиниция на мускулно-скелетно натоварване, която се използва за определяне на целта за 2020 г. за намаляване на мускулните увреждания. Три са секторните групи, получаващи съответно 2, 1 и 0 точки в индексния модел, в зависимост от индустриите, които причиняват увреждания на мускулите и скелета.

- → Секторите с висок резултат на мускулно-скелетно натоварване получават 2 точки;
- → Секторите, които нямат висок или нисък резултат на мускулно-скелетно натоварване, получават 1 точка;
- → Секторите с нисък резултат на мускулно-скелетно натоварване получават 0 точки.

Психически увреждания (данни от НИЦРС) (0-2 точки)

Психологическите условия на труд е сред трите приоритетни области на работната среда. Поради тази причина този параметър получава двойна стойност спрямо неприоритетните проблеми на работна среда.

Използвани са стойности за психическо натоварване, изчислени въз основа на данни от проучване на работната среда и здравето на НИЦРС. Обособени са три секторни групи, получаващи съответно 2, 1 или 0 точки в индексния модел, в зависимост от психическото натоварване в съответния сектор.

- → Секторите с висок резултат за психическо натоварване получават 2 точки;
- → Секторите, които нямат висок или нисък резултат за психическо натоварване, получават 1 точка;

→ Секторите с нисък резултат за психическо натоварване получават 0 точка.

Трудови злополуки (данни за злополуките) (0-2 точки)

Трудовите злополуки са сред трите приоритетни проблема на работната среда в бъдеще. Поради тази причина този параметър получава двойна стойност спрямо неприоритетните проблеми на работната среда.

Използват се данни за докладвани трудови злополуки, класифицирани като „сериозни". Обособена са три секторни групи, получаващи съответно 2, 1 или 0 точки в индексния модел, в зависимост от това колко висок е делът на сериозните трудови злополуки.

→ Секторите с висок резултат за сериозни трудови злополуки получават 2 точки;

→ Секторите, които нямат висок или нисък резултат за сериозни трудови злополуки, получават 1 точка;

→ Секторите с нисък резултат за сериозни трудови злополуки получават 0 точки.

Шум на работното място (данни от НИЦРС) (0 или 1 точка)

Някои стопански сектори се характеризират със значителни нива на шум по време на работния процес. Поради тази причина те се причисляват към индустриите със сравнително висок процент на работниците, изложени на шум.

→ Секторите, които са с по-високи от средните нива на шум, и където най-малко 20% от работещите, съгласно условията за работна среда и здраве се очаква да бъдат изложени на шум, получават 1 точка (12 секторни групи).

→ Сектори, които не са с по-високи от средните нива на шум, получават 0 точки (24 секторни групи).

Вибрации (данни от НИЦРС) (0 или 1 точка)

Вибрациите са идентифицирани за онези отрасли, които демонстрират значително по-високи от средните стойности за условията за работна среда и здраве, където производството се характеризира със сравнително висок процент на работещите, изложени на вибрации.

→ Секторите, които са с по-високи от средните нива на вибрации, и където най-малко 20% от работещите, съгласно

условията за работна среда и здраве, се очаква да бъдат изложени на вибрации, получават 1 точка (12 секторни групи).

→ Секторите, които не са с по-високи от средните нива на вибрации, получават 0 точки (24 секторни групи).

Натоварвания на кожата (данни от НИЦРС) (0 или 1 точка)

Под „натоварвания на кожата“, в контекста на работната среда и здравето, се имат предвид "мокри ръце", "контакт на кожата с химикали" и "кожни проблеми". В този смисъл:

→ Статистически значимите сектори, които отговарят най-малко на един от трите аспекта за натоварване на кожата, получават 1 точка;

→ Секторите, при които не са налице натоварвания на кожата, получават 0 точки.

Д. Обхват на индексния модел

Предприятията може да получат между 0 и 96 точки от скалата, които се образуват при комбинирането на всички параметри. Не се очаква от нито едно предприятие да получи максимален или минимален брой точки по индекса. Индивидуалните параметри на ниво предприятие получават между 0 и 69 точки, докато по секторните параметри се присъждат между 0 и 27 точки.

0 точки се присъждат, когато след посещение на дадено предприятие не са дадени предписания, което води до нулиране на резултата от индекса за определен период от време. Нулирането означава, че предприятието няма да обект на контрол за период от 5 години. Новосъздадените предприятия също получават 0 точки за първите две години.

Дадените предписания по време на последните посещения е параметър, който тежи най-много в общия индекс, тъй като той е индикатор за идентифицирани проблеми на работната среда в предприятието.

Е. Актуализиране на индекса и текуща поддръжка

Индивидуалните параметри се актуализират автоматично. Например точките, получени в резултат на дадено предписание по време на последното посещение, могат да бъдат зададени автоматично.

Що се отнася до секторните параметри, актуализирането на точките изисква допълнителни анализи. Параметрите, определени от анализа на посещенията и постановленията на Датския орган по

работната среда, се актуализират на всеки две години. По-честа актуализация няма да бъде полезна, тъй като рисковете, присъщи на даден отрасъл, не се променят значително за период от една година. Параметрите, базирани на данните за трудови злополуки, могат да се актуализират със същия темп.

Ж. Примери

Следните примери илюстрират подхода за изчисление на точките в индексния модел за отделните предприятия.

Предприятие 1 (предприятие без предписание)

През 2012 г. детската градина с 34 служители не е получила предписание за наблюдение на риска. Тя, също така, не е получила насоки, свързани с психо-социалните условия на работна среда. Детската градина съществува от 2010 г. Детските градини принадлежат към сектора „дневни грижи“. През 2011 г. детската градина е съобщила за една злополука, която обаче не довела до санкции.

Детската градина ще нулира индекса си, тъй като няма предписания или насоки за психичното здраве, което ще я освободи от контролни проверки за период от 5 години.

Предприятие 2 (предприятие с предписание)

Автосервиз със седем служители е получил предписание за 1 човек по време на контролна проверка през 2014 г. Предприятието съществува от 1999 г. Автосервизите са част от сектор "Транспорт". Предприятието е отчело общо три злополуки през последните три години.

Автосервизът получава 80 от 96 възможни точки (което със сигурност ще доведе до висок приоритет за контрол през следващата година):

- 50 точки - едно предписание при последното посещение за проверка;
- 4 точки - за 7 служители;
- 5 точки - поради 3 докладвани злополуки през последните три години;
- 0 точки - поради инспекции през последните две години;
- 16 точки - заради анализите на посещенията и предписанията (трудови злополуки - 3 точки, мускулно-скелетни натоварвания - 4 точки, психично здраве - 4 точки, шум - 2 точки, химични и биологични товари - 2 точки и микроклимат - 1 точка).

- 5 точки - поради параметри, базирани на докладвани злополуки и данни от НИЦРС.

3. Проба

Сред компаниите, които не са приоритизирани в индексния модел за дадена година, се взема „проба" за проверка. Използва се претеглена извадка, за да се гарантира, че компаниите с много служители са оценени сравнително високо. По-малка част от извадката се състои от фирми, взети „ръчно" поради други съображения. Дадено предприятие може да бъде избрано за контрол, базирано на риска, например, ако Датския орган по работната среда получи оплакване относно условията на труд в дадено предприятие или за трудова злополука в него. Оценката на риска от професионално заболяване може да бъде включена и в основата за „ръчен" подбор на предприятията за контрол, след конкретна оценка.

Произволно избраните предприятия в извадката трябва да гарантират, че нито едно предприятие не би трябвало да не е под наблюдение. Поради това повечето предприятия трябва да бъдат избрани на случаен принцип.

Ръчният подбор дава възможност за бърза реакция при нови обстоятелства по текущите здравословни проблеми - например могат да се извършват множество инспекции в избрани отрасли, където службата за безопасност и здраве при работа счита, че съществува необходимост от контролни проверки.

III.2. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ПОЛША

1. Отговорен орган за инспектиране на труда

Съгласно *Закона от 13 април 2007 г. за Националния инспекторат по труда*[124],[125] (пол. Państwowa Inspekcja Pracy) последният е органът, създаден с цел контрол и инспекция за спазване на трудовото законодателство, в частност законодателството за здравословни и безопасни условия на труд, както и правните норми, регламентиращи законността на полагания труд и на друга платена работа. Законът е нов правен инструмент, заменящ предишния *Закон за Националната инспекция по труда* от 6 март 1981 г. Новият закон значително разширява инспекционните компетенции на Националния инспекторат по труда, изменя принципите, въз основа на които се базират процедурите за проверка, както и контролните компетенции по

[124] Национален инспекторат по труда, интернет адрес: https://www.pip.gov.pl/en.

[125] Закон от 13 април 2007 г. за Националния инспекторат по труда (на английски език), https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/35971/act%20nlis.pdf.

отношение на инспекциите; той, също така, увеличава размера на санкциите при установено нарушение на правата на лицата, извършващи работа.

Националният инспекторат по труда се отчита пред Долната камара на Полския парламент (Сейма). Надзорът на дейността му се осъществява от Съвета за защита на труда. Националният инспекторат по труда активно участва в инициативи на Международната организация по труда и поддържа тясно сътрудничество с инспекторатите по труда на страните в Централна и Източна Европа.

Националният инспекторат по труда се състои от: Главен инспектор по труда, 16 Областни инспекторати по труда с 42 филиала и Обучителен център „Проф. Ян Роснер“ (във Вроцлав). Инспекторатът се ръководи от Главния инспектор по труда с подкрепата на неговите заместници. Териториалното разположение на Областните инспекторати и филиалите са показани на Фигура 16.

Източник: Национален инспекторат по труда – структура и компетенции[126]

Фигура 16. Териториално разположение на Областните инспекторати по труда и филиалите към тях

[126] National labour inspectorate – structure and competences, https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/35972/The%20NLI%20s%20organizational%20structure%20and%20responsibilities.pdf.

Съветът за защита на труда е създаден като надзорен орган по въпроси, касаещи спазване на трудовото законодателство, включително това за здравословни и безопасни условия на труд, както и законността на трудовите правоотношения. Съветът се състои от 30 лица, включително председател, заместник-председател, секретар и членове, които се назначават и оттеглят от Председателя (спикъра) на Парламента. Мандатът на Съвета е 4 години.

Задачите на Обучителния център на Инспектората са обучение и развитие на служителите му, разпространение на знания и информация и предоставяне на съвети по отношение защитата на работещите.

Постоянни консултативни органи, подпомагащи Главния инспектор по труда, са: Съвет на Главния инспектор по труда, Правна комисия на Главния инспектор по труда, Комисия на Главния инспектор по труда за професионална безопасност и хигиена в селското стопанство и Съвет на Главния инспектор по труда за професионална безопасност и хигиена в строителството.

2. Функции и правомощия

Функциите и правомощията на Националния инспекторат по труда са в няколко направления. На първо място са контрола и инспекциите за спазване на трудовото законодателство от страна на предприятията, в частност правилата за здравословни и безопасни условия на труд, за трудовите правоотношения, възнагражденията и другите плащания, произтичащи от трудовото правоотношение, работното време, почивни дни, права на работниците и служителите, свързани с отпуската по майчинство, наемане на непълнолетни лица и лица с увреждания.

На следващо място, Инспекторът извършва проверки относно законността на полагания труд, на друга възмездна дейност, както и проверки за спазване на задълженията по отношение на: - информиране на регионалните служби по заетостта от безработни лица, когато започват работа или друга възмездна дейност; - заплащането на вноските към Фонда по труда; - подаване на заявление за включване в регистъра на посредническите агенции, когато такава агенция е задължена да се регистрира в този регистър; - управление на посредническите агенции в съответствие с условията, регламентирани в нормативни и други актове относно насърчаването на заетостта и институциите на пазара на труда; - съответствие с условията към субектите, изпращащи лица да придобият практически умения, в частност да преминат стаж, друг вид обучение, когато не става въпрос за трудови правоотношения или за друга форма на възмездна дейност.

На трето място Инспекторатът извършва проверки за законността на полагания труд, на друга възмездна дейност и дейност, извършвана от чуждестранни граждани. Националният инспекторат по труда извършва и инспекции на стоки, предлагани на пазара или предназначени за употреба, по отношение на тяхното съответствие със съществените и други изисквания за професионална безопасност и здраве, съобразно регламентираното в специалното законодателство.

Контролният орган осъществява и надзор на работодателите за спазване на задълженията им, посочени в чл. 35, 37.5 и 37.6 на Регламент (ЕО) № 1907/2006[127], в съответствие с конкретните разпоредби за защита на труда, както и надзор за спазване на условията за използване на вещества, посочени от Европейка агенция по химикали въз основа на чл. 9.4 от Регламент (ЕО) № 1907/2006, съобразно областите му на компетентност.

Националният инспекторат по труда може да предприема действия, насочени към превенция и намаляване на рисковете в работната среда, по-специално: - за проучване на причините и обстоятелствата, довели до възникване на инциденти по време на работа; - за проверка относно прилаганите мерки за предотвратяване на такива инциденти; - за анализ на причините, водещи до развитие на професионални заболявания и за проверка на прилаганите мерки за превенция на такива заболявания; - за инициране на изследователска работа в областта на спазване на трудовото законодателство, и по-специално на регулациите в областта на здравето и безопасността по време на работа; - за инициране на действия, свързани със защитата на работещите в частните земеделски стопанства; - за предоставяне на съвети, насочени към намаляване на рисковете за живота и здравето на работниците, както и на съвети относно спазване на трудовото законодателство; - за предприемане на превантивни и промоционални действия, насочени към гарантиране спазване на трудовото законодателство.

Полският инспекторат по труда си сътрудничи с органите за защита на околната среда при проверки относно това дали работодателите спазват регулациите за недопускане на рискове за околната среда. Контролният орган извършва и инспекции за спазване на изискванията

[127] Регламент (ЕО) № 1907/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 година относно регистрацията, оценката, разрешаването и ограничаването на химикали (REACH), за създаване на Европейска агенция по химикали, за изменение на Директива 1999/45/ЕО и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 793/93 на Съвета и Регламент (ЕО) № 1488/94 на Комисията, както и на Директива 76/769/ЕИО на Съвета и директиви 91/155/ЕИО, 93/67/ЕИО, 93/105/ЕО и 2000/21/ЕО на Комисията (Текст от значение за ЕИП), специално българско издание: глава 13 том 060 стр. 3 - 280.

за професионална безопасност и здраве така, както са заложени в *Закона от 22 юни 2001 г. за генетично модифицираните организми*.

Националният инспекторат по труда изготвя становища по проекти на нормативни актове в областта на трудовото законодателство. Има право да подава жалби, и при съгласие на засегнатото лице, да участва в съдебни дела за установяване на трудово правоотношение пред съд, специализиран по трудовите въпроси. Инспекторатът издава и оттегля разрешителни, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда.

Инспекторатът по труда си сътрудничи с органите на държавите членки на Европейския съюз, компетентни за наблюдението на заетостта и условията на труд, в контекста на: - предоставяне на информация относно условията за заетост на работници и служители, командировани да извършват работа на територията на държава-членка на ЕС за определен период от време от работодател, имащ клон на територията на Република Полша; - информиране за установени нарушения срещу правата на работниците и служителите, командировани да работят на територията на Полша за определен период от време от работодател, чието седалище е на територията на държава-членка на ЕС; - предоставяне на информация относно органа, отговарящ за пазара на труда.

Правомощията на Националния инспекторат по труда включват и наказателно преследване на нарушения срещу правата на работниците и служителите, съобразно разпоредбите на Кодекса на труда, Наказателния кодекс, Закона за насърчаване на заетостта и институциите за пазара на труда, както и тези, регламентиращи санкциите при други нарушения, свързани с възмездната дейност. Законът за Националния инспекторат по труда оправомощава инспекторите да участват в съдебни производства в качеството им на прокурори. Инспекторатът извършва и други дейности, предвидени в Закона и в специалната подзаконова нормативна уредба.

Обхватът на дейността на Националния инспекторат по труда включва също контрол и инспекция на задълженията за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд: 1) на лица, извършващи работа на основание, различно от трудово правоотношение и лица, извършващи икономическа дейност за собствена сметка на място, посочено от работодател или предприемач, който не е работодател, в чиято полза се извършва работата; 2) от звена, които организират работа, извършвана от лица в обществена полза на основание, различно от трудово правоотношение; 3) на лица, лишени от свобода и лица, задържани в изправителни домове и в институции за задържане

на малолетни, ако същите извършват работа, както и от военнослужещи на активна военна служба, изпълняващи възложена им работа.

Националният инспекторат по труда, също така, контролира и инспектира задълженията на работодателите да осигуряват здравословни и безопасни условия за студенти и обучаеми, които не са работници или служители, но участват в професионално практическо обучение в помещенията на работодателя. Инспекторатът може да провежда изпитвания, замервания и анализ на риска, причинен от вредни и опасни фактори в работната среда.

3. Правомощия на инспекторите по труда

В случай на идентифициране на нарушение на нормативен акт, уреждащ трудовите правоотношения или законността на заетостта, компетентните служители на Националния инспекторат по труда имат право: 1) когато нарушението касае правилата за здравословни и безопасни условия на труд, да наредят на управителя на предприятието да елиминира идентифицираните нарушения в рамките на определен период от време; 2) да наредят на управителя на предприятието да: - преустанови работа, когато нарушението представлява непосредствен риск за живота и здравето на работниците или за други лица, участващи в работния процес; - да прехвърли работниците на друга дейност, когато са наети в противоречие със съществуващите правила за извършване на забранена, увреждаща или друга рискова работа, както и работници, наети на рискова работа, когато не притежават необходимата квалификация; - изисква заповедите да се приложат незабавно; 3) да наредят да се прекрати използването на машини и оборудване, когато тяхното използване представлява непосредствен риск за живота и здравето на човека; в такива случаи заповедите се изпълняват незабавно; 4) да забранят извършването на работа или дейност на места, където условията на труд представляват непосредствена заплаха за живота и здравето на човека, и да наредят незабавно преустановяване на дейността; 5) в случай, че установят, че условията на труд са опасни за здравето или живота на работниците или служителите, или на други физически лица, извършващи дейност въз основа на основание, различно от трудово правоотношение, включително на лица, извършващи икономическа дейност за своя сметка, да наредят преустановяване извършването на дейността или на задачи от определен тип; 6) да наредят установяването, в рамките на определен период от време, на причините и условията за настъпил инцидент; 7) да наредят провеждането на изследвания и замервания на опасни и вредни фактори в работната среда, ако вида, методите, типовете или честотата на провеждане на такива изследвания и

замервания не са били спазени или когато е необходимо за установяване дали дадени работни задачи се извършват при специални условия; 8) да наредят на работодателя да заплати на работника или служителя дължимото възнаграждение за работата, както и други дължими плащания, като в такива случаи заповедта се изпълнява незабавно; 8) в случай на идентифициране на други, освен изброените нарушения, да издадат постановление или да дадат устни указания за елиминиране на тези нарушения и за предприемане на действия по отношение на виновните лица.

4. Субекти на инспекционната дейност

Инспекционните дейности на Националния инспекторат по труда имат за субект: 1) всички работодатели и – по отношение на безопасността и здравето при работа, както и по отношение на законността на труда – предприемачи и други организационни звена, които не са работодатели, но в полза на които се полага труд от физически лица, включително лица, извършващи икономическа дейност за своя собствена сметка, независимо от основанието за извършването й; 2) лица, предоставящи услуги, свързани с осигуряване на работа, консултиране на персонала, професионално консултиране и временна работа, 3) предприятия (лица), изпращащи лица да придобият практически умения, в частност завършващи ученици да преминат обучение, когато същото не е трудово правоотношение или какъвто и да е друг тип възмездна работа.

5. Сътрудничество с други органи

Във връзка с изпълнение на своите задачи, Националният инспекторат по труда си сътрудничи с организации на работниците (синдикати), организации на работодателите, съвети на работниците и други форми за самоуправление, социалната инспекция по труда, публичните служби за заетост, полицията, граничните власти, митническите власти, службите по приходите и Социално-осигурителната институция, както и с властите за самоуправление. При изпълнение на своите задачи, Националният инспекторат по труда си сътрудничи и с много институции, включени в системата за защита на труда в Полша, и най-вече със Държавната санитарна инспекция, Националната противопожарна служба, Службата за технически инспекции, строителния надзор, Централния институт за защита на труда в контекста на системата за здраве и безопасност по време на работа и законността на заетостта в Полша (включително и на чуждестранни граждани).

Националният инспекторат по труда има право **да използва, без да заплаща такси, данни, съхранявани във**: 1) Централния регистър на предприятията – Национален регистър на данъкоплатците; 2) Националния официален регистър на националните икономически единици, поддържан от Председателя на Главната статистическа служба; 3) Социално-осигурителната институция – на ниво осигурени лица и на ниво платец на социално-осигурителни вноски, както и данни за трудовите злополуки; 4) Общата електронна система за регистъра на населението; 5) Регистъра на безработните лица; 6) Националния регистър на съдилищата; 6) Националния наказателен регистър.

Националният инспекторат по труда може, по искане на синдикатите, да организира обучения и да дава указания, да предоставя подкрепа в обучението на инспектори по труда, както и да предприема действия с цел подобряване и повишаване ефективността на дейността на социалната инспекция по труда.

В случай на обоснована нужда, и с цел осигуряване на безопасността на инспекторите, полицейските служители са задължени да оказват адекватна подкрепа, ако такава е поискана от инспектор по труда.

Министър-председателят определя с нормативен акт принципите за сътрудничество между Националния инспекторат по труда и други органи за контрола и инспекцията на условията на труд и на законността на труда, с оглед осигуряване на ефикасно и ефективно сътрудничество.

6. Инспектиране на труда

Инспектирането на труда цели установяване на фактическото състояние по отношение спазване на трудовото законодателство, и по-специално на законодателството за здраве и безопасност на работа, както и нормативните актове, регламентиращи законността на труда, а така също и документиране на установените обстоятелства. Инспекциите се осъществяват от инспектори по труда, които действат в съответствие с териториалната компетенция на съответния Областен инспекторат по труда.

По време на инспекцията инспекторът по труда има право: 1) на свободен достъп до помещенията, сградите и стаите на инспектирания обект; 2) да извършва проверки на сгради, стаи, работни станции, машини и оборудване, както и на технологичния и работния процес; 3) да изисква от инспектирания обект, и от всички негови работници и служители (включително от лица, които са или би следвало да са наети, или които извършват или би следвало да извършват работа в

полза на проверявания обект, на основания различни от трудово правоотношение, включително лица, извършващи икономическа дейност за тяхна собствена сметка, както и лица, ползващи услугите на агенции, предоставящи работна ръка) писмени и устни обяснения по въпроси, обхванати от инспекцията, както и да призовава и разпитва лица във връзка с проверката; 4) да изисква представянето на документи, свързани със строителството, реконструкцията или модернизацията и въвеждането в експлоатация на обектите, в които се полага труд, технически планове и чертежи, техническа и технологична документация, резултати от експертизи, изпитвания и замервания, касаещи производството или друга дейност на проверявания обект, както и да му се предоставят мостри / образци на използваните суровини и вещества, произвеждани или създавани по време на производствения процес, в количество необходимо за извършване на анализ или изследвания в случай, че същите са свързани с текущата инспекция; 5) да изисква представянето на личните досиета и всякакви други документи, свързани с извършваната от работниците и служителите работа (както и от други лица, извършващи работа на обекта, различни от онези, които са в трудово правоотношение с работодателя); 6) да се запознава с решения, издавани от други органи, компетентни в контрола на условията на труд и с резултатите от тях; 7) да записва процеси и резултати от проверките, посочени в т. 2 по-горе, с устройство за запис на звук или картина; 8) да прави копия или извлечения от документи, необходими за проверката, както и сравнения и изчисления въз основа на документи, или ако е необходимо – да ги изисква от проверявания обект; 9) да проверява самоличността на лицата, извършващи работа или намиращи се на територията на инспектирания обект, както и на лицата, ползващи услугите на агенция за услуги по заетост, да ги разпитва и да изисква декларации по отношение законността на труда или за извършването на каквато и да е възмездна дейност; 10) да търси съдействие от експерти, както и от акредитирани лаборатории.

Когато е налице основателно съмнение, че предоставената на инспектора по труда информация от работник или служител може да причини на работника или служителя (или на друго лице, находящо се на територията на обекта) вреда или обвинения, свързани с предоставянето на такава информация, инспекторът по труда може да издаде решение, позволяващо самоличността на работника или служителя да остане конфиденциална (скрита), включително личните му данни. В случай на издаване на такова решение, условията за конфиденциалност касаят само инспекцията по труда.

Доклад от разпит на работник или служител може да бъде представен на работодателя само когато личните данни на лицето не могат да бъдат разкрити. Работодателят има право да обжалва решението за конфиденциалност на личните данни в рамките на три дни след датата на получаването му. Жалбата се разглежда от съответния Областен инспектор по труда. Работодателят не участва в процедурата, която е закрита. В случай че Областен инспектор по труда счита жалбата за основателна, Докладът от разпита на работника или служителя следва да бъде унищожен. Същото се отразява в Доклада за извършената проверка.

7. Документиране на резултатите от инспекцията

Констатациите от проверките се документират под формата на доклад, който включва: 1) пълно наименование на проверявания обект, неговия адрес и номер от официалния регистър на икономическите единици и данъчен идентификационен номер; 2) име и фамилия, както и позиция на инспектора по труда; 3) име и фамилия на лицата, представляващи проверявания обект, както и имената на органа, представляващи обекта; 4) дата на започване на дейност от инспектирания обект и дата на встъпване в длъжност от лицето, представляващо обекта; 5) посочване на дните, в които е извършена инспекцията; 6) информация относно изпълнението на предишни решения и съобщения от инспекторите на Националния инспекторат на труда, както изпълнението на предложения, препоръки и решения на други органи за инспекция и контрол на условията на труд; 7) описание на идентифицираните законови нарушения и друга информация от значение за резултатите от проверката; 8) данни на лицето, чиято самоличност е проверена и идентификация на времето, мястото и причините за проверка на самоличността; 9) информация за взети проби от суровини и използвани обработени материали, произведени или създадени в процеса на производство; 10) съдържание на устни решения и инструкции, и информация за крайните срокове за тяхното изпълнение; 11) информация относно броя и естеството на дадените съвети във връзка с трудовото законодателство; 12) спецификация на приложени документи към Доклада от проверката; 13) информация за лица, в чието присъствие е извършена инспекцията; 14) при поискване от проверявания обект – посочване на информацията, която предприятието счита за класифицирана; 15) уточняване на резервите или липсата на резерви по отношение съдържанието на Доклада от проверката и отстраняване на идентифицирани нередности преди приключване на инспекцията; 16) дата и място на подписване на Доклада от инспектора по труда и от лицето, представляващо проверявания обект. Проверяваният обект има право да представи,

преди подписване на Доклада, обосновани резерви към констатациите в Доклада. Резервите следва да се представят в писмен вид, в рамките на 7 дни от получаване на Доклада.

Отказът да се подпише Доклада от проверката от лице или от орган, представляващ инспектирания обект, не възпрепятства инспектора по труда да приложи съответните правни мерки, предвидени в Закона. Екземпляр от Доклада от проверката се предоставя на инспектираното предприятие.

В случай че не са идентифицирани нередности по време на проверката, резултатите могат да бъдат документирани под формата на официално писмо (бележка), което следва да съдържа кратко описание на фактическото състояние в проверявания обект. Официалното писмо се подписва от инспектора по труда.

В случай че по време на инспекцията е установена нередност, представляваща нарушение на разпоредбите на *Закона от 20 април 2004 г. за насърчаване на заетостта и институциите на пазара на труда*, инспекторът по труда следва да образува производство или да подаде жалба пред съда за санкциониране на лицата, отговорни за установените нередности. Инспекторът по труда следва незабавно да уведоми компетентните власти за нарушението на разпоредбите, и по-специално: 1) Социално-осигурителната институция – при нарушение на разпоредбите, касаещи социалното осигуряване; 2) Службата за инспекция на приходите – при нарушение на разпоредби на данъчното законодателство; 3) Полицията или граничните власти – при нарушение на разпоредбите, касаещи чужденци; 4) Ръководителят на окръг – при установени нарушения, от страна на безработни лица или проверени обекти, на разпоредбите за насърчаване на заетостта и институциите на пазара на труда. Инспекторът на труда следва да информира Ръководителя на окръга, при поискване от негова страна, за резултатите от проверката по отношение на проверявания обект.

8. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията

Социално-икономическите промени в Полша оказаха значително въздействие върху състоянието на системата за инспектиране на труда. Реформи, преструктуриране в много икономически сектори, и край на защитния период, гарантиран в социални споразумения – всичко това доведе до нарастване на масовите уволнения. Високите нива на безработица генерират патологичен феномен в условията на труд. Работниците и служителите стават все по-склонни да приемат да постъпят на работа при каквито и да е условия на труд. В резултат на промените, обусловени от трансформирането на икономиката от

централно-планирана към пазарна, изпълнението на задачите, възложени на Инспектората по труда, стана все по-трудно. Ако през 1989 г. Инспекторатът по труда е контролирал дейността на около 465 000 предприятия, техният брой нараства до над 1 милион за периода 1999–2000. Когато броят на предприятията се разпредели на един инспектор по труда, се вижда че той възлиза на 589 фирми през 1989 г., и около 1000 - през 1999–2000 г. Този ръст представлява ново предизвикателство за Националния инспекторат по труда и изискваше възприемането и прилагането на иновативни работни стратегии. Поради тези причини Програмата за дейността на Националния инспекторат по труда - основният документ, определящ насоките и видовете действия, обхваща и годишните, и дългосрочните задачи. Тяхната цел е да се постигне по-добро ниво на защита на работещите в Полша и подобряване дейността на Инспектората по труда. Приоритетите в дейността на Инспектората включват:

- Фокусиране на инспекциите върху сектори на икономиката и предприятия, които имат най-високи нива на професионални рискове и рискове от инциденти;
- Наблюдаване на процеса на трансформация на собствеността, на преструктуриране на икономиката и на системните промени от гледна точка на защитата на работещите;
- Инспекции за спазване на трудовото законодателство и правилата за здравословни и безопасни условия на труд в супермаркетите;
- Инспекции за трудовата безопасност в предприятия с висок риск от големи промишлени инциденти (аварии);
- Инспекции за спазване на трудовото законодателство в малки предприятия (наемащи до 20 лица);
- Насърчаване използването на системи за управление на професионалната безопасност и здраве и подкрепа за тяхното прилагане от полските предприятия;
- Участие в изготвянето на трудовото законодателство, като се вземат предвид настъпващите промени в знанията и технологиите, както и нормативните актове, които са в сила в Европейския съюз;
- Насърчаване на защитата на работещите, с особено внимание към частния селскостопански сектор.

С цел да увеличи ефективността на контролната си дейност е било необходимо Инспекторатът по труда да разшири познанията си за

сегашната ситуация в областта на защитата на труда. В тази връзка работата е била фокусирана върху предприятия, избрани въз основа на специфични критерии, които накрая позволяват анализ и генерализиране, докато едновременно с това се извършва оценка и се формулират заключения. Идентифицирането на незадоволително ниво на защита на работещите е основание за фокусиране на инспекционните дейности, чиято цел е елиминиране, или най-малкото ограничаване на най-съществените нередности. Мащабът на проблемите е очевиден от статистическите данни – през 2000 г. са проверени 67 100 предприятия, като само в 5% от тях не са идентифицирани нарушения на трудовото законодателство.

Освен това този подход позволява на Националния инспекторат по труда:

- Да извършва задълбочен анализ на негативни феномени, съществуващи в избраните области на защита на работещите и определяне на най-належащите нужди;
- Да прилага гъвкав отговор спрямо възникващи, преди това незабелязани проблеми и обстоятелства – без да е необходимо въвеждането на съществени промени в работния план.

В допълнение е внедрена нова методология за инспектиране, базирана на чек-листа. Чек-листата, разработени за различните типове икономически дейности, дават възможност на работодателите да контролират степента, в която дейността/процедурите им са в съответствие с трудовото законодателство и това за здравословни и безопасни условия на труд.

Националният инспекторат по труда, за планиране на своите задачи, извършва и ползва анализи за нивата на трудови злополуки (инциденти) и резултатите от инспекции от предходни години. Също така, всяка година се отправя запитване към външни заинтересовани страни (министерства, органи за инспектиране на условията на труд, организации на работодателите и синдикати) относно областите/въпросите, които следва да бъдат проверени от Националния инспекторат по труда. Всички предложения се анализират внимателно и се включват, до колкото е възможно, в Работната програма на Инспектората. Програмите за следващите години се представят на Парламентарната комисия за държавен надзор и на Съвета за защита на труда (които приемат позиция по Работния план, ежегодно представян от Инспектората).

Много инспекции, извършвани от Националния инспекторат по труда, представляват по своята същност интервенции – т.е. те се

предприемат след постъпване на жалби, при възникване на трудови злополуки или по молба за интервенция от външни страни.

Основният инструмент, който инспекторите по труда ползват за планиране на проверките и за улеснение на текущата им работа, **е програмата N@VIGATOR**, разработена от екип на Инспектората (инспектори по труда и компютърни програмисти). Софтуерът е внедрен от 2010 г. и постоянно се развива и надгражда. **N@VIGATOR позволява на инспекторите по труда да имат достъп до**:

- **Базата данни с предприятията**, получавана от **Централната статистическа служба**, в частност информация за:
  - Данни за контакт (адрес, телефон);
  - Вид дейност;
  - Брой работници и служители;
- **Базата данни с предприятията**, получавана от **Социално-осигурителната институция**, и по-специално информация относно:
  - Данни за контакт (адрес, телефон);
  - Брой работещи, заедно с детайли относно основанието за тяхното социално осигуряване (трудов договор, граждански договор и пр.);
  - Забавяния при плащанията на вноски към Фонда по труда;
  - Трудови инциденти;
  - Лица, полагащи труд в рискови условия;
  - Наети чуждестранни граждани (с данни за тяхното гражданство);
- **Базата данни с инспекциите**, включително с информация за:
  - Предишни проверки;
  - Идентифицирани нередности по време на предходни инспекции;
  - Приложени правни мерки (заповеди, препоръки и пр.);
  - Степента, в която правните мерки са изпълнени;
  - Наложени санкции (незабавни глоби, съдебни производства, и пр.);

- Други детайли за предприятията (жалби, инциденти, участие на предприятието в превантивните програми на Националния инспекторат по труда).

Информацията е полезна за инспекторите по труда при избора на предприятия за проверка и за оптимизиране на избора. В приложението N@VIGATOR е внедрен и **модул за отчетност**. Той позволява (на ниво инспектори, главни инспектори, които ръководят екипи от инспектори, както и на ръководството на Областните инспекторати по труда) да анализират и наблюдават изпълнението на задачите от Програмата на Националния инспекторат по труда.

9. Превантивни дейности

С оглед големия ръст в броя на икономическите субекти и реалния потенциал за инспектиране само на няколко процента от предприятията годишно, разрастването на превантивните дейности се превърна в елемент от дългосрочната стратегия на Националния инспекторат по труда. Тези превантивни дейности могат да бъдат под формата на съвети, правни и технически насоки.

Освен това, Инспекторатът сближава политиките и практиките си с инспекторатите по труда на държавите членки на ЕС. Следва да се подчертае, обаче, че Националния инспекторат по труда е орган, извършващ на първо място контролни и инспекционни дейности. При сегашната социално-икономическа ситуация в Полша, радикална промяна в съотношението между проверки и превенция е невъзможно, най-вече поради незадоволителното ниво на професионалното здраве и безопасност, неподходящи условия на труд, и поради твърде големия брой предприятия под контрола на инспекцията по труда.

Превантивните дейности са неразделно свързани с инспекцията и контролната дейност, особено когато се извършват като интервенционни инспекции след катастрофа или злополука. Придобитият опит се използва в други предприятия и представлява основата за предприемане на превантивни инициативи. Извършването на някои законови задължения също има значителна превантивна стойност, като например: - проверка дали колективните трудови договори са в съответствие със закона; - участие в изготвянето на законодателството; - участие във въвеждането в експлоатация на новопостроени или реконструирани промишлени предприятия. Действията, целящи популяризиране на системите за управление на професионалната безопасност и здраве сред полските фирми, се предприемат от няколко години и те също имат съществено превантивно действие. Тези системи изискват участието на всички

участници в работния процес, на различни нива, като в същото време допринасят за подобряване на работната култура. Правилното идентифициране и оценка на професионалните рискове е от фундаментално значение за прилагане на подходящи превантивни мерки.

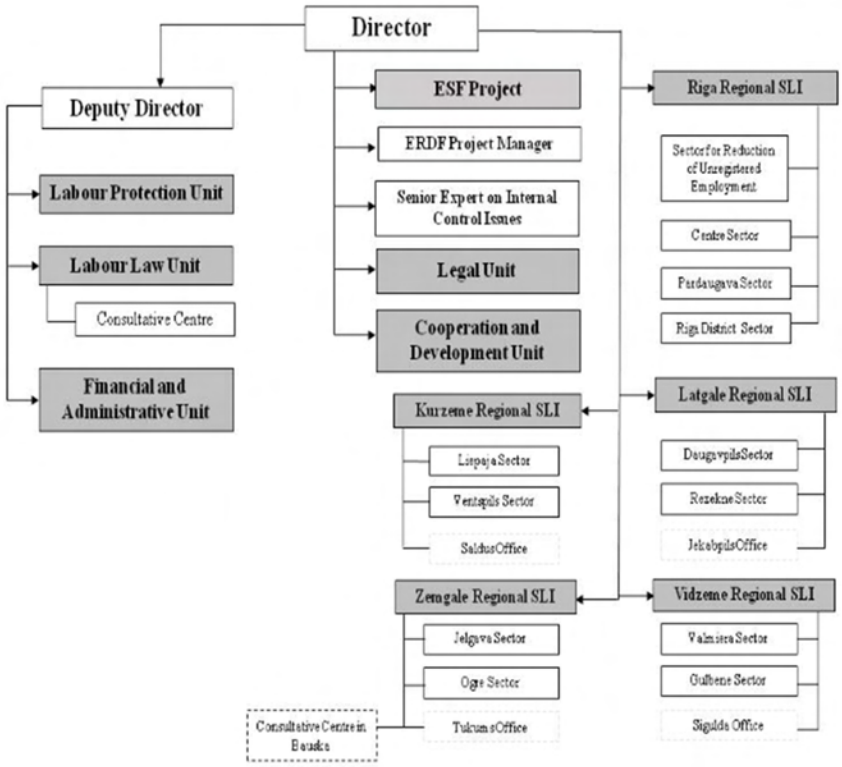
Отделна, но съществена група инициативи, е тази за защита на работещите в частното селско стопанство, където нивото на злополуките е 2,5 пъти по-високо в сравнение с това в други сектори на икономиката, и жертвите на които често са деца. По отношение на фермерите, Националният инспекторат по труда може да осъществява само превантивни действия, като например предоставяне на съвети при посещения на фермите и на обработваемите земи, и насърчаване на безопасното поведение. В тази връзка Националният инспектор по труда си сътрудничи със структури за самоуправление в селските райони, организации, асоциации и институции, занимаващи се с безопасността на работата в селското стопанство. Такива действия се координират благодарение на Споразумение от 13 декември 1995 г. за сътрудничество с цел подобряване на професионалната безопасност и здраве в селското стопанство. Страни по Споразумението, освен Главния инспектор по труда, са: Министъра на земеделието и развитието на селските райони, Председателя на социалния осигурителен фонд на земеделските стопани, Председателя на Националната асоциация на земеделските производители, Фермерски кооперации и организации, и други.

По инициатива на Националния инспекторат по труда е изготвен списък на селскостопански дейности, които не следва да се извършват от деца поради риска, който представляват за здравето и развитието на децата. Списъкът със селскостопанските дейности систематично и последователно се популяризира сред фермерите и учениците в селските райони.

III.3. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ЛАТВИЯ

1. Отговорен орган за инспектиране на труда

Законът за Държавния инспекторат по труда[128] на Република Латвия регламентира правния статут, функциите и задачите на органа, отговорен за осъществяване на контрола и инспекцията за спазване на трудовото законодателство и това за здравословни и безопасни условия на труд. Инспекторатът е административна структура под надзора на Министерството на социалните грижи. В организационно отношение, структурата му включва Централно управление и 5 Регионални инспектората по труда (вж. Фигура 17).



Източник: Държавен инспекторат по труда, Структура[129]

Фигура 17. Структура на Държавния инспекторат по труда на Република Латвия

[128] Закон за държавния инспекторат по труда (лат. Valsts darba inspekcijas likums), обн. Държавен вестник, бр. 104 (3888), 09.07.2008; електронен вариант на нормативния акт: https://likumi.lv/doc.php?id=177910.
[129] Държавен инспекторат по труда, Структура: http://www.vdi.lv/en/About%20us/structure/.

2. Функции и правомощия

Функциите и правомощията на Държавния инспекторат по труда са регламентирани в чл. 3 на Закона. Съгласно текстовете на цитираната разпоредба, основната функция на Инспектората е да осъществява държавния контрол и инспекция за спазване на законодателството в областта на трудовите правоотношения и на правилата за здравословни и безопасни условия на труд. За целта Инспекторатът по труда на Латвия: 1) осъществява контрол и инспекции за спазване на нормативните актове, регламентиращи трудовите правоотношения и изискванията за здравословни и безопасни условия на труд; 2) осъществява контрол за това как работодателите и работниците и служителите изпълняват задълженията по трудовите договори и колективните трудови споразумения; 3) насърчава социалния диалог; 4) предприема мерки за улесняване превенцията на спорове между работодатели и работници и служители, и когато е необходимо – призовава представители на работниците и служителите; 5) анализира трудовите отношения и професионалното здраве и безопасност с цел формулиране на предложения за подобряване на законодателната рамка; 6) извършва разследване на трудови злополуки и регистрира такива; 7) участва в разследването на случаи на професионални заболявания; 8) осъществява контрол на работните места и на работното оборудване, както и на личните предпазни средства за лична защита срещу опасни за здравето вещества; 10) предоставя на Министерството на социалните грижи и на компетентните институции в областта на защитата на труда информация за здравословните и безопасни условия на труд; 11) предоставя безплатни консултации на работодателите и на работниците и служителите по въпроси, касаещи спазването на трудовото законодателство и това за здравословни и безопасни условия на труд; 12) функционира като национална точка за контакт с Агенцията на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд.

3. Субекти на инспекционната дейност

Контролът и инспекциите от страна на Държавния инспекторат по труда е насочен към: 1) работодателите, и към всяко друго лице, за което обстоятелствата предполагат същото да се разглежда като работодател, както и към търговци и техните упълномощени представители (субекти на мониторинг и контрол); 2) юридически лица (организационни звена, наемащи работници и служители), които наемат работник или служител, или каквото и да е друго лице, което съобразно фактическите обстоятелствата би се счело за работник или служител, за извършване на работа, както и на всяко друго място, в

рамките на което работникът или служителят е на разположение за извършване на работа, или в което работника или служителя полага труд с разрешението или по нареждане на работодателя, и ползва работно оборудване (мониторинг и контрол на подчинени обекти).

4. Правомощия на инспекторите по труда

Служители за инспектиране на труда са директорът на Държавния инспекторат по труда, неговият заместник, инспектори на всички нива, и други държавни служители по инспектиране на труда, които изпълняват законово регламентирани функции по контрол и инспектиране на труда. Инспекторите по труда имат право:

1) след легитимиране, без предупреждение или изрично разрешение, по всяко време на деня, когато предприятието работи, дори и в отсъствието на работодателя: а) да посещават и да проверяват обектите на мониторинг и контрол; б) да проверяват работни процеси, работната среда и мерките за здравословни и безопасни условия на труд;

2) да извършват проверки и да изискват информация, която е необходима за да се провери дали нормативните изисквания са спазени, като за целта: а) разпитват работодатели, работници и служители и други лица за трудовите правоотношения, както и по въпроси, касаещи здравословните и безопасни условия на труд; б) изискват записи, регистри и други документи, съставяни съгласно законодателството в областта на трудовите правоотношения и на здравословните и безопасни условия на труд; да се уверят, че съответстват със законовите изисквания, както и да изискват копия и извлечения от тези документи; в) изискват необходимата информация, касаеща трудовите правоотношения и мерките за професионално здраве и безопасност; г) извършват замерване на факторите на работната среда, правят заснемане, извършват аудио и видеозапис, както и взимат образци на материали и вещества за анализ; д) привличат специалисти за определени задачи; е) изискват работодателите, работниците и служителите и други лица да представят документ за самоличност или шофьорска книжка;

3) да предоставят на работодателите, работниците и служителите и на други лица информация относно изискванията по трудовите правоотношения и по правилата за здравословни и безопасни условия на труд, или да им оказват съдействие под друга форма по тези въпроси;

4) да организират срещи с работодателите, както и с организации на работодатели и работници за обсъждане на въпроси, касаещи трудовите правоотношения и професионалното здраве и безопасност;

5) да получават от работодателите на инспектирания обект специфики за локацията, където ще се извършва инспекцията;

6) да взимат решения относно трудовите правоотношения и здравословните и безопасни условия на труд, както и да издават предупреждения и заповеди на работодатели за гарантиране спазване на трудовото законодателство, както и това за здравословни и безопасни условия на труд;

7) наредят цялостно или частично преустановяване на работа, когато лица са изложени на риск;

8) да издават актове за административни нарушения, с които налагат санкции на работодатели, както и на други лица;

9) да проверяват дали работодателите предприемат ефективни мерки, гарантиращи че нарежданията на Държавния инспекторат на труда се изпълняват, а препоръките се взимат под внимание.

Директорът на Държавния инспекторат по труда може да удължи срока на действие на писмена заповед, адресирана до лице или обект за преустановяване на работа, доколкото такава възможност е предвидена в закон или наредби с цел превенция на нередности.

Инспекторите имат право да вземат решение за преустановяване на работата на лице или на обект, ако се установи нарушение на законодателството за здравословни и безопасни условия на труд и това, регламентиращо трудовите правоотношения. Преди взимане на такова решение, инспекторът по труда издава писмено предупреждение, в което посочва констатираните нарушения и определя период за отстраняването им. Периодът за коригиране на нарушенията не може да бъде по-кратък от: 1) две години, когато е необходимо да се преустановят нарушения, свързани със строителство/конструкция; 2) шест месеца, когато е необходимо да се предотвратят нарушения в сгради чрез частична реконструкция или основен ремонт на оборудване; 3) от един до три месеца – в други случаи, когато страните се съгласят на по-кратък срок за корекции. Инспекторът по труда следва незабавно да вземе решение за преустановяване работата на обекта, без предварително предизвестие, когато установи, че над 50% от работещите на обекта лица са незаконно наети.

5. Сътрудничество с други органи

Държавният инспекторат по труда на Латвия си сътрудничи с компетентните власти за инспектиране на труда на държавите членки на ЕС. Сътрудничеството се изразява в предоставяне на информация във връзка с командирането на работници в определена държава-членка. Тази информация се предоставя без заплащане.

6. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията

Когато инспектор от Държавния инспекторат по труда отправи искане, **работодателите, работниците и служителите и други лица следва да предоставят информацията**, посочена в искането. **Публичните институции** в Латвия също следва да предоставят на Инспектората **информация, необходима му за извършване на своите задачи**, без да е необходимо последният да заплаща такса. Исканата информация се предоставя в срок не по-късно от 1 месец от получаване на искането. Аналогични са задълженията и на **лечебните заведения и общо-практикуващите лекари** – те следва също в срок от 1 месец от датата на настъпване на събитието, да предоставят на Държавния инспекторат по труда информация за **регистрираните от тях трудови злополуки и професионални заболявания**. Процедурите, условията и изискванията за обмяна на информация с интегрираната система на Държавния инспекторат по труда се определят от Министерския съвет.

Информационната система на Държавния инспекторат по труда, включително модула за **оценка на рисковия потенциал на предприятията**, е разработена в рамките на проект, финансиран със средства от Европейския фонд за регионално развитие. Информационна система на Инспектората **не е изолирана от информационни системи на други държавни органи**. Системата на Държавния инспекторат по труда разполага с **интерфейс за обмяна на данни с други държавни институции** (например с **Държавната служба по приходите за броя на работниците в предприятието, възнагражденията, финансовия оборот** и пр.). Това е важно, тъй като **данните, използвани за анализа на риска, се предоставят от тези институции**. **Пълният списък на предприятията, регистрирани в Латвия, се получава от Държавния регистър на предприятията**, и също е включен в информационната система на Инспектората по труда.

Държавният инспекторат по труда следва да осъществи определен брой инспекции за една година. Броят на тези инспекции се зависи от средствата в годишния бюджет. Инспекциите са няколко вида.

Инспекторатът не извършва анализ на риска за непланирани инспекции (или „спешни" проверки). Такива са инспекциите в отговор на жалби от работници, при злополуки на работното място или при съмнения за професионални заболявания. В тези случаи Инспекторатът знае кои предприятия / работни места следва да бъдат инспектирани. **Анализът на риска се използва само за планиране на превантивните инспекции и за инспекционните кампании** (това са кампании или за контрол на определен сектор, например строителство, или при специфичен рисков фактор/проблем, свързан със здравословните и безопасни условия на труд, например използване на химически вещества). Темите на инспекционните кампании се определят в края на предходната година с вътрешни за Държавния инспекторат по труда документи, и в зависимост от естеството им, кампаниите могат както да бъдат предварително анонсирани, така и да не се обявява публично тяхното предприемане.

За анализ на риска в областта на здравословните и безопасни условия на труд, се използват няколко параметъра:

- **Наличие/липса на фатални злополуки на работното място** (ако да, рискът се увеличава);
- **Работа във високо-рискови сектори** (Инспекторатът има списък на стопанските сектори според НКИД, които счита за високо-рискови. Тези данни се взимат от Държавния регистър на предприятията);
- **Брой работници и служители в предприятието** (данните се вземат от Държавната служба по приходите);
- **Период от последната инспекция**.

Въз основа на тези параметри, Държавният инспекторат по труда **генерира списък на предприятията**, които да бъдат посетени. В рамките на списъка има опция „търсене", с помощта на която може да се направи **допълнителен подбор на предприятията** (например да се изберат фирми в определен регион или в под-сектор, съобразно НКИД). Този анализ не се извършва от Централната администрация на Държавния инспекторат по труда, а от ръководителите на Регионалните инспекторати по труда, които могат да възложат на инспектор да посети определено предприятие. В този смисъл **решението кое предприятие да бъде инспектирано се взима от човек**, **а не от информационната система**. Когато предприятието е включено в списъка за проверки, ръководителят на Регионалния инспекторат по труда може да провери всички данни за него, и когато финансовия

оборот за предходната година е „0“, тогава инспекция не следва да се извършва.

III.4. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В НИДЕРЛАНДИЯ

1. Отговорен орган за инспектиране на труда

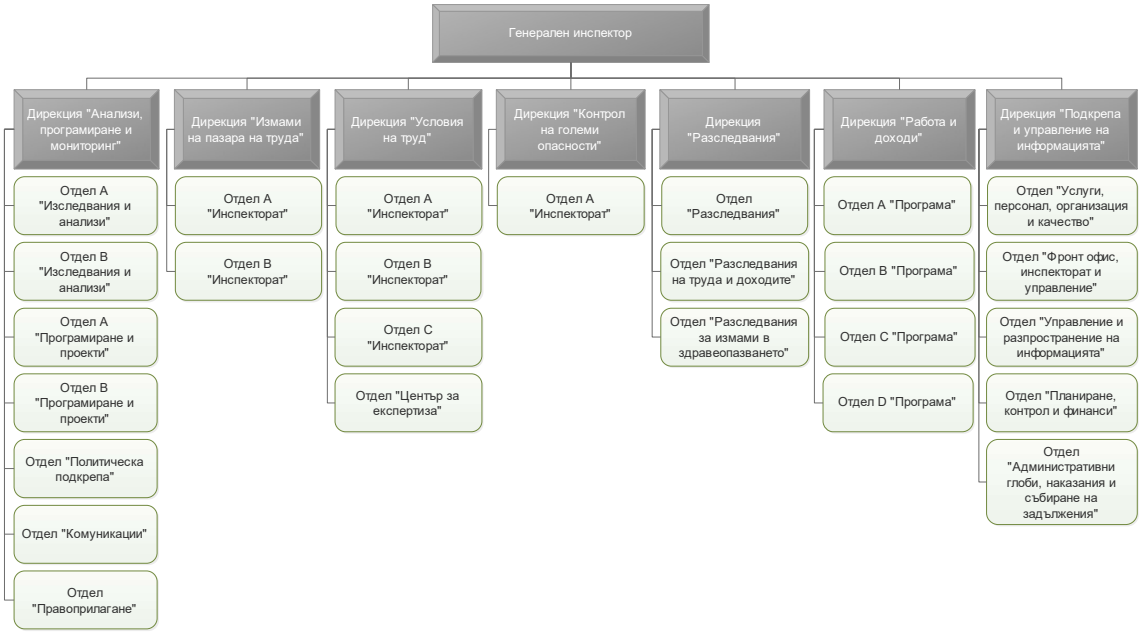
Службата с функции и правомощия, аналогични на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" в Нидерландия, е **Инспекторатът по социалните въпроси и заетостта** (*нид.* Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid)[130] към Министерството на социалните въпроси и заетостта (нид. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)[131]. Инспекторатът работи за честни, здравословни и безопасни условия на труд и социална и икономическа сигурност за всички.

Задачите на Инспектората включват контрол за спазване на правилата относно условията на труд и превенция на съществени рискове с опасни вещества; контрол за спазване на законодателството, забраняващо нелегалната заетост и за спазване на минималното заплащане; установяване на измами, експлоатация и организирана престъпност по работната верига и доходите (трудова експлоатация, трафик на хора и измами в големи размери в областта на социалното осигуряване). Последните задачи се осъществяват под ръководството на Службата на обществения прокурор.

Функциите на Инспектората по социалните въпроси и заетостта обединяват тези на предишния Инспекторат по труда, на Инспектората по труда и възнагражденията и на Службата за социални разследвания към Министерството на социалните въпроси и заетостта. Чрез обединяването на правомощията на трите организации, контролът за спазване на правилата в целия спектър на социалните въпроси и заетостта е организиран по един по-ефективен и по-ефикасен начин. Това се осъществява въз основа на анализ на риска с широк обхват и чрез прилагането на интелигентен микс от превантивни действия (информация относно права и задължения), инспекции, разследвания, и – когато е необходимо - репресивни интервенции (глоби и прилагане на наказателното право).

Структура на Инспектората по социалните въпроси и заетостта включва няколко административни звена (вж. Фигура 18).

[130] Инспекторат по социалните въпроси и заетостта, https://www.inspectieszw.nl/.
[131] Министерство на социалните въпроси и заетостта, http://cao.minszw.nl/.



Фигура 18. Структура на Инспектората по социалните въпроси и заетостта

Дирекция „Измами на пазара на труда" - контролира спазването на Закона за заетостта на чужденците (англ. Foreign Nationals Employment Act), Закона за минималната заплата и минималната добавка за празници и Закона за назначаване на персонал от посредници (англ. Placement of Personnel by Intermediaries Act) с цел борба с нелегалната заетост, избягване на минималната заплата, трудова експлоатация, и за други форми на измами на пазара на труда. Дирекция „Условия на труд" контролира спазването на Закона за условията на труд (англ. Working Conditions Act) и Закона за работните часове (англ. Working Hours Act) с цел насърчаване на безопасните и здравословни условия на труд, както и работното време и почивките на наетите лица. Дирекция „Контрол на големи опасности" контролира спазването на Декретът от 2015 г. за Големите инциденти (рискове) (англ. Major Accidents (Risk) Decree 2015) и Допълнителната оценка и оценка на риска, с цел ограничаване на рисковете за наетите и в работната средата на предприятията, които използват големи количества опасни вещества. Дирекция „Разследвания" отговаря за криминално разследване на измами на пазара на труда, трудова експлоатация, (организирани) измами с помощи, и измами в областта на здравеопазването и пр. Дирекция „Работа и доходи" осъществява системно-ориентиран контрол за спазване на нормативните актове за социално осигуряване. Дирекция „Анализи, програмиране и мониторинг" отговаря за разработване на стратегии и програмиране на контролната и разследващите дейности, анализа на риска, за

измерване на ефектите, както и за комуникационните дейности на Инспектората. Дирекция „Подкрепа и управление на информацията" отговаря за текущото оперативно управление, оказва административна подкрепа на Инспектората, изпълнява функциите на фронт офис, и отговаря за налагане и събиране на административните глоби и наказателните плащания.

Инспекторатът по социалните въпроси и заетостта е селективен в своята контролна дейност. Той определя своите приоритети въз основа на анализ на риска, обхващащ всички политически въпроси, които са от компетентността на Министерството на социалните въпроси и заетостта. По този начин Инспекторатът използва капацитета си ефективно и ефикасно там, където наистина е необходим.

Въз основа на резултатите от анализа на риска, Инспекторатът придава висок приоритет на: - известните нарушители; - нелегалната заетост; - експлоатацията на труда; - незаконните строежи; - предприятията със слабо представяне в областта на безопасността на работното място; - предприятия, които работят с опасни вещества; - измами със социални помощи. Посочените приоритетите се преразглеждат когато настъпи промяна в обстоятелствата.

2. Функции и правомощия

Функциите и правомощията на Инспектората по социалните въпроси и заетостта са в няколко направления и произтичат от разпоредбите на различните законови актове, за чието спазване осъществява контрол. Едно от тези направления е „Борбата с измамите на пазара на труда и лошите практики с цел превенция на нелоялна конкуренция". Инспекторатът се бори с различни нарушения, включително:

- Нелегална заетост (извършване на трудова дейност от чуждестранни граждани, без валидни разрешителни за пребиваване и разрешителни за работа; изместване на легални работници от нелегални такива);
- Трафик на хора / експлоатация на труда;
- Други форми на измама и лоши практики, които водят до нелоялна конкуренция на трудовия пазар.

Инспекторатът осъществява контрола чрез наблюдение за спазване на следните актове: - Закона за заетост на чуждестранни граждани (нид. Wet arbeid vreemdelingen); - Закона за минималната заплата и за минималните добавки за отпуск (нид. Wet minimumloon en

minimumvakantiebijslag); и - Закона за назначаване на персонал от посредници (нид. Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs).

Освен това, за установяване на измами на пазара на труда Инспекторатът си сътрудничи със Службата на националната прокуратура, особено когато става въпрос за финансови и икономически нарушения и за нарушения, свързани с опазването на околната среда. При сериозни и значителни по размер измами (например, сериозна експлоатация на хора чрез принудителен труд) се предават на съда. Това се предхожда от задълбочено криминално разследване, извършвано от Отдел „Разследвания" на Инспектората.

Друго направление в контролната дейност на Инспектората по социалните въпроси и заетостта са Здравословните и безопасни условия на труд. Счита се, че здравословния и безопасен работен климат е предпоставка за здрави и мотивирани служители. Работниците и служителите, работещи в здравословни и безопасни условия на труд, е по-малко вероятно да страдат от стрес, да се разболеят или да са негодни за работа, по-мотивирани са и се представят по-добре на работното място. От своя страна работодателите спестяват средства благодарение на по-ниските нива на заболеваемост и на извършването на по-малко разходи за заместване на служителите в отпуск по болест, както и за застрахователни премии.

Правата и задълженията на работодателите и на работниците и служителите в областта на здравето и безопасността на работното място са регламентирани в Закона за условията на труд (нид. Arbeidsomstandighedenwet), в Декрета за условията на труд (нид. Arbobesluit) и в регулациите за условията на труд (нид. Arboregeling).

Трети аспект на контролната дейност на Инспектората е извършването на проверки за спазване на Закона за (заетостта на) чуждестранните граждани (нелегална заетост).

Разрешаването на лица, които нямат право да полагат труд, да работят на територията на Нидерландия, е за сметка на легалните работници и служители. Последните все по-трудно намират работа. Това, от своя страна, е предпоставка легалните работници и служители да останат дълго време безработни и да станат зависими от обезщетенията за безработица. Освен това, лицата, които нелегално полагат труд, често получават по-ниско възнаграждение; условията на труд и тези, в които живеят, не отговарят на минималните санитарни стандарти, а работодателите често избягват плащането на социално-осигурителни вноски и на данъци върху изплатените им доходи. Всичко това води до нелоялна конкуренция с честните работодатели, което е социално неприемливо. Затова Закона за (заетостта на)

чуждестранните работници изрично забранява на работодателите и на частните лица да наемат чужденци, които нямат свободен достъп до нидерландския пазар на труда без валидно разрешително за работа.

По време на проверките инспекторите от Инспектората по социалните въпроси и заетостта изискват лицата, намиращи се на работните площадки, да се идентифицират с цел установяване дали работодателите или частните лица е необходимо да притежават разрешителни за работа за тези наети. Когато става въпрос за такъв случай, инспекторът следва да провери дали разрешителните за работа действително са на разположение на работодателя. Когато разрешителен документ не може да бъде представен, ситуацията би представлявала нелегална заетост. Това от своя страна е сериозно нарушение на Закона и се наказва със санкция от 8 000 евро за всеки нелегален работник или служител.

Инспекторатът по социалните въпроси и заетостта е компетентен и при разследването на промишлени инциденти. Промишлени инциденти, изискващи уведомяване са онези злополуки, които водят до перманентно физическо увреждане, хоспитализация или смърт на пострадалото лице. При настъпване на такъв инцидент, работодателите са длъжни незабавно да уведомяват Инспектората.

Инспекторатът проверява дали работодателите спазват Закона за минималната заплата и за минималната добавка за отпуск. Установената със закон минимална заплата и законовия минимум за добавка по време на отпуск се счита за минимално възнаграждение за труд, който е положен в Нидерландия. Всички работодатели и работници и служители, независимо от тяхната националност, трябва да спазват приложимите към тях права и задължения.

Инспекторите могат да наложат глоби на работодатели, които плащат по-ниски възнаграждения на своите работници и служители. Размерът на глобата зависи от степента, до която възнаграждението се отклонява от законовата минимална ставка и от законовата минимална добавка за отпуск. Максималните глоби са: - 10 000 евро на всеки работник или служител, на когото се заплаща по-ниско възнаграждение (в случай на плащане под минималната заплата); - 2 000 евро на всеки работник или служител, на който е изплатен по-нисък размер добавка за отпуск.

3. Сътрудничество с други органи

Значителна част от проверките се извършват от т.нар. „съвместни екипи“. При тях Инспекторатът работи в екип с различни партньори, като например с полицията, с Института за схемите за помощи на

заетите (нид. Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), с общините или с данъчната и митническата администрация. Освен нелегална заетост, инспекторите също така проверяват за измами (като недекларирана работа) и нелегално пребиваване на територията на Нидерландия.

4. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията

Сливането на Инспектората по труда, Инспектората по труда и възнагражденията и Службата за социално разследване в един инспекторат представлява важна стъпка в изграждането на оперативния процес и в подкрепата за гъвкаво управление на служителите и ресурсите и насочването им областите, където се постига най-голям ефект. По този начин Инспекторатът цели да постигне възможно най-голямо социално въздействие. Целевото и гъвкавото управление на служители, ресурси и инструменти за мониторинг изисква ясно разбиране на рисковете, а така също и на развитието и на социалните и политически възприятия в областта на социалните въпроси и заетост.

Контролът, който се осъществява въз основа на оценка на риска, означава, че **анализът на риска се извършва в цялата организация и на всички нива**. Позиционирането и управлението на анализите на риска зависи от неговата цел. Централното управление е от съществено значение за стратегическите решения. Важно за анализа на риска е да се предоставя възможно най-много информация с добро качество. За много области от компетентността на Инспектората по социалните въпроси и заетостта това вече е така. За укрепване и подобряване на нидерландския контролен орган е важно да се **подобри, разшири и доразвие анализът на риска в цялата област на социалните въпроси и заетост**.

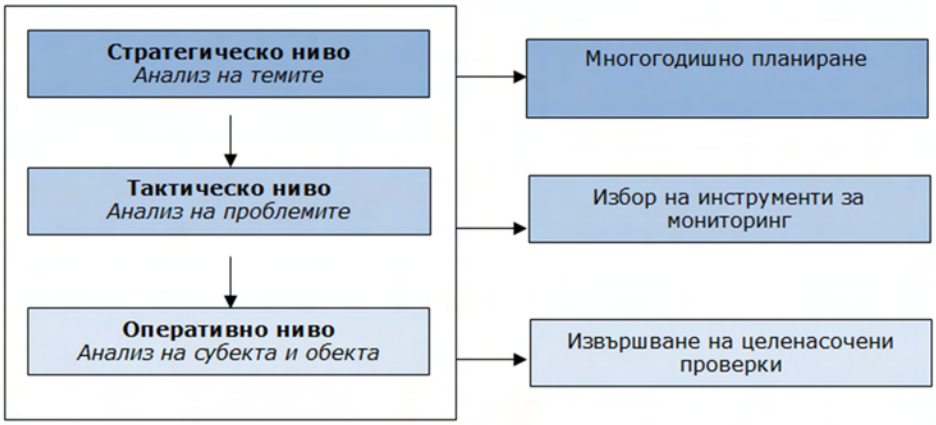
През 2010 г. е извършен ускорен анализ на риска за цялата инспекционна дейност (1.0), а през 2011/2012 е направен първият истински анализ на риска (2.0). Освен това **рисковете в работната среда са формулирани, описани и претеглени един спрямо друг**. Информацията от този анализ на риска е един от компонентите, въведени за Многогодишния план за периода 2013-2014 г. В началото на 2013 г. е извършена актуализация като принос за годишния план за 2014 г.

През 2013 г. отново е извършен анализ на риска за цялата инспекционна дейност (3.0) с цел постигане на подобрена методология за подбор на теми, от една страна, и от друга - предоставяне на

информация, която може да се използва за програмиране на многогодишния план за периода 2015-2018 г.

Роля на анализа на риска

Трите нива на анализ на риска (анализът на риска, ориентирането към риска и селективното наблюдение) са широко използвани концепции, които в различен контекст имат различно значение. Инспекторатът по социални въпроси и заетост, за да разбере кои рискове и теми заслужават най-голямо внимание, описва концепцията за рисково ориентирана работа, както следва: Ориентираната към риска работа означава да се извършва подбор в различните аспекти на инспекционната дейност **по теми, по целеви групи и по обекти и субекти**. Този подбор може да бъде представен схематично чрез три нива на анализ на риска (виж Фигура 19). Нивата варират от абстрактни до конкретни: от подбор на теми за многогодишно планиране до подбор на предприятия, които да бъдат инспектирани. Нивата са свързани помежду си и могат да се прилагат хронологично по време на планирането.



Фигура 19. Три нива на анализ на риска в Инспектората по социални въпроси и заетост

Анализ на темите

Анализът на риска започва с **подбора на тема**. Тук рисковете и субектите са общи; за тях Инспекторатът ще разходва капацитета си през следващите години. Също така се обръща внимание на критериите, залегнали в основата на този избор. Изборът на темата е в основата на многогодишния план за инспекция. Например: „Опасни вещества“ е тема (област), при която Инспекторатът по социални въпроси и заетост счита, че са налице сериозни рискове.

Анализ на проблемите

Следващото ниво включва **дефиниране на проблема на ниво целеви групи** в рамките на съответната тема (област). Въпросите, които могат да бъдат разгледани, включват: Какви са характеристиките на целевата група, какви са мотивите за неспазване на изискванията, как съществуват структури за измами? Този анализ на целевата група може да има принос при избора на инструментите за мониторинг. Дали Инспекторатът предвижда мащабен контрол или по-ефективно ще бъде да се сключи споразумение с професионалните асоциации? Или и двете? Анализът на целевата група може да предложи показатели, които позволяват избор на рискови предприятия (виж по-долу: подбор на тема). Например: Какво е рисково в областта „опасни вещества"? Дали това е определено вещество, като например азбеста? Или рисък е присъщ на определен регион? Или на индустрия, където рисковете са най-големи?

Анализ на субекта и обекта

Анализът на субекта или на обекта има за цел да избере предприятия / граждани / обекти, които демонстрират повишен риск от нарушение на законово изискване. Дадено лице или предприятие се счита за по-малко или за повече "рисково" в зависимост от оценката, която получи. Например Инспекторатът може да избере тема: списък на рискови теми, въз основа на които могат да се извършват целенасочени проверки. Например: Резултатът е общ преглед на компаниите, където рискът от незаконен внос на опасни вещества е най-голям.

Рисковете при многогодишното планиране

Инспекторатът по социални въпроси и заетост контролира много и различни обекти и субекти. Степента и границата на капацитета, които ще използва за осъществяване на контрол, следва да бъдат приоритизирани при планиране на инспекционната дейност. В тази връзка различните елементи имат различна роля.

- ⇨ Анализът на риска и количественото претегляне на рисковете дават класификация на рисковете за риска и за вредното въздействие. За да се покаже тематичен риск, се отчита позицията в рисковата диаграма с рисковите теми. Тази позиция се определя от вероятността за възникване на риска и от неговия ефект, в случай че се реализира. Преглеждат се вероятността и ефектът на възможните под-рискове и степента на рисковата популация. Освен това очакваното увеличение или намаление се включва в претеглянето на рисковете.

Накрая се очертава в кои сектори рисковете и евентуалните под-рискове възникват.

- Начинът, по който Инспекторатът извършва своята дейност, се координира от средата, в която работи инспекцията. Чрез екологичния анализ се събира информация за тази среда. Въз основа на екологичния анализ са формулирани редица акценти, като например подходът на известни нарушители и лошо администриране. Превенцията е приоритет. Тя също така разглежда дали темата за риска засяга уязвимите групи.
- За всеки риск интензивността на мониторинга се определя от съответния риск. За всеки риск се определя дали Инспекторатът по социалните въпроси и заетостта има роля за справянето с риска, но също така дали е възможно тази роля да бъде разгледана и от други организации.
- След това се търси подход, който позволява съгласуване с други рискове. Различните проучвания за наблюдение имат съществена роля в тази фаза, както и ефективността на инструментите.
- В заключителната фаза се определя наличния и необходимия капацитет. Тук се включва и капацитетът, използван за изпълнение на задължителни задачи (например разследване на трудови злополуки) и за провеждане на изследвания по искане на държавни служители.

Методи на изследване

За планиране на инспекционните дейности от 2015 до 2018 г. Инспекторатът извърши анализ на риска на цялата инспекционна дейност. Анализът е насочен към подобряване на методологията за цялостния анализ на риска. Използва се основно за равномерно описване на рисковете и за максимална сравнимост на данните. Това резултира в списък с **18 рискови теми**. За да се използват ефективно служителите и другите ресурси е важно да се знаят рисковите теми, където се очаква да възникнат най-големи проблеми. В резултат на това **повечето рискови теми се подразделят на редица с под-рискове**. Прегледът на всички рискови теми и свързаните с тях рискове е даден в Таблица 15.

Таблица 15. Рискови теми и рискове

№	Групи рискове	Под-рискове
1	Незаконна заетост	
1.1		Злоупотреба с мигранти

№	Групи рискове	Под-рискове
1.2		Злоупотреба със студенти
1.3		Измама със стажанти
1.4		Измама с домашни помощници (чужденци)
2	Ниско заплащане	
3	Експлоатация на труда	
4	Нарушаване на правния статут на служителите	
4.1		Неизгодна позиция на служителя спрямо работодателя
4.2		Неспазване на колективните трудови договори
4.3		Неравно третиране на мъжете/ жените/ постоянните/ временните служители
4.4		Недостатъчно участие на служителите
Здравословна и безопасна работа		
5	Физическо претоварване	
5.1		Динамично претоварване
5.2		Статично претоварване
5.3		Енергично претоварване
5.4		Проверка
6	Нездравословна физическа работна среда	
6.1		Климат
6.2		Звук/шум
6.3		Йонизираща радиация
6.4		Нейонизиращо лъчение
6.5		Работа под напрежение
7	Увреждане на здравето чрез излагане на опасни вещества	
7.1		Канцерогенни и мутагенни вещества
7.2		Азбест
7.3		Забранени вредни вещества
7.4		Наночастици
7.5		Други опасни вещества
8	Увреждане на здравето поради излагане на биологични агенти	

№	Групи рискове	Под-рискове
8.1		Човешки
8.2		Животински
8.3		Воден източник
8.4		В ситуации на целенасочена работа с биологични агенти
9	Психосоциално и когнитивно претоварване	
9.1		Работен стрес
9.2		Нежелано поведение
10	Претоварване поради работното време	
10.1		Нездравословно работно време на възрастни
10.2		Нездравословни условия на труд и работно време на младите хора
10.3		Детски труд
11	Несигурност на работното място	
11.1		Неволна физическа вреда от предмет
11.2		Неволна физическа вреда от животно
11.3		Експлозия или пожар
11.4		Опасна атмосфера
11.5		Електрически ток
11.6		Удавяне
12	Тежки злополуки	
12.1		Във високо рискови компании (т.нар. BRZO)
12.2		В други компании
13	Неподходящо работно оборудване	
13.1		Нелоялна конкуренция на производителите чрез компрометиране на сигурността
13.2		Небезопасни и нездравословни ситуации, предизвикани от лошо оборудване
13.3		Въвеждане на неадекватни стандарти за функциониране
14	Недостатъчно професионално здравеопазване	
14.1		Не спазвате на законовите задължения

№	Групи рискове	Под-рискове
14.2		Недостатъчна трудова политика
14.3		Недостатъчно внимание към безопасността
14.4		Недостатъчно внимание към здравето
14.5		Нерегистриране и несъобщаване на злополуки и професионални болести
Предоставяне на базова сигурност за всички		
15	Неефективна реинтеграция	
15.1		Недостатъчно сътрудничество със сектора на здравеопазването и благосъстоянието
15.2		Нефункционираща регионална политика на пазара на труда
15.3		Недостатъчна подкрепа и насоки на търсещите работа
16	Недостатъчна защита на доходите	
16.1		Неефективна политика за справяне на бедността на ниво община
16.2		Бенефициентите получават твърде малки помощи, никакви или не на време
16.3		Неадекватна надзорна пенсионна система
17	Недостатъчно спазване на законите за социална сигурност	
17.1		Неспазване на условията за допустимост
17.2		Нежелана измама по отношение на получаваните помощи
17.3		Измама с помощи
17.4		Измами с пари за реинтеграция
18	Нефункционираща система за социална сигурност	
18.1		Недостатъчно ориентирано към клиента обслужване
18.2		Недостатъчен обмен на данни
18.3		Недостатъчна държавна власт на общините

Принципи

За подобряване на методологията за анализа на риска на инспекционната дейност, са използвани следните източници.

- Интервюта с други организации

Проведени са редица интервюта, за да се установи как други организации прилагат техния стратегически или тематичен анализ на риска. Впоследствие е проучено кои инспекции използват и някаква форма на тематичен анализ на риска. Това доведе до интервюта с представители на Инспектората по здраве и безопасност (IGZ), на Нидерландския орган за храните и благосъстоянието (NVWA), на Инспектората за средата на живот и транспорт (ILT), на Инспектората по сигурността и правосъдието (IV & J), на Националния координатор за тероризма и сигурността (NCTV) и на Държавния надзор на мините (SodM).

- Преглед на литературата

Използвани са следните доклади, описващи методите за анализ на риска:

  - NCTV (2009). Стратегия за Национална сигурност, Министерство на вътрешните работи и отношенията с Кралството.
  - NCTV (2012 г.). Национална оценка на риска, Министерство на вътрешните работи и отношенията с Кралството.
  - Инспекционен съвет на Бюрото (2006 г.). Ръководство за обектно-ориентирано управление на риска.

- Оценка на ИРА (IRA) 2.0

Анализът на риска 2.0 за цялата инспекционна дейност беше оценен от експерти на ИРА груп, ръководители на проекти от Програма и проекти (P & P) и редица външни страни като изследователи на Националната сигурност.

- Разговори с експерти от Инспектората по социалните въпроси и заетостта и със служители в политическите съвети на Министерството на социалните въпроси.

За изготвянето на списъка с рискове са проведени обсъждания със служители на Центъра за експертни проверки, с експерти в областта на измамите на пазара на труда и с различни експерт в Отдел „Анализ, програмиране и мониторинг” към Инспектората. Дискусии са проведени и със служители на най-ангажираните политически съвети на министерството.

Стъпки

Следващите параграфи описват подхода на Инспектората по социални въпроси и заетост, стъпка по стъпка, за извършване на

анализ на риска във връзка с инспекционната му дейност. В IRA 3.0 могат да се разграничат шест стъпки. Описанието и претеглянето на рисковете е сложен процес, който ще продължи и през следващите години въз основа на резултатите от инспекциите.

Стъпка 1: Определяне на областта

На първо място се извършва **опис на всички законови и подзаконови актове**, контролът за спазването на които е от компетенциите на Министерството на социалните въпроси. Това включва както основните законови актове като Закона за трудовите договори и Закона за гражданското състояние, така и приложимото законодателство и решения, произтичащи от това законодателство, като Наредбата за условията на труд и Допълнителният регламент за детския труд. Очертават се и главните политически цели на Министерството. Те произтичат от правителственото споразумение, бюджета за социални въпроси и заетост и от организацията, мандата и пълномощията на Социални въпроси и заетост 2009.

Впоследствие се уточнява за кои области на политиката отговаря Министерството на социалните въпроси и заетост, но за които контролната функция е възложена на други органи. Такива области например са детските заведения, недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, и други. За областите на политиката, контролирани от други органи, не се установяват рисковете.

Стъпка 2: Определяне на рисковете

Рискът представлява нежелана ситуация, при която възниква социална вреда, свързана с целите на социалните въпроси и заетост. Инспекторатът следва да допринася за постигане целите на Министерството на социалните въпроси и заетостта, а именно: здравословно и безопасно работно място за служителите, справедлив и добре функциониращ пазар на труда и добре функционираща система за социална сигурност. Налице е риск, когато целите на Министерството се постигат в по-малка степен.

Първият преглед (списък) на рисковете се изготвя след инвентаризация на нормативните актове, решенията и целите на политиката. **Идентифицираните рискови области са допълнени с други рискове, произтичащи от разследвания, извършени в областта на политиката на социални въпроси и заетост през последните години**. След това рисковете се **групират в рискови теми** (където е възможно). Например „физическо претоварване“ е една от осемнадесетте рискови теми. Тя включва под-рискове като статично претоварване и динамично претоварване, последният под-риск се

дезагрегира на физическо претоварване чрез „бутане / изтегляне“, чрез „повтарящи се действия“ и „вибрации“.

Стъпка 3: Описание на рисковете

За да могат рисковете **да се сравняват и да се претеглят един спрямо друг**, е необходимо да се определи коя информация е необходима за целта:

- Всяка тема на риска описва различни аспекти: темата за риска (определение и цел);
- под-рискове, ако се различават;
- вероятността от възникване на риск;
- ефектът от възникването на риска;
- развитие(я), които оказват влияние върху риска;
- сектор(и), където рискът възниква в по-голяма степен;
- приложими закони и разпоредби.

На най-абстрактно ниво темата за риска е описана в общи термини. Става въпрос за това, какво означава рискът, защо е (потенциален) риск и какви политически цели са темата за риска. Ако се разграничат под-рисковете, за всеки от тях се описва какво се има предвид и защо съществува (потенциален) риск. В описанието на вероятността се обръща внимание на два елемента: групата, която е потенциално изложена на риска (потенциала) и вероятността действително да възникне рискът. Ефектът изразява какви са последствията, когато рискът възникне. Този ефект може да се отнася главно до лицето, което участва пряко в риска (например служител), но и до обществото като цяло. Важни са и развитията, които (потенциално) влияят върху риска. Това може да включва промени в законодателството както на национално, така и на европейско ниво, но също така социално или технологично развитие. Тези промени могат да имат ефект за вероятността или за въздействието на риска. Тъй като анализът на риска представлява вход за многогодишен план, той описва съответните бъдещи развития.

Рисковете не винаги се появяват толкова често. В някои сектори някои рискове се срещат много по-често, отколкото в други. Тази информация е важна при определянето на конкретен подход към риска, особено при избора на секторен подход. И накрая, съответните закони и разпоредби са описани така, че да е възможно да се направи връзка между риска и законите и разпоредбите.

Стъпка 4: Остойностяване на вероятността и въздействието

Седемте гореспоменати характеристики се описват за всички рискове. За да може същите да се сравнят, следва **вероятността от възникване и въздействието им да се „остойностят“**. По-долу е описано как се извършва това.

Вероятност от възникване

- Вероятността и потенциалната вероятност от възникване са случайни елементи. Потенциалът се отнася до броя на служителите, бенефициентите на помощи и т.н., които са изложени на риск (евентуално), или на рисковата популация. Действителният шанс е броят на пъти, в които се установяват вредите, дължащи се на възникналия риск.
- За да се конкретизира вероятността, същата се измерва със 7-точкова скала. Не е възможно да се определят конкретни стойности за всички области на политиката.

Таблица 16. Общ преглед на вероятностите

Стойност на вероятността от реализиране на риска	Справедлива, здравословна и безопасна работа	Реална защита за всички
1.	0- 1%	Много малка вероятност
2.	1 – 2,5%	
3.	2,5 - 5%	
4.	5 – 10%	
5.	10 – 25%	
6.	25 – 50%	
7.	50 – 100%	Много висока вероятност

За областите на справедлива, здравословна и безопасна работа се използва следната формула за определяне на вероятността:

Вероятност = (действително число / потенциално число)*100

В областта на здравословна и безопасна работа (условия на труд) за почти всички рискове е установено, че е възможно да се прецени колко служители са изложени на този риск (потенциален) и колко служители действително са претърпели риска (действителен брой). По този начин вредите се определят като настъпили здравословни проблеми, т.е. даден служител е станал жертва на трудова злополука с нараняване, в резултат на което се е разболял за по-дълъг или по-

кратък период от време и това заболяване (отчасти) се дължи на условията на труд или на естеството на работната среда. За оценка се използват данните от мониторинга на трудовите злополуки, публикувани ежегодно от Организацията за приложни научни изследвания - Холандия и броят регистрирани доклади за професионални заболявания в Нидерландския център за професионални болести.

Въздействие

За определяне на въздействието на риска се използват няколко допускания.

- Признава се, че последиците от рисковете са от различно естество. Въздействието върху областта „Справедлива работа" е от друг вид, различен от въздействието върху „Сигурност на веществата", а дори и в рамките на тези области може да има разнообразие по естеството на въздействието. Това трябва да бъде изразено в начина, по който се оценяват ефектите. Това означава, че трябва да се разграничат множество скали на въздействието.
- Предвид факта, че има няколко скали на въздействие, целта е да се запази броят на мащабите колкото е възможно по-малък. Голямото разнообразие от скали няма да е от полза нито за яснотата, нито за съпоставимостта. Това означава, че скалите на въздействието трябва да са на възможно най-високо ниво на абстракция.
- Препоръчително е скалите за оценка на въздействието да са свързани с мисията на Инспектората по социални въпроси и заетост (справедлива, здравословна и безопасна работа и дневна сигурност за всички).
- Въпреки че съществуват въздействия от различен характер, окончателните цифрови резултати трябва да бъдат сравними по отношение на въздействието. С други думи, оценка от 4 на една скала на въздействието е „много" колкото резултат от 4 по скала на друг ефект. Това е необходимо, за да се сравнят въздействията помежду си.
- Всеки риск се оценява само с една скала на въздействието, мащабът, при който риска има най-висок резултат. Описанието на рисковете разглежда възможните други скали на въздействие, за които се отнася рискът. Тежестта се основава на най-високия резултат.

Въз основа на тези предположения Инспекторатът е разработил методология за въздействията, които ще се оценяват. В съответствие с втората отправна точка и като се вземе предвид третия принцип, се прави разграничение по отношение на три основни права: право на живот, право на хуманно отношение и право на социално, културно и икономическо развитие. В съответствие с третия принцип правото на живот може да бъде свързано със здравословни и безопасни условия на труд, с правото на хуманно отношение за справедлива работа и доходи, съответно социално осигуряване за всички и с правото на развитие на труда или аспекта на жизнената сигурност.

Това води до пет скали на въздействието:

1. Здраве, в съответствие с правото на живот и здравословни и безопасни условия на труд;
2. Базова подкрепа, в допълнение към правото на хуманно отношение и под-раздел "базовата сигурност за всички;
3. Права на работниците, също в съответствие с правото на хуманно отношение;
4. Участие, в допълнение към правото на социално, културно и икономическо развитие, както и на подразделението за жизненоважна сигурност за всички.
5. (Доверие в) Обществото, което косвено корелира и с трите основни права.

Някои рискове не представляват риск за лицата, които принадлежат към обществото (индивидуални основни права), като служители, а за обществото като цяло (социален интерес). Например, получателите на помощи, които извършват измама, работодателите, които наемат нелегални работници и пр. Такива рискове могат да засегнат доверието в обществото (и в частност дейността на правителството), като по този начин засягат степента, в която държавните институции са в състояние да гарантират трите основни права. Под тази скала на въздействие са всички ефекти, които не са пряко свързани с индивида. Те включват, наред с други неща, изместване на пазара на труда, нелоялна конкуренция, подкопаване на върховенството на закона и функционирането на системата.

Трите основни права са в съответствие с теориите за човешките нужди на Маслоу и Стабу. И двете теории предполагат, че съществува йерархия в потребностите на човешкото същество, като първо трябва да бъде изпълнено най-господстващото (физиологичното). Няколко проучвания също показват, че хората придават различни приоритети на определени теми. Това показва също, че хората дават висок приоритет

на безопасността и здравето и по-малко приоритет на участието. Поради тази предпоставка и поради сравнимостта на оценките, мащабите на въздействието не са избрани да бъдат със същата дължина. Разпределението на мащабите отчита най-крайната форма. Здравето (право на живот) се оценява на най-голямата скала на въздействието: 7-точкова скала, където смъртта е най-лошият ефект. Правата на работниците и осигуровките (право на хуманно отношение) се оценяват по 6-точкова скала. Участието (социално, културно и икономическо развитие), както и социалната значимост, се оценява по 5-точкова скала, като най-крайната форма на участие се оценява, когато лице е напълно изолирано от обществото или не участва обществото; това създава предпоставки за подкопаване на върховенството на закона. Използването на скали от 5 до 7 точки варира при различните рискове. В резултат, колкото по-малка е скалата, толкова по-голяма е вероятността много рискове да получат една и съща оценка, което затруднява диференцирането им.

Таблица 17. Скали на въздействията

Фундаментални права	Въздействие (нарушение на ….)	Скала
Право на живот	• Здраве	1 – 7
Право на хуманно отношение	• Основна сигурност • Права на работника	1 - 6
Право на социално, културно и икономическо развитие	• Участие	1 - 5
	• (Доверие в) Обществото	1 - 5

В областта на здравословните и безопасни условия на труд Инспекторатът извършва количествена обосновка на вредното въздействие, което работниците изпитват, когато рискът действително е настъпил. Освен това са използвани т.нар. „Тежести за инвалидност“ които се използват за изчисляване на годините на живот, адаптирани за хората с увреждания (DALY's). Това е мярка, която се използва от Световната здравна организация за определяне на тежестта на заболяването при определени условия. Това отчита както степента, до която състоянието влияе върху качеството на живот, така и степента, до която състоянието води до по-ранна смърт. За всяко нарушение е определено тегло на инвалидност, което показва тежестта на състоянието по скала от 0 (най-доброто здравословно състояние) до 1 (най-лошото здравословно състояние). За всеки риск и под-риск в областта на здравословна и безопасна работа, въз основа на наличните

данни за професионална болест и аварии, се определя кои условия могат да доведат до риск. След това се изчислява (претеглен) „тегло на инвалидност" за този риск или под-риск. Тази стойност се превръща в резултат по здравната скала от 7 точки. Този подход отчита факта, че много професионални заболявания не са от чак толкова тежко естество.

Таблица 18. Преглед на скалите на въздействията

Стойност на въздействието	Здравословна и безопасна работа
1.	0 - .025
2.	.025 - .05
3.	.05 - .10
4.	.10 - .20
5.	.20 - .40
6.	.40 - .75
7.	.75 - 1

За другите области е по-трудно да се определи вредното въздействие. Например, как да се измери степента на изместване поради незаконна заетост или недостатъчно заплащане? За да се определят вредите в такива области, различните рискове се претеглят един спрямо друг и въз основа на това се определя резултат съобразно най-подходящата скала на въздействие.

Оценката на вероятността и въздействието се извършва от група експерти въз основа на цялата налична информация: регистрации, отчети, информационни материали, дискусии със специалисти в областта на измамите на пазара на труда и специалисти в областта на труда и доходите.

Резултатите от количественото определяне са представени на директори и на ръководители на отдели в рамките на Инспектората с въпроса дали те считат резултатите за валидни.

Стъпка 5: Визуализиране на резултатите

Крайният продукт от анализа на риска за цялата инспекционна дейност 3.0 е осъществен преглед на рисковите теми и свързаните с тях рискове от гледна точка на експозиция, вероятност и въздействие.

Стъпка 6: Наблюдение

За всеки от рисковете са установени очакваните промени през следващите години. В този смисъл **анализът на риска е непрекъснат процес**, особено след като трансформирането на част от Многогодишния план в Годишен изисква текущ анализ на риска.

Анализът на риска е един непрекъснат процес, при който се наблюдава развитието на ситуацията в различните области, така че информацията за рисковете да бъде винаги актуална. С други думи, налице е пряка връзка между сигналите за нарушения и установените несъответствия и анализа на риска. В този смисъл актуализирането на анализа на риска може да се извършва по всяко време.

III.5. ИНСПЕКЦИЯ НА ТРУДА В ЛИТВА

1. Отговорен орган за инспектиране на труда

Държавният инспекторат по труда (лит. Valstybinės darbo inspekcijos)[132] в Литва е създаден на 16 юни 1919 г. като отдел „Инспекция на труда" в рамките на Министерството на труда и социалната сигурност, но по-късно е прехвърлен към Министерството на вътрешните работи. Задачите, компетенциите и структурата на Инспектората са били регламентирани в Закона за Инспектората по труда, приет през 1924 г. Инспекторатът става отговорен за правния, техническия и материален контрол върху безопасността на труда. Инспекторите получават правото да посещават предприятия, земеделски стопанства и жилища на служителите в рамките на работното време. От 1940 г., преди възстановяване на независимостта, функциите по безопасността на труда са изпълнявани от различни правителствени служби, а контролът – от републиканските комитети на синдикатите. След възстановяване на независимостта на Република Литва през октомври 1990 г., е създаден отдел „Безопасност на труда" към правителството на Република Литва. На практика той започва да се занимава с техническите аспекти на безопасността на работното място. Затова по силата на Резолюция на Правителството на Република Литва от 16 декември 1992 г., отделът по „Безопасност на труда" е реорганизиран в два органа към Министерството на социалната сигурност и труда - Държавен инспекторат по труда и Служба за технически контрол, която по-късно е трансформирана в публична институция.

[132] Държавен инспекторат по труда, интернет адрес: https://www.vdi.lt.

Понастоящем в сила е Закона за Държавния инспекторат по труда на Република Литва[133]. Той регламентира целите, функциите и структурата на Държавния инспекторат по труда (англ. State Labour Inspectorate), както и правата, задълженията и отговорностите на инспекторите по труда, а така също и процедурите за осъществяване на инспекционната дейност.

Държавният инспекторат по труда е държавен контролен орган към Министерството на социалната сигурност и труда (англ. Ministry of Social Security and Labour). При изпълнение на своите функции, Инспекторатът следва да спазва Конституцията на Република Литва, международни договори, по които Република Литва е страна, Кодекса на труда, Закона за Държавния инспекторат по труда, както и други нормативни актове и стандарти, регламентиращи изискванията към професионалното здраве и безопасност на труда, както и трудовите правоотношения.

Държавният инспекторат по труда се ръководи от Главен държавен инспектор по труда. Структурата му включва централна администрация и 10 териториални поделения. Централната администрация се състои от Главния инспектор по труда, неговите заместници, и звена, координиращи и организиращи дейността на Инспектората.

2. Функции и правомощия

Компетенциите на Държавния инспекторат по труда се отнасят до: - превенция на злополуки на работното място; - превенция на професионални заболявания; - превенция на нарушения на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, на трудовото законодателство; и - осъществяване на контрол за спазване на Кодекса на труда на Република Литва, на закони и на други стандарти / актове, уреждащи изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, както и трудовите правоотношения в предприятията, институциите, организациите и други организационни структури, независимо от формата на собственост, вид, естество на дейност, дори в случаите, когато работодател е физическо лице.

Функциите и правомощията на Държавния инспекторат по труда включват:

1. Извършване на проверки за това дали работодателите спазват разпоредбите на законите, регламентиращи изискванията към здравословните и безопасни условия на труд, както и

[133] Закон за Държавния инспекторат по труда на Република Литва (Law on the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania), обн. на 14 октомври 2003, No. IX-1768; актът е достъпен на английски език на адрес: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50.

трудовите правоотношения, други стандарти и колективни трудови договори, и издаване на заповеди и предписания към работодателите;

2. Инспектиране дали са създадени служби за професионално здраве и безопасност, както и комитети, в съответствие с предвидената процедура и как е организиран вътрешния контрол за професионална безопасност и здравния статус;

3. Проверка дали използваното работно оборудване, работните места, технологичния процес, работните условия отговарят на изискванията в нормативните актове или на други стандарти; осъществяване на контрол за това дали и по какъв начин процедурата и условията за проверка за техническия статус на потенциално опасно оборудване се спазват, дали текущия контрол на това оборудване е ефективно, а така също и дали трафика на транспорта в предприятията е надлежно организиран;

4. Инспектиране дали дейностите по добив, взривяване, извличане и обработка на минерални ресурси, геоложки сондажи, сеизмични проучвания, употреба на възпламенителен газ, химични вещества, нефт, както и дали технологичните процеси, по време на които са вероятни случаи на взривяване, пожар или отрова, се извършват по безопасен начин и издаване на заключения, заповеди, предписания, както и предложения към работодателите по начин, предвиден в закони и други нормативни актове;

5. Инспектиране за това дали работодателите организират производството и използването на вредни и опасни вещества по безопасен начин, както и дали мерките за превенция на промишлени аварии се изпълняват надлежно;

6. Инспектиране за това дали работодателите идентифицират опасностите и дали извършват анализ и оценка на риска;

7. Инспектиране за това дали са въведени колективни мерки за професионална безопасност и здраве за спомагателни, санитарни и хигиенни помещения; дали личните предпазни средства се използват съобразно приетите процедури; дали изискванията към хигиенните норми се спазват правилно; дали работодателите организират задължителни медицински прегледи за работниците и служителите съобразно установената процедура;

8. Инспектиране прилагането на гаранции за здраве и безопасност, организацията на работа и почивка на лица под 18 годишна възраст, на бременни жени, на жени, които са родили наскоро, на кърмещи жени и на лица с увреждания, така както са предвидени в законодателството и в подзаконовата нормативна уредба;
9. Разследване на случаите и обстоятелствата около сериозни и фатални злополуки. В случай на сериозни и фатални злополуки, инспекторите на Държавния инспекторат по труда следва да представят материали за разследването на злополуката на работното място на правоприлагаща институция; следва да проверят дали установената процедура за разследване на злополуки на работното място е спазена, дали работодателите са въвели превантивни мерки с цел превенция на злополуки на работното място и на професионални заболявания;
10. Организиране, съвместно с представители на институциите по здравен контрол, и разследване на обстоятелствата и причините за професионални заболявания;
11. Регистриране на сериозни и фатални злополуки на работното място; събиране на информацията, предоставена от работодателите за незначителни инциденти на работното място, като се следва установената процедура за разследване на злополуки на работното място и причините за професионални заболявания;
12. Изчисляване на изплатените компенсации за щети, причинени на здравето на работниците и служителите в случаите, когато работодателите са отговорни за изплащането на такива компенсации;
13. При следване на установената процедура, участие в разследването на промишлени инциденти в инсталации и обекти;
14. Анализ на обстоятелствата и причините за злополуки на работното място, професионални заболявания, промишлени инциденти, нарушения на законодателството за здравословни и безопасни условия на труд; изготвяне на предложения за подобряване статуса на професионалното здраве и безопасност в страната;

15. Разследване на заявления и жалби, които са от компетентността на Държавния инспекторат по труда; гарантиране на конфиденциалност на жалбоподателите;
16. Осъществяване на контрол при съмнение за нелегална заетост, при следване на установените от правителството процедури; координиране на дейностите на институциите, осъществяващи контрол за недопускане на нелегална заетост;
17. Представяне на становища по обучителни програми по здраве и безопасност на работното място, които са в процес на изготвяне, и са предназначени за обучение на работници и сужители, работещи с потенциално опасно оборудване, осъществяващия текущ задължителен надзор на това оборудване по време на използването му, на представители на работодателите, на лица, оправомощени от работодателите, на специалисти по здраве и безопасност; участие в тестването на техните знания. Проверка дали работниците и служителите са инструктирани, обучени и атестирани по въпроси, свързани със здравословните и безопасни условия на труд;
18. Предоставяне на становища и предложения относно проекти на актове със стандарти в областта на професионалното здраве и безопасност и трудовоправните отношения;
19. Анализ на практиката по прилагане на трудовото законодателство, на актовете със стандартите за безопасност и здраве на работното място; изготвяне на предложения за изменения и допълнения на действащи нормативни актове и стандарти;
20. Предоставяне на консултации на работниците и служителите, на представители на работниците и служителите, на представители на работодателите, на лица, оправомощени от работодатели по въпроси, касаещи спазване на изискванията за професионална безопасност и здраве, на трудовото законодателство, сключването на колективни трудови договори, както и по други въпроси;
21. При спазване на установената процедура, участие в одобрението на работни места, тяхното разпределение или на новосъздадени работни места, като подходящи за експлоатация;
22. Администриране на Държавния регистър на потенциално опасното оборудване; организиране на подготовката на

проекти на актове със стандарти за контрол на потенциално опасно оборудване;

23. В края на календарната година, изготвяне на доклад за състоянието на професионалната безопасност и здраве и прилагане на трудовото законодателство; представяне на доклада на Министерството на социалната сигурност и труда на Република Литва и на Комисията по професионална безопасност и здраве; изготвяне на годишен доклад за прилагането на Конвенция № 81 „Инспектиране на труда в промишлеността и търговията" на Международната организация на труда; предоставяне на информация на Министерството на социалната сигурност и труда за спазването на други конвенции на Международната организация на труда, ратифицирани от страната, свързани с професионалната безопасност и здраве, както и за трудовите правоотношения;
24. При спазване на установената процедура, предоставяне на данни на Държавния социално-осигурителен фонд към Министерството на социалната сигурност и труда за определяне броя тарифни групи за вноски за социално осигуряване срещу злополуки на работното място и професионални заболявания, както и за изчисляване размера на вноските за това осигуряване когато: работното оборудване и условията на труд не отговарят на изискванията, установени в актовете със стандарти; са установени нарушения на актовете със стандарти за професионална безопасност и здраве; за броя злополуки на работното място, възникнали при изпълнение на опасни работи, както и за броя на работниците и служителите, извършващи опасни дейности в съответното предприятие.

3. Правомощия на инспекторите по труда

Правомощията и задълженията на инспекторите по труда от Държавния инспекторат по труда на Република Литва включват: 1) след представяне на служебно удостоверение, свободен достъп до всяка работна площадка и без предварително предизвестие, по всяко време на деня, и право да проверяват за спазване на изискванията, посочени в трудовото законодателство, в актовете със стандарти по здраве и безопасност на работното място или в други нормативни актове; 2) право да получават данни и документи (копия и извлечения от тях) и други доказателства от работодателя, необходими за изпълнение на функциите на Държавния инспекторат по труда; 3) право да получават

разяснения (писмени или устни) от представители на работодателя, от лица, оправомощени от работодателите, от работници и служители, както и от други лица, които присъстват на работните места – обект на инспекция, относно нарушения на трудовото законодателство, на законодателството за здравословни и безопасни условия на труд, на други актове със стандарти, уреждащи професионалната безопасност и здраве и трудовите правоотношения или неспазване на инструкции на Държавния инспекторат по труда (ако няма възможност да се получи посочената информация на място, представителят на работодателя или друго лице, оправомощено от работодателя, се призовава в териториално поделение на Държавния инспекторат по труда или в централната му администрация); 4) за целите на разследването на сериозни и фатални злополуки, когато е необходимо, право безплатно да използват средства за комуникация и транспорт на работодателя; 5) при разследване на злополуки на работното място и професионални заболявания, право да получават данни и документи от работодателя, от представител на работодателя, от лица, оправомощени от работодателя, от работници и служители, и от свидетели, включително обяснения за обстоятелствата и причините за злополуката на работното място или случая на професионалното заболяване, както и да възлагат експертни становища в случай на необходимост; право да получават допълнителна информация от органи за контрол на здравето, правоприлагащи органи и други институции, като следват процедурата, установена от съответните актове със стандарти; 6) право да извършват контролни замервания на параметри на работната среда; 7) право да дават инструкции на представители на работодателя, на лице, оправомощено от работодателя, относно проект на сграда в процес на строителство или реновиране в предприятието, както и по отношение на трудовите средства, когато е очевидно, че предвиденото в строителните книжа не отговаря на изискванията, посочени в актовете със стандарти по професионално здраве и безопасност; 8) в съответствие с процедурата, одобрена от Главния инспектор по труда, право да забраняват на работодателя използването на работно оборудване и лични предпазни средства, когато същите не са в съответствие с изискванията, посочени в актовете със стандарти по професионално здраве и безопасност или в други нормативни актове; 9) право да изискват работодателя, представител на работодателя или лице, оправомощено от работодателя, незабавно да преустанови работа: когато работниците и служителите не са обучени и/или не са инструктирани да работят безопасно, когато безопасността и здравето на работниците и служителите са изложени на опасност поради повреда на работното оборудване или при извънредни ситуации, когато работата се извършва по начин, нарушаващ технологичните

предписания, без инсталирането на съответното колективно предпазно оборудване или когато на работник или служител не са предоставени лични предпазни средства, както и в други случаи, когато работното оборудване стане рисково и/или опасно за здравето и безопасността; 10) право временно да взима – за до 7 работни дни – от работодателя документи, необходими за изпълнение на функциите на Държавния инспекторат по труда (чрез изготвяне и представяне на удостоверение за вземане на въпросните документи), или да прави копия или извлечения от тези документи; 11) при изпълнение на официалните задължения, в случай на необходимост, право да търси съдействието на полицията; 12) право да осъществява превенция и контрол за установяване на нарушения на законите, уреждащи здравословните и безопасни условия на труд, както и трудовите правоотношения, и други нормативни актове, по начин, който не противоречи на неприкосновеността на личния живот така, както същата е гарантирана от съответните закони, да прави заснемане, аудио- и видео записи.

Инспекторите на Държавния инспекторат по труда трябва: 1) при установяване на нарушения на актове със стандарти, регулиращи професионалната безопасност и здраве, както и трудовите правоотношения, при спазване на установената процедура, да изготвят заповеди за представител на работодателя или за лице, оправомощено от работодателя, в която да посочи установените нарушения, както и да определи време, в рамките на което посочените лица да са задължени да отстранят установените нарушения; 2) да предоставят материалите от разследване на правоприлагащите институции в случаи, когато се установи, че нарушения на трудовото законодателство, актове със стандарти за професионална безопасност и здраве, както и други актове със стандарти в предприятието, са довели до или могат да доведат до сериозни злополуки на работното място или до други сериозни последствия; 3) да разрешават спорове между работодатели и работници и служители при отказ на работниците и служителите да работят поради това, че не са осигурени здравословни и безопасни условия на труд; 4) да уведомят представител на работодателя, лице, оправомощено от работодателя или работниците и служителите, когато не спазват изискванията на трудовото законодателство, тези на актовете със стандарти за безопасност и здраве, както и други актове със стандарти; 5) при установяване на нарушение на трудовото законодателство, на актове със стандарти за професионална безопасност и здраве, и като следват установената процедура, да изготвят протоколи, нареждания, предписания и други документи в одобрения формат; 6) да информират служителите на полицията за извеждане на работници и служители от опасни работни места или

зони, в случаите, когато представител на работодателя или лице, оправомощено от работодателя, откаже да изпълни искане на инспектор за преустановяване на работа; 7) да пази и да не разкрива държавна тайна и търговски тайни на работодателите, с които са се запознали при изпълнение на техните задължения.

Действията и решенията на инспекторите на Държавния инспекторат по труда могат да бъдат обжалвани пред Главния инспектор по труда или пред административен съд при условията и по реда на Закона за административното производство. Решенията на Главния инспектор по труда могат да бъдат обжалвани пред административен съд.

4. Инспектиране на труда

Инспектирането на труда в Литва се осъществява при съобразяване със следните принципи и изисквания: 1) докато извършват проверка на работодател, инспекторите на Държавния инспекторат по труда следва да уведомят представител на работодателя за инспекцията, в случай че се счита, че такова информиране няма да възпрепятства изпълнението на официалните задължения; 2) инспекторите на следва да информират представителите на работниците и служителите за тяхното пристигане, когато инспекцията се осъществява по молба на представителите на работниците и служителите; 3) работодателите трябва да осигурят условия за инспекторите, изпълняващи техните официални задължения, както и за специалистите, призовани за целта и извършващи контролни замервания на параметри на работната среда, или извършващи експертни изпитвания във връзка с разследването на злополуки на работното място или професионални заболявания; 4) инспекторите на Държавния инспекторат по труда, при осъществяване на проверка и при установяване на нарушения на трудовото законодателство, както и на актове със стандарти за професионална безопасност и здраве, следва да изготвят документи в одобрения формат (заповед, протокол, предписание, решение и пр.); 5) при поискване, работниците и служителите на работодателя следва да бъдат запознати с резултатите от инспекцията и с изготвените документи; 6) заповедите и инструкциите на инспекторите са задължителни. Лица, които не се съобразят с предписанията на инспекторите, се подвеждат под отговорност, съобразно предвиденото в закона.

Процедурите за осъществяване на инспекциите се установяват с Наредби на Държавния инспекторат по труда, одобрени от Министъра на социалната сигурност и труда.

5. Планиране на инспекциите въз основа на оценка на риска на предприятията

Държавният инспекторат по труда на Република Литва е разработил документ с **алгоритмите и критериите за оценка на риска, свързан с професионалното здраве и безопасност на работното място**. С оглед коректно представяне на информацията от документа, по-долу същият е представен в неговата цялост. На първо място са посочени използваните в документа определения и съкращения; на следващо – общото описание на системата за оценка на риска, а след това – отделните елементи на алгоритъма.

Определения и съкращения

Понятия и съкращения	Определения
РДАС	Регистър на дипломите и академичните свидетелства
ТЗ	Трудово законодателство
ЗБУТ	Здравословни и безопасни условия на труд
РСН ИС Работна система за наблюдение – информационна система	Информационна система за наблюдение на състоянието на работното място на Държавния инспекторат по труда (Информационна система на Държавния инспекторат по труда)
РСН - излагане на риск	Излагане на риск от РСН показва вероятността и степента на злополуки или професионални заболявания в предприятието
РСН – степен на излагане на риск	Изведено излагане на риска на предприятието, изчислено на базата на алгоритъм за оценка на излагането на риска на РСН
ЗБУТ – излагане на риск	Оценка на излагането на риска на предприятието в областта на здравословните и безопасни условия на труд
ЗБУТ - Алгоритъм за оценка на риска	Формула, състояща се от критерии за оценка на риска на здравословни и безопасни условия на труд и оценка тяхните значимости
ЗБУТ - Рамка за оценка на риска	Рамка, обхващаща изчисляването, подаването и анализа на резултатите от оценката на риска за здравословните и безопасни условия
ЕОР	Е-система за обслужване на работодателя
КВИД	Класификация на видовете икономически дейности
РЮЛ (ИЮЛ)	Регистър на юридическите лица (Идентификатор на юридическо лице)
З	Злополуки

Понятия и съкращения	Определения
Нежелано събитие	Злополука, професионална болест
ПЗ	Професионални заболявания
ПОО	Потенциално опасно оборудване
ПАОР РГ	Работна група за подобряване на алгоритъма за оценка на риска
СОР	Система за оценка на риска означава информационна система, която да позволи оценка на излагането на риск на предприятието
ДДО	Междуинституционална база данни за данъчното облагане
ДИТ	Държавен инспекторат по труда
МОДИТ	Местен отдел на Държавния инспекторат по труда
ДДИ	Държавна данъчна инспекция
ДФСО	Държавен фонд за социално осигуряване

Общо описание на системата за оценка на излагането на риск

Идентифицирането на общата степен на излагане на риск по отношение на ЗБУТ обхваща следните етапи:

1. **Съставяне на общ алгоритъм за изчисляване на степента на излагане на риск**, отчитайки спецификата на сектора, който се оценява.

1.1. Общата стойност на степента на излагане на риск зависи от следните компоненти: „Вероятност“ и „съответствие“ х „Въздействие“, където „Вероятност“ означава вероятността от възникване определена компания да не успее да спази законовите разпоредби, регламентиращи сектора на икономическа активност; „Съответствие“ означава усилията на компанията да спазва всички съществуващи изисквания и разпоредби; „Влияние“ означава степента на бъдещите последици от нежеланите събития.

1.2. Стойности на компонентите "Вероятност и съответствие" и "Въздействие" на алгоритъма за степен на риска в секторите, които се оценяват:

1.2.1. Компонент "Вероятност и съответствие" придобива стойностите в интервала [0; 100], където нарастващата стойност на компонента показва нарастващата вероятност от възникване на нежелани събития и / или намаляване на съответствието с правните норми;

1.2.2. Компонент "Въздействие" придобива стойностите в интервала [0; ∞) и показва степента на въздействието на вероятните злополуки или професионални заболявания. Въздействието се оценява въз основа на броя на служителите в компанията (R40).

1.3. Компонентът "Вероятност и съответствие" се състои от 2 части, т.е. частта, увеличаваща риска и частта, намаляваща риска, където:

1.3.1. Частта за повишаване на риска се състои от критериите, които поради естеството си увеличават вероятността от нежелано събитие и намаляват съответствието с правните норми;

1.3.2. Частта за намаляване на риска се състои от критерии, които поради естеството си намаляват вероятността от нежелано събитие и увеличават съответствието с правните разпоредби.

2. Идентифициране на степента на значимост на критериите за оценка на риска.

2.1. Значението на критериите се определя чрез експертни проучвания и / или статистически анализи (виж приложената таблица по-долу).

2.2. Значимостите на критерия са в интервала [0; 100].

2.3. Размерът на значимост на критериите увеличава общия риск до 100 точки.

2.4. Общият размер на критериите, които намаляват излагането на риск, е по-малък от 100 пункта. Зависи от стойността, определена от експертите / проучванията, и дела на размера на значението на критерия за намаляване на риска.

Таблица 19. Класификация на повторяемост на смъртни злополуки

Референция на критериите	Подход на залагане на степен на риска на стойностите на класифициране									
К16	Оценките на риска се определят от експерти, които вземат предвид значението на броя на повторенията при смъртните злополуки което отразява всички проблеми, свързани със смъртните злополуки, без да се прави разлика между отделните злополуки. Броят на повторенията на смъртните злополуки се изчислява за период от 5 години.									
	Групи и / или стойности на интервали									
Повторение на броя на смъртните злополуки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>9
Степен на риска на повторение. Номера (от 0 до 10)	1	4	9	16	25	36	49	64	81	100

Описание на критериите на алгоритъм за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд

Таблица 20. Описание на критериите на алгоритъм за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
3	4	5	6	7	8
Общи данни за предприятието	K1	Внедрило ли е съответното предприятие системата за управление на здравословните и безопасни условия на труд (напр. OHSAS)?	Ако предприятието е внедрило системата за управление на здравословните и безопасни условия на труд, то доказва високата организационна степен на ЗБУТ и съответствието с нормативните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд. Може да се приеме, че третата страна (сертифициращ орган) оценява и контролира съответствието на дружеството с високите стандарти за здравословни и безопасни условия на труд; Следователно Държавния инспекторат по труда е освободен от необходимостта да извършва инспекции в дадено дружество.	Отдел за стандартизация	Н
	K2	Ниво на ЗБУТ в предприятието.	Критерият показва нивото на организация и експертен опит в предприятието. Обобщават се точките от отговорите на работодателя във въпросника за електронна инспекция. Колкото по-голям брой точки има толкова по-добри са условията на труд в предприятието. Въпросите във Въпросника за електронна инспекция на Работодателя за определяне стойността на критерия:	ЕОР	Н

[134] Честотата на предоставяне на данни в Системата за оценка на риска е на всеки четири месеца.

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
			- Има ли координационни дейности във връзка с мерките за безопасност и здраве, когато има служители от други компании? - Бил ли е обучаван Ръководителят на фирмата относно въпросите, свързани със здравето и безопасността на служителите? - Назначавала ли е компанията специалисти в областта на здравеопазването и безопасността. Има ли отдел за здраве и безопасност на служителите? - Има ли вътрешна процедура, регулираща регистрацията и разследването на злополуки и професионални заболявания в компанията? - Има ли редовни задължителни проверки на здравословно състояние?		
	К3	Предприятието принадлежи ли към асоциация или конфедерация?	Критерият показва нивото на активност и социалното положение на работодателя. Предполага се, че дружествата, принадлежащи към асоциация и / или конфедерация, се грижат по-добре за здравето и безопасността на своите служители.	ЕОР	Н
	К4	Стреми ли се предприятието към социално отговорен бизнес?	Критерият показва дали предприятието се стреми към социално отговорен бизнес на национално ниво. Предполага се, че една социално отговорна компания се грижи по-добре за здравето и безопасността на своите служители.	MSSL (Министерство на социалното осигуряване	Н

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
				и труда)	
	К5	Предприятието прилага ли колективен трудов договор?	Критерият показва нивото на трудовите отношения и гаранциите, съществуващи в рамките на дружеството. Предполага се, че предприятията с валиден колективен трудов договор се грижат по-добре за здравето и безопасността на своите служители.	ЕОР	Н
	К6	Служителите членуват ли в професионални съюзи и / или има ли в предприятието трудов съвет/борд?	Критерият показва нивото на информираност, отговорност и дейност на служителите по отношение на здравословните и безопасни условия на труд (лична безопасност). Предполага се, че служители, които членуват в професионален съюз и / или участват в трудов съвет/борд на предприятието, са по-склонни да се грижат за здравето и безопасността на личността си, да се отличават с отговорното поведение и да изискват по-добри условия на труд от техния работодател.	ЕОР	Н
	К7	Продължителност на дейността на предприятието	Критерият показва опита на предприятието. Предполага се, че дружество с дългогодишна дейност има по-голям опит в организирането на здравословните и безопасни условия на труд.	Регистър на юридическите лица или регистър на земеделските производители	Н

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
Данни за възникващи нарушения	К8	Брой случаи на нарушения на нормативните актове на ЗБУТ в рамките на 5-годишен период след оценка на значението им по отношение на **професионалните заболявания**	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Общият коефициент на претегляне на нарушенията на нормативната уредба (Н1) се изчислява чрез отчитане на факторите време, тежест на нарушенията по отношение на професионалните заболявания, интензитет на повторното възникване на нарушенията, както и броя на отделите в предприятието. Предполага се, че в случай на голям брой нарушения, вероятността за развитие на професионално заболяване е по-висока в сравнение с фирма с нисък брой нарушения или липса на нарушения.	ЗБУТ ИС Класификация на критериите [135] Класификация на критериите ЗБУТ ИС	У
	К9	Брой случаи на нарушение на нормативните актове на ЗБУТ в рамките на 5-годишен период след оценка на значението им по	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Общият коефициент на претегляне на нарушенията на нормативната уредба (Н1) се изчислява чрез отчитане на факторите време, тежест на нарушенията по отношение на злополуките, интензитет на повторното възникване на нарушенията, както и броя на отделите в предприятието. Предполага се, че в случай на голям брой нарушения,	ЗБУТ ИС Класификация на критериите Класификация на критериите	У

[135] Стойностите на алгоритъма за оценката на риска за здравословни и безопасни условия на труд са посочени в Приложение 2 на Документа.

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
		отношение на **<u>злополуките</u>**	вероятността за възникване на злополука е по-висока в сравнение с фирма с нисък брой нарушения или липса на нарушения.	ЗБУТ ИС	
	К10	Брой преустановени работни места в рамките на 5-годишен период	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Общият брой на преустановените работни места съгласно разпоредбите (Н2). Предполага се, че при голям брой преустановени работни места, вероятността за развитие на професионално заболяване и / или злополука в компанията е по-висока в сравнение с компания, при която няма преустановени работни места или има малък брой закрити работни места.	ЗБУТ ИС ЗБУТ ИС	У
	К11	Брой на спряното оборудване за период от 5 години	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Общият брой оборудване, което трябва да бъде спряно съгласно разпоредбите (Н2). Предполага се, че при спирането на значителен брой/обем оборудване вероятността за развитие на професионални заболявания и / или злополуки в компанията е по-висока в сравнение с компания, която не е спирала оборудване или е спирала малък брой.	ЗБУТ ИС ЗБУТ ИС	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
	К12	Брой на нарушенията на нормативните актове, регулиращ трудовите отношения в рамките на 5-годишен период след оценка на значението им за развитието на професионални заболявания	Критерият показва степента на липса на организация на трудовите отношения в предприятието. Тежестта на нарушенията на нормативните актове, регламентиращи трудовите отношения се изчислява въз основа на оценка на коефициента на сериозност на нарушението по отношение на здравословните и безопасни условия на труд като цяло. Предполага се, че в случай на голям брой нарушения на законодателството, регламентиращо трудовите отношения, вероятността за преустановяване на ЗБУТ в компанията е по-висока в сравнение с дружество, без случаи на нарушаване на законодателството, регулиращо трудовите отношения или с нисък брой такива нарушения.	ЗБУТ ИС	У
	К13	Брой нарушения на нормативните актове, регулиращи трудовите отношения в рамките на 5-годишен период след оценка на значението им за	Критерият показва степента на липса на организация на трудовите отношения в предприятието. Тежестта на нарушенията на нормативните актове, регламентиращи трудовите отношения, се изчислява въз основа на оценка на коефициента на сериозност на нарушението по отношение на здравословните и безопасни условия на труд като цяло. Предполага се, че в случай на голям брой нарушения на нормативната уредба, регулиращи трудовите отношения, вероятността за нарушаване на ЗБУТ в дружеството е по-висока в сравнение с фирма, без случаи на нарушаване на	ЗБУТ ИС Класификация на критериите ЗБУТ ИС	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
		злополуките	законодателството, регулиращо трудовите отношения или е с нисък брой на такива нарушения.		
	К14	Брой доказани или частично доказани **<u>искове за здравословни и безопасни условия на труд</u>** за компанията; Брой уведомления относно случаи от обществен интерес в рамките на 5-годишен период	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Броят на исканията и уведомленията, получени във връзка с вероятното нарушение на законодателството, регулиращо здравословните и безопасни условия на труд, се изчислява за 1 бр. служител. Предполага се, че в случай на голям брой искания и уведомления, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, вероятността за възникване на злополука или развитие на професионална болест в компанията е по-висока в сравнение с компания, която няма такива искания или уведомления или има, но малко на брой.	ЗБУТ ИС ФСО или ДДО	У
	К15	Брой доказани или частично доказани **<u>трудово правни искове</u>** по отношение на предприятието;	Критерият показва степента на липса на организация на ЗБУТ в предприятието. Броят на исканията и уведомленията, получени във връзка с вероятното нарушение на законодателството, регулиращо трудовите отношения, се изчислява за 1 бр. служител. Предполага се, че в случай на голям брой искове и уведомления, свързани с трудовото право, вероятността за	ЗБУТ ИС ФСО или ДДО	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
		Брой уведомления относно случаи от обществен интерес в рамките на 5-годишен период	възникване на злополука със ЗБУТ или развитие на професионално заболяване в компанията е по-висока в сравнение с дружество, без такива искания или уведомления или с малък брой.		
	К16	Брой злополуки с летален изход за 5-годишен период при оценка на тяхната значимост	Критерият показва историята и потенциалния риск от повторно възникване на смъртни злополуки в предприятието. Тежестта на смъртните случаи се изчислява при отчитане на факторите, свързани с времето и интензитета на повторното възникване на смъртни злополуки. Предполага се, че вероятността за повторна смъртна злополука е по-висока в компания, която вече е имала редица такива злополуки в сравнение с дружеството без или с нисък брой злополуки.	ЗБУТ ИС Класификация на критериите	У
	К17	Среден брой на годишните дни на отпуск по болест, дължащи се на злополуки в рамките на една година	Критерият показва степента на тежест на злополуките (в случай на тежка (не фатална) авария, когато служителят получава повече дни за отпуск по болест). Определя се средният брой на болничните отпуски, дължащи се на трудовите злополуки за една година на служител.	ДФСО ДФСО ЗБУТ ИС	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
	К18	Годишни дни на болничен отпуск поради заболявания	Критерият отчасти показва работното натоварване и качеството на оборудването на работното място в предприятието. Това е средно годишен брой на болничните, поради заболявания на служител. Предполага се, че средният брой на болните се влияе най-вече от неподходящо оборудване на работните места в компанията и в резултат на това създава благоприятни условия за развитие на професионалните заболявания.	ДФСО ДФСО ЗБУТ ИС	У
Данни за основните рискови фактори, съществуващи в компанията	К19	Оценка на нивото на риска на сектора, в който предприятието работи, според КВИД, като се взема под внимание опасностите от дейностите по отношение развитието на професионалните заболявания	Критерият показва броя на опасните работни дейности в сектора, в който дружеството оперира, в съответствие с КВИД, което може да повлияе на развитието на професионалните заболявания. Нивото на опасностите в сектора се определя въз основа на натрупаните данни за професионалните заболявания.	ДДО Класификация на критериите	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
	К20	Оценка на нивото на риска на сектора, в който дружеството оперира, според КВИД, като се вземат под внимание опасностите от дейностите по отношение на злополуките	Критерият показва броят на опасните работни дейности в сектора, в който дружеството оперира, в съответствие с КВИД, което може да повлияе на развитието на професионалните заболявания. Нивото на опасностите в сектора се определя въз основа на натрупаните данни за възникнали злополуки.	ДДО Класификация на критериите	У
	К21	Брой на потенциално опасното оборудване	Критерият показва дали предприятието притежава потенциално опасно оборудване и нивото на опасност, на която са изложени работниците и служителите. Това е тежест на потенциално опасно оборудване за един служител, отчитайки нивото на опасност, причинено от потенциално опасно оборудване.	Регистър ПОО / ЗБУТ ИС Класификация на критериите ДДО	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
	К22	Компанията използва ли химикали в своята дейност?	Критерият показва дали предприятието използва химикали в своята дейност и дали идентифицира нивото на опасностите, на които са изложени служителите поради употребата на такива химикали. Стойността на критерия се определя от въпросите в електронния въпросник на Инспектората към работодателя: - Химическите вещества използват ли се и съхраняват ли се по възможно най-безопасния начин?	ЕОР	У
	К23	Предприятието използва ли запалими, горими, взривоопасни вещества в своята дейност?	Критерият показва дали предприятието използва в своята дейност запалими, горими или експлозивни вещества и дали идентифицира нивото на опасностите, на които са изложени работниците и служителите поради употребата на такива вещества. Стойността на критерия се определя от въпросите в електронния въпросник на Инспектората към работодателя: - Използват ли се запалими, горими или взривоопасни вещества и те съхраняват ли се по възможно най-безопасния начин?	ЕОР	У
	К24	Опасни съоръжения	Критерият показва дали предприятието или съоръженията, използвани от предприятието в неговата дейност, са включени в Списъка на опасните съоръжения на Република Литва и дали идентифицира нивото на опасност от такива съоръжения.	Пожарна и спасителна служба	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
Данни за оборудването на работните места и обучението на служителите	К25	Предприятието провеждало ли е процедура за оценка на професионалния риск на всяко работно място?	Критерият показва дали предприятието е въвело процедурите за оценка и управление на рисковите фактори на професията, както е посочено в правните разпоредби. Стойността на критерия се определя от въпросите в електронния въпросник на Инспектората към работодателя: - Извършва ли се редовно оценка на професионалния риск на всички работни места в предприятието?	ЕОР	Н
	К26	Служителите снабдени ли са с подходящи средства за лична защита?	Критерият показва дали служителите са снабдени с необходимата екипировка за лична защита за управление на съществуващ риск на работното място. Стойността на критерия се определя от въпросите в електронния въпросник на Инспектората към работодателя: - Служителите снабдени ли са със съответните лични предпазни средства в случай, че тези за колективна защита не гарантират подходяща защита на служителите от съществуващи рискови фактори?	ЕОР	Н

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
	К27	Ниво на оборудване на работното място в предприятието	Критерият показва съответствие на оборудването на работното място с правните норми и усилията на работодателите да оборудват работните места, така че да отговарят на нуждите на служителите. Изчислява се общата сума на точките, получени от работодателя при отговорите на въпросите от въпросника на Инспекцията към работодателя. Предполага се, че повечето точки означават по-добри условия на труд. Стойността на критерия се определя от въпросите във въпросника на Инспектората към работодателя: - Работните места в помещенията оборудвани ли са на подходящо ниво? - Работните места извън помещенията оборудвани ли са на подходящо ниво? - Местата за преобличане и почивка оборудвани ли са на подходящо ниво? - Разпоредбите за движение, товарене и превоз на територията на предприятието на подходящо ниво ли са? - Имат ли служителите възможност за спешна и безопасна евакуация от всяко работно място?	ЕОР	Н
	К28	Ниво на обучение на служителите, организирано и	Критерият показва дали предприятието има договорености за обучение на работниците и служителите по въпросите за ЗБУТ. Стойността на критерия се определя от въпросите във	ЕОР	Н

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
		осъществявано от предприятието, в областта на здравословните и безопасни условия на труд и тестване на знанията	въпросника на Инспектората към работодателя: - Подготовката и провеждането на обучението и тестването на знанията на служителите на подходящо ниво ли са? -Организирането на обучение на служителите, извършващи опасни дейности, на подходящо ниво ли е?		
	K29	Предприятието организира ли информационни срещи на служителите за здравословните и безопасни условия на труд?	Критерият показва дали предприятието организира краткосрочни изпити за служителите си в съответствие с действащото законодателство. Стойността на критерия се определя от въпросите във въпросника на Инспектората към работодателя: - Във фирмата организират ли се информационни срещи за ЗБУТ?	ЕОР	Н
	K30	Предприятието информира ли служителите за всички проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд?	Критерият показва дали служителите получават информация относно проблемите, свързани със ЗБУТ. Предполага се, че адекватното уведомяване на служителите се проявява посредством по-голяма отговорност на работодателя по отношение на служителите и ЗБУТ; Това също така доказва, че служителите на предприятието имат познания и способности да оценяват текущото състояние на ЗБУТ и потенциалните рискове в компанията, като по този начин	ЕОР	Н

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
			повишават информираността и личната си безопасност. Стойността на критерия се определя от въпросите във въпросника на Инспектората към работодателя: - Служителите получават ли изчерпателна информация в съответствие с разпоредбите за ЗБУТ в предприятието?		
Данни за компетенциите на служителите на компанията	К31	Промени в оборота на предприятието	Промените в оборота на предприятието показва динамиката в интензивността на неговата дейност. Предполага се, че в случай на бърз растеж, организационната структура на ЗБУТ става все по-сложна; следователно, поради липсата на време за прилагане на необходимото ниво на компетентност и система на организацията на ЗБУТ в бързо разрастващата се компания, нараства вероятността от злополуки и / или развитие на професионални болести.	ДДИ или ДДО	У
				ДДО	
	К32	Оценка на нивото на организацията на здравословни и безопасни условия на труд на предприятието като се има предвид неговия размер	Критерият отчасти показва нивото на компетентност (съсредоточено внимание) и сложността на ЗБУТ в различните предприятия според техния размер (като се има предвид броят на служителите). Предполага се, че например в малките предприятия (1-9 служители) организацията на ЗБУТ не се усложнява поради малкия екип; от друга страна, тя е по-малко професионална поради липсата на компетентност. В големите предприятия (250 и повече служители) организацията на ЗБУТ е сложна поради многобройните членове на екипа; въпреки това, тя е	ДФСО	У
				Класификация на критериите	

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
			по-професионална поради възможността за наемане на професионалисти в областта на здравословните и безопасни условия на труд, и т.н.		
	К33	Средна продължителност на трудовия стаж на служителите в предприятието	Критерият показва продължителността на трудовия стаж на служителите в дадено дружество. Определя се средната продължителност на стажа в компанията на един служител. Предполага се, че в компания, където служителите са със значителна продължителност на стажа вероятността от злополуки е по-ниска поради професионалният им опит.	ДФСО или ДДО ДФСО	Н
	К34	Текучество на персонала в предприятието	Частично критерият описва условията на труд и нивото на възнаграждението на служителите на предприятието. Предполага се, че текучеството на персонала е най-вече повлиян от лошите условия на труд и / или психологическата атмосфера в предприятието, както и при значително увеличаване на натовареността и интензивността на работа, тъй като може да окаже въздействие върху развитието на професионалните заболявания и / или злополуки.	ДФСО ДФСО	У
	К35	Дял на новите служители, работещи в	Критерият показва дела на служителите с кратък трудов стаж в компанията, както и степента на развитие на предприятието.	ДФСО или ДДО	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
		предприятието (до 1 година)	Предполага се, че поради липса на опит и познания вероятността служителите с трудов стаж по-кратък от една година да страдат от трудови злополуки и / или професионални болести е по-висока от тази при служители с по-дълъг стаж в компанията.	ДФСО	
	К36	Дял на младите служители (под 29 години)	Критерият показва дела на служителите с по-малък опит в дейността на предприятието. Предполага се, че поради липсата на опит и познания вероятността служителите на възраст под 29 години да страдат от трудови злополуки и / или професионални заболявания е по-висока от тази на служителите на възраст над 29 години.	ДФСО или ДДО ДФСО	У
	К37	Място на извършване на дейността на предприятието	Критерият показва нивото на излагане на дружеството на рискове, дължащи се на преобладаващата управленска и трудова култура. Предполага се, че в големите градовете степента на зрялост по отношение на организацията на ЗБУТ и личната безопасност е по-висока от другите населени места (напр. малки градове).	ЗБУТ ИС	У
	К38	Среден размер на заплатите на служителите в предприятието	Критерият показва нивото на условия на труд в предприятието и квалификацията на служителите. Определя се съотношението между средната работна заплата в сектора и средната работна заплата в предприятието.	ДФСО	У

Група	Критерий №	Критерий	Описание на критерия	Източник на данни[134]	Критерий Увеличаване на риска (У) / Критерий за намаляване на риска (Н)
			Предполага се, че дружество с по-високи средни заплати в своя сектор е създало по-добри условия на труд или е назначило персонал с по-висока квалификация, и следователно вероятността от възникване и / или развитие на професионални заболявания е много ниска.	ДФСО	
	К39	Дял на служителите на предприятието, които са без висше образование	Критерият индиректно показва делът на служителите (без висше образование) в предприятието с потенциално по-висока степен на риск. Предполага се, че служители без висше образование и ниско ниво на компетентност в областта на ЗБУТ се занимават с по-малко квалифицирани дейности, повишаващи вероятността от възникване на злополука и / или развитие на професионална болест.	РДАС ДФСО	У
Данни за размера на икономическите оператори	К40	Брой служители в предприятието	Критерият показва степента, в която е вероятно да настъпят злополуки или да се развият професионални заболявания.	ДФСО	У

Пълен списък на стойностите на значимостите на критериите на алгоритъма за оценка на риска за здравословни и безопасни условия на труд[136]

Критерии на алгоритъм за оценка на риска от злополуки

Таблица 21. Списък на значимост на критериите за злополука, увеличаващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословни и безопасни условия на труд

	Критерии		Значимости, R_{NA}
Критерии за увеличаване на риска	K20	Оценка на риска на дейността на предприятието, съгласно КВИД, като се вземат предвид опасностите при дейностите, свързани със злополуки	8,28
	K23	Предприятието използва ли запалими, горими, взривоопасни вещества в своята дейност?	7,56
	K21	Брой на потенциално опасното оборудване	7,17
	K22	Предприятието използва ли химикали в своята дейност?	6,85
	K24	Опасни съоръжения	6,44
	K9	Брой на нарушенията на нормативната уредба за здравословни и безопасни условия на труд за 5-годишен период при оценка на тяхното значение по отношение на злополуките.	5,18
	K16	Брой на злополуките с фатален изход за 5-годишен период при оценка на тяхното значение.	4,76
	K10	Брой на закритите работни места за 5–годишен период.	4,31
	K11	Брой на оборудването, със забрана за употреба, за 5-годишен период.	4,21

[136] Пълният списък на значимостта на критериите се състои от различни критерии, чиито стойности на значимост са идентифицирани от експерти. Идентифицираните значимости все още не са преминали през статистическия анализ. Този списък се използва за разработване на Информационната система на по-късен етап и може да бъде приложен, след като всички данни за критериите са получени. Преди да се използва списъкът със значимостта на критериите, се препоръчва да се проверят стойностите на значимост с помощта на статистически анализ.

	Критерии		Значимости, R_{NA}
	K32	Оценка на нивото на организация на здравословни и безопасни условия на труд на предприятието по отношение на размера й	4,10
	K35	Дял на новите служители, работещи в предприятието за по-малко от година	4,08
	K34	Текучество на персонала в предприятието	3,97
	K33	Средна продължителност на трудовия стаж в предприятието	3,81
	K14	Брой на доказаните или частично доказани жалби, касаещи здравословните и безопасни условия на труд в предприятието; Брой на уведомленията, касаещи случаи от обществен интерес, получени за 5-годишен период	3,69
	K17	Брой на болничните листи поради злополуки за 5-годишен период	3,60
	K13	Брой нарушения на нормативни актове, уреждащи трудовите правоотношения за 5-годишен период при оценка на тяхната значимост за злополуките	3,58
	K15	Брой на доказаните или частично доказани основателни жалби, касаещи трудови правоотношения с предприятието; Брой на уведомленията, касаещи случаи от обществен интерес, получени за 5-годишен период	3,33
	K39	Дял на служителите на предприятието, които са без висше образование	3,23
	K31	Промени в оборота на предприятието	3,13
	K36	Дял на младите служители (под 29 години)	3,12
	K38	Среден размер на заплатите на служителите в предприятието	2,97
	K37	Място на извършване на дейността на предприятието	2,64
	Общо		**100,00**

Таблица 22. Списък на значимост на критериите за злополука, намаляващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд

	Критерии		Значимости, R_{NA}
Критерии за намаляване на риска	**Липса на система за управление (администриране) на здравословните и безопасни условия на труд**		
	K2	Ниво на организация на здравословните и безопасни условия на труд в предприятието	6,48
	K27	Ниво на оборудване на работното място в предприятието	6,26
	K28	Ниво на обучение на служителите, организирани и изпълнявани от предприятието, в областта на здравословните и безопасни условия на труд и тестване на знанията	6,15
	K26	Служителите снабдени ли са с подходящи средства за лична защита?	5,96
	K29	Предприятието организира ли информационни срещи на служителите за здравословните и безопасни условия на труд?	5,92
	K30	Предприятието информира ли служителите относно всички проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд?	5,71
	K25	Предприятието провеждало ли е процедура за оценка на професионалния риск на всяко работно място?	5,44
	K7	Продължителност на дейността на предприятието	4,70
	K6	Служителите членуват ли в професионален съюз и / или трудов съвет, основани в рамките на предприятието?	4,28
	K4	Предприятието стреми ли се да развива социално отговорна дейност?	3,93
	K5	Изпълнявало ли е предприятието колективен трудов договор?	3,42
	K3	Предприятието членува ли в някоя асоциация или синдикат?	2,86
	Общо		**61,13**
	Внедрена система за управление (администриране) на здравословните и безопасни условия на труд		

	Критерии		Значимости, R_{NA}
	K1	Предприятието има ли внедрена система за управление на здравословните и безопасни условия на труд (напр. OHSAS)?	73,33
	K7	Продължителност на дейността на предприятието	4,70
	K6	Служителите членуват ли в професионален съюз и / или трудов съвет, основани в рамките на предприятието?	4,28
	K4	Предприятието стреми ли се да развива социално отговорна дейност?	3,93
	K5	Изпълнявало ли е предприятието колективен трудов договор?	3,42
	K3	Предприятието членува ли в някоя асоциация или синдикат?	2,86
	Общо		**92,52**

Критерии на алгоритъм за оценка на риска от професионални заболявания

Таблица 23. Списък на значимост на критериите за професионални заболявания, увеличаващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд

	Критерии		Значимости, R_{PL}
Критерии за увеличаване на риска	K19	Оценка на риска на дейността на предприятието съгласно КВИД, като се вземат предвид опасностите при дейностите, свързани с професионални заболявания	14,74
	K22	Предприятието използва ли химикали в своята дейност?	14,64
	K8	Брой нарушения на нормативната уредба за здравословни и безопасни условия на труд за 5-годишен период при оценка на тяхното значение по отношение на професионалните заболявания	6,92
	K32	Оценка на нивото на организацията на здравословни и безопасни условия на труд на предприятието по отношение на размера му	6,78
	K34	Текучество на персонала в предприятието	5,82

	Критерии		Значимости, R_{PL}
	K18	Брой на болничните листове, дължащи се на заболявания, за 5-годишен период	5,34
	K24	Опасни съоръжения	5,22
	K35	Дял на новоназначени служители, работещи в предприятието за по-малко от година	5,20
	K14	Брой на доказаните или на частично доказани жалби за здравословни и безопасни условия на труд в предприятието; Брой на уведомленията относно случаи от обществен интерес, получени за 5-годишен период	5,11
	K39	Дял на служителите на предприятието, които са без висше образование	4,99
	K31	Промени в оборота на предприятието	4,85
	K37	Място на извършване на дейността на предприятието	4,39
	K36	Дял на младите служители (под 29 години)	4,33
	K38	Среден размер на възнагражденията на служителите в предприятието	4,31
	K10	Брой на работни места, за които е предписано преустановяване на работа, за 5–годишен период.	2,08
	K21	Брой на потенциално опасното оборудване	1,53
	K11	Брой на оборудване с предписание за преустановяване на използването му, за 5-годишен период.	1,49
	K12	Брой нарушения на нормативни актове, уреждащи трудовите правоотношения за 5-годишен период при оценка на тяхното значение за злополуките	1,10
	K15	Брой на доказаните или частично доказани жалби, касаещи трудови правоотношения в предприятието; Брой на уведомленията, касаещи случаи от обществен интерес, получени за 5-годишен период	1,07
	K16	Брой на злополуките с фатален изход за 5-годишен период при оценка на тяхното значение.	0,08
	Общо		**100,00**

Таблица 24. Списък на значимост на критериите за професионални заболявания, намаляващи тежестта на риска в алгоритъма за оценка на риска за здравословните и безопасни условия на труд

	Критерии		Значимости, R_{PL}
Критерии за намаляване на риска	**Липса на система за управление (администриране) на здравословните и безопасни условия на труд**		
	K26	Служителите снабдени ли са с подходящи средства за лична защита?	7,95
	K27	Ниво на оборудване на работното място в предприятието	7,77
	K2	Нивото на организацията на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието	7,55
	K30	Предприятието информира ли служителите за всички проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд?	7,30
	K28	Ниво на обученията на служителите, организирани и изпълнявани от предприятието, в областта на здравословните и безопасни условия на труд, и тестване на знанията	7,29
	K25	Предприятието провеждало ли е процедура за оценка на професионалния риск на всяко работно място?	7,02
	K29	Предприятието организира ли информационни срещи на служителите за здравословните и безопасни условия на труд?	7,01
	K7	Продължителност на дейността на предприятието	5,62
	K6	Служителите членуват ли в професионален съюз и / или трудов съвет, основани в рамките на предприятието?	4,98
	K4	Предприятието стреми ли се да развива социално отговорна дейност?	4,59
	K5	Изпълнявало ли е предприятието колективен трудов договор?	4,31
	K3	Предприятието членува ли в някоя асоциация или конфедерация?	3,52
	Общо		**74,90**

	Критерии		Значимости, R_{PL}
	Внедрена система за управление (администриране) на здравословните и безопасни условия на труд		
	K1	Предприятието има ли внедрена система за управление на здравословните и безопасни условия на труд (напр. OHSAS)?	70,83
	K7	Продължителност на дейността на предприятието	5,62
	K6	Служителите членуват ли в професионален съюз и / или трудов съвет, основани в рамките на предприятието?	4,98
	K4	Предприятието стреми ли се да развива социално отговорна дейност?	4,59
	K5	Изпълнявало ли е предприятието колективен трудов договор?	4,31
	K3	Предприятието членува ли в някоя асоциация или конфедерация?	3,52
	Общо		**93,85**

III.6. Сравнителен анализ на практиките в европейските страни по планиране на контролната дейност, основано на рисковия потенциал на обектите за контрол и на действащата практика в ИА ГИТ

Извършеният преглед на практиките на петте държави-членки на ЕС при планиране на контролната дейност въз основа на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол показва, че сравнението им, както и това с практиките на ИА ГИТ, може да се направи в три основни направления: 1) използвани данни – видове и източници; 2) показатели за оценка на рисковия потенциал; и 3) планиране на инспекционната дейност.

1. Използвани данни за оценка на рисковия потенциал

По отношение на данните, проучването показва, че изследваните държави-членки на ЕС, за оценка на рисковия потенциал, ползват информация за размера на предприятието, за наетия брой работници и служители, за наличие на трудови злополуки и професионални заболявания за предходен период, за съществуващи рискови фактори (шум, вибрации, химични вещества и пр.) и други. За някои от държавите изрично е уточнено, че ползват данни не само от собствената информационна система, но разчитат на такива от други публични служби като Статистическата служба (Полша, данни за предприятията), Държавната служба по приходите (Латвия, данни за броя на работниците в предприятията, за възнагражденията и за финансовия оборот), Социално-осигурителната служба (Полша, данни за трудови злополуки и за лица, полагащи труд в рискови условия) и пр. Макар за другите изследвани държави-членки да не е изрично уточнено, може да се допусне, че техните инспекторати по труда също ползват данни от национални публични органи като служби по приходите, осигурителни фондове, регистри на предприятията и т.н.

Понеже към момента на изготвяне на настоящия Доклад ИА „Главна инспекция по труда“ все още не планира контролната си дейност въз основа на оценка на рисковия потенциал на предприятията, е трудно да се направи сравнителен анализ на практиките й с тези на други държави-членки на ЕС. Независимо от това следва да се каже, че ИА ГИТ разполага със съвременна информационна система, която към датата на проучването все още не обменя данни с информационните системи на други контролни органи, но са налице функционалности и потенциал, които при съответното

надграждане, биха позволили постъпване и изпращане на данни към други държавни институции. Тук е мястото да се уточни, че подобно на Социално-осигурителната служба в Полша, се очаква ИА ГИТ регулярно да получава данни от НОИ за трудовите злополуки, и тези данни да постъпват директно в информационната ѝ система. Като цяло, за планиране на инспекционната си дейност, ИА ГИТ ползва данни от информационната си система за предходни години, а по време на проверките има достъп до информационната система на НАП, в която инспекторите по труда могат да правят справки за декларираните трудови договори и обстоятелствата по тях.

2. Показатели за оценка на рисковия потенциал

Всички изследвани държави-членки на ЕС, под една или друга форма, използват показатели за оценка на рисковия потенциал на предприятията. В Дания, например, те са систематизирани в две основни групи – такива, отнасящи се за всяко отделно предприятие (наличие на предишни предписания или насоки, размер на предприятието, последна проверка и пр.), и такива, присъщи на съответния икономически сектор (трудови злополуки, шум, вибрации, психосоциална среда, микроклимат и пр.). Последните се оценяват както въз основа на данни от предходни проверки, така и на база данни от Националния изследователски център по работната среда.

Аналогичен е подходът в Нидерландия и Литва. За разлика от Дания, обаче, в Нидерландия селекцията на предприятията се извършва на първо място по теми, на следващо място – по целеви групи (подобно на подхода на ИА ГИТ при определяне на приоритетите за следващата година), накрая по обекти на контрол. Моделът за оценка на рисковия потенциал на предприятията е базиран на оценка на под-рискове, които съответстват на различни групи рискове. Например в групата рискове, водещи до „Увреждане на здравето чрез излагане на опасни вещества“ се включват под-рисковете наличие в предприятието или по отношение на работата на „канцерогенни и мутагенни вещества“, „азбест“, „забранени вредни вещества“, „наночастици“ или „други опасни вещества“. Групите рискове са систематизирани в три основни направления: 1) условия на труд (където спадат рискове като незаконна заетост, ниско заплащане, експлоатация на труда и нарушаване на правния статут на служителите); 2) здравословна и безопасна работна среда, към която се отнасят рискове като физическо претоварване, нездравословна физическа работна среда, психосоциално и когнитивно натоварване и пр.; и 3) осигуряване на базова сигурност за всички, рискове за която

се считат недостатъчната защита на доходите, неефективната реинтеграция на пазара на труда и други.

Прегледът на модела в Литва показва, че критериите за оценка на рисковия потенциал на предприятията в него са систематизирани в няколко групи: 1) общи данни за предприятието (където се включват критерии като ниво на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието; дали предприятието членува в асоциация или синдикат; дали предприятието прилага колективен трудов договор и други; 2) данни за нарушения (тук се включват броя на нарушенията на законодателството за ЗБУТ за предходните 5 години в контекста на трудовите злополуки и професионалните заболявания; броя на спрените работни места за предходните 5 години; броя на спряното оборудване за предходните 5 години и други); 3) данни за основните рискови фактори за съответното предприятие (оценка на риска, наличие на потенциално опасно оборудване; използване на химикали в производствения процес; използване на запалими, горими или взривоопасни вещества в производствения процес и други); 4) данни за използваното на работните места оборудване и за обучението на служители (наличие на лични предпазни средства за работещите; ниво на оборудването на работното място; дали служителите са преминали обучение по здравословни и безопасни условия на труд; и други); 5) данни за компетенциите на служителите (промени в оборота на предприятието, средна продължителност на трудовия стаж на служителите; текучество на персонала; относителен дял на лицата под 29 години; среден размер на възнагражденията в предприятието и други); 6) данни за размера на предприятието (брой служители). Моделът е съставен на база 40 критерия, като същите са разграничени, със съответната тежест, на такива, които допринасят за увеличение на рисковия потенциал на предприятието (например наличие на опасни съоръжения или използване на химикали в производствения процес), и на такива, които се предполага, че водят до намаляване на рисковия потенциал (по-продължителна дейност на предприятието, наличие на колективен трудов договор и други). Критериите се разглеждат и от гледна точка на тяхната значимост за развитието на професионални заболявания, от една страна, и за настъпването на трудови злополуки – от друга.

За анализ на риска в Полша, по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, се използват 4 основни параметъра: 1) наличие или липса на фатални трудови злополуки; 2) работа във високо-рискови сектори; 3) брой работници и служители в предприятието; и 4) изминал период от последната инспекция.

Макар ИА „Главна инспекция по труда" все още да не планира инспекционната си дейност въз основа на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол, може да се направи известно сравнение на подхода й с този на някои от държавите членки. Например, също както в Полша, ИА ГИТ планира проверки във високорискови производства (Мярка 2 от Годишния план за 2017 г.). Подобно на практиката в Нидерландия, Дания и Литва, българският инспекторат по труда планира, засега без да прави оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол, проверки в предприятия с висок трудов травматизъм и сравнително високи нива на професионални заболявания. Контролната дейност в България се планира от всяка териториална дирекция „Инспекция на труда" съобразно спецификите на областта от гледна точка на предприятията, които оперират на територията на съответната област, и броя работещи с пенсии за инвалидност (Мярка 3 от Годишния план за 2017 г.). Подобен е подхода по отношение на съставените актове за установени нарушения на трудовото законодателство и/или на това за здравословни и безопасни условия на труд. В изследваните държави наличието на документ с предписания за отстраняване на / санкции за установени нарушения е един от показателите, включен в модела за оценка на рисковия потенциал на предприятията. От своя страна, ИА ГИТ, в изпълнение на Мярка 10 от Годишния план за 2017 г., следва да осъществя проверки в предприятия, в които са установени проблеми при прилагането на трудовото законодателство на областно равнище в предходните години.

3. Планиране на инспекционната дейност

И в петте изследвани държави-членки на ЕС инспекционната дейност на съответния национален инспекторат по труда се планира въз основа на оценка на рисковия потенциал на предприятията. Проверяват се, обаче, и предприятия, които не са идентифицирани като такива с потенциален проблем при спазването на трудовото законодателство и/или на нормите за здравословни и безопасни условия на труд. Това се прави при аварии, при възникване на трудова злополука или при постъпили сигнали за (вероятни) нарушения. В някои от държавите в процеса на планиране са въвлечени и други заинтересовани страни, а в Полша – планирането на годишните проверки е обект на разглеждане от националния парламент. За разлика от тях, в България планирането на инспекционната дейност се извършва въз основа на указания (при спазване на процедурата за планиране и отчитане на дейността на ИА

ГИТ), издадени от ръководителя на ИА ГИТ, в които детайлно са описани приоритетни области (например увеличаване броя на проверените обекти в сектор „Строителство" с 5% спрямо предходната година, извършване на същия или по-голям брой проверки през текущата година и пр.). Планирането на инспекционната дейност от ИА ГИТ се осъществява по мерки, като всяка териториална дирекция „Инспекция на труда" следва да изготви свой годишен план за инспекциите, като се придържа към гореспоменатите указания.

В обобщение може да се каже, че практиките в изследваните държави-членки на ЕС по отношение планиране на инспекционната дейност въз основа на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол са сходни – моделите използват набор от показатели в областта на трудово-правните отношения и на здравословните и безопасни условия на труд; информационните им системи ползват освен свои данни и такива от други публични служби; и планирането се осъществява съобразно резултатите, получени след прилагането на съответния модел за оценка на рисковия потенциал. В изпълнение на договора, във връзка с който се изготвя настоящия Доклад, България също ще внедри сходен модел, който ще допринесе за оптимално използване на ресурсите на ИА ГИТ и за насочването им към онези производства и предприятия, за които оценката на риска показва най-голям потенциал от възникване на злополуки и/или от неспазване на нормативните изисквания по отношение на трудовите правоотношения и условията на труд.

Констатации и изводи

Прегледът на законодателството, на наличните в ИА „Главна инспекция по труда" данни и документи, касаещи планирането и осъществяването на инспекционната й дейност, на структурата и функционалността на Информационната й система, както и на практиките на държави членки на ЕС при оценката на рисковия потенциал на предприятията, обект на контрол от националните инспекторати по труда, предполага систематизиране на констатациите и изводите в няколко направления.

Първото направление касае структурата и функциите на ИА „Главна инспекция на труда". Съгласно Устройствения й правилник, специализираната администрация се състои от дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност", дирекция „Международна трудова миграция" и Главна дирекция „Инспектиране на труда" с 28 териториални дирекции „Инспекция по труда". Макар Главна дирекция „Инспектиране на труда" да е компетентното звено за обобщаване и анализ на 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, а така също за извършване на контрол в рискови предприятия и производства по списък, утвърден от изпълнителния директор (чл. 15, т. 6 и т. 16), Устройственият правилник не предвижда извършване на оценка/анализ на риска на предприятията, обект на контрол. Прегледът на организационната структура на националните инспекторати по труда на изследваните държави-членки на ЕС показва, че в тях са обособени отделни административни звена, които отговарят за извършването на анализ/ оценка на риска.

В **този смисъл е препоръчително в структурата на ИА „Главна инспекция по труда" да бъде обособено отделно (аналитично) звено, извън Главна дирекция „Инспекция на труда", на пряко подчинение на Изпълнителния директор, чиито функции да са свързани преди всичко с извършване на оценка на риска на предприятията, обект на контрол**. В подкрепа на това предложение е обстоятелството, че рисковете на работното място, включително тяхната вероятност от възникване и степен на въздействие, и изискванията към работодателите и заетите лица, не са константни величини. Те ще се променят във времето както поради навлизането на нови технологии в производствените процеси и възникването на нови бизнеси, така и при промяна на

законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд и на трудовите правоотношения.

На следващо място прегледът на нормативните актове, а и проведените срещи с представители на органите/звената по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда показаха, че контролът за безопасността и здравето на условията на труд, и за спазване на законодателството, регламентиращо трудово-правните отношения е от компетентността на множество държави институции. Повечето от тях, обаче, осъществяват своята контролна дейност въз основа на разпоредби в специалното законодателство, относимо към тяхната сфера на компетентност, а не заради разпоредбите на Закона за инспектиране на труда. Някои от контролните органи, посочени в цитираната норма, не бяха сигурни дали и какви функции имат по инспектирането на труда. От друга страна се установи, че част от администрациите проявяват интерес към възможността да обменят информация с ИА ГИТ. По-специално някои от тях считат, че данните от Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ ще им бъдат полезни в тяхната контролна дейност (МОСВ – данните за предприятията, които декларират работа с химични вещества; Министерството на здравеопазването – данни за обслужваните от съответната Служба по трудова медицина предприятия). Установи се, че повечето информация се събира и съхранява съобразно нуждите на специализирания контролен орган, и в повечето случаи – на хартиен носител.

В този смисъл е препоръчително, може би в рамките на Националният съвет за инспектиране на труда, органите и звената по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда, с участието на експерти от ИА „Главна инспекция по труда“, да обсъдят възможността за обмяна на текуща информация – както в посока към ИА ГИТ, така и от ИА ГИТ към съответната администрация. В случай че Възложителят възприеме тази препоръка, може да се помисли за унифициране на формата, в който се създават и съхраняват данните (с оглед автоматизиране на трансфера им), за уточняване на кои данни са необходими за контролната дейност на съответната администрация, както и коя информация може (на по-късен етап) да бъде включена към критериите и в модела за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол. **Препоръчително е обмяната на информация, а когато е и приложимо – свързване на базите данни, както и извършването на съвместни проверки, да се формализират със Споразумение за сътрудничество между ИА ГИТ и съответния**

контролен орган/звено (например МОСВ, Министерство на здравеопазването, Областни дирекции „Земеделие" / МЗХ и пр.). Също така, препоръчително е, обмяната на данни да се дължи безплатно за получаващата администрация, независимо от посоката на трансфер на информацията.

По отношение на Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда" може да се каже, че същата е разработена с използването на съвременни технологии, приложими за разработка на подобен тип мащабни информационни системи. Информационната система отговаря на основните стандарти за информационна сигурност – осигурен непрекъсваем процес на работа (дублирана инфраструктура, репликация на базата данни), функционира в сигурна комуникационна среда (виртуални частни мрежи), дефинирани са различни роли за достъп от администратори и потребители според специфичните дейности. Дизайнът на системата позволява надграждане, свързано със залагане на алгоритми за пресмятане чрез измерими параметри, определени динамично, на рисковия потенциал на обектите на контрол.

Данните в системата са структурирани, като за целта е използвана комерсиална релационна база данни с около 100 различни таблици, описващи информационните единици с техните взаимовръзки. Таблиците са индексирани, налични са връзки между данните, които позволяват използването им за създаване на сложни справки по разнообразни филтри. При надграждане, във връзка с използване на дефинирани алгоритми за определяне на изходни данни, ще се наложи създаване на допълнително индексиране, което няма да е в конфликт със съществуващите към момента функционалности.

ИА ГИТ разполага с квалифициран персонал, който при нужда (заявка) може да произведе сложни сечения от данни по различни критерии. Поддържането на компетентни служители в тази област е от ключово значение, дори и след надграждане на Информационната система във връзка с динамично определяне на данни по зададени алгоритми. При необходимост от корекции и подобрения в заложените алгоритми, наличието на собствен ресурс за решаване на възникнали задачи би осигурило своевременно решение, поне до времето за изработка на автоматизирано решение от екипа, разработващ надграждането на Информационната система.

Информационната система се развива динамично; към момента са налице значителни промени и подобрения в сравнение на

първоначално въведената система, дължащи се на промени в нормативната база, както и в резултат на реалното й използване - дефиниране на възможности за подобрения и реализацията им от разработчиците. Естествено е подобен процес да е налице и след надграждане на системата.

Следва да се отбележи, че Информационната система не разполага с универсален инструментариум, позволяващ неограничен набор от създаване на връзки между съществуващи данни. Тя може да бъде надградена със задаване на най-разнообразни, предварително дефинирани критерии за данните в нея, които автоматизирано да генерират справки и списъци, отговарящи на така определените критерии.

При потенциално надграждане на системата е препоръчително да бъде заложен инструментариум, който в максимална степен да позволява динамичното създаване на справки от налични данни, без да е необходима програмна промяна - да бъде позволено чрез използване на вградени в системата функции, създаване на предварително недефинирани справки.

Информационната система на ИА „Главна инспекция на труда“ е уеб базирана, което позволява удобното й използване от заинтересованите лица. На инспекторите е осигурена възможност за връзка със системата от мобилни устройства на място (дава възможност за въвеждане на данни за проверка в реално време, както и достъп до данни, необходими за извършване на проверките от собствена за ИА ГИТ база данни, както и данни от трети страни, например от НАП).

Подходът за работа с Информационната система отговаря в пълна степен на доказаните ефективни методи за работа с подобни системи и следва да бъде запазен при надграждане на системата.

Въз основа на прегледа на структурата и функционалността на Информационната система и на съхраняваните в нея данни, могат да бъдат направени няколко извода и препоръки.

На първо място, данните от НАП за трудовите договори в сегашния им вид, достъпен от Информационната система на ИА ГИТ, трудно биха могли да бъдат използвани за планиране на проверки в обекти за контрол, тъй като не могат да бъдат универсално извличани за големи групи от данни и в последствие филтрирани по различни критерии. За да може да бъде ефективно използвана информацията от НАП при предварително определяне на обекти за контрол, подлежащи

на проверка, и за да бъде възможно изчисляване на рисковия потенциал на предприятията (в частта „трудово-правни отношения), е препоръчително или осигуряване на данни на „ниско ниво" за групи от предприятия (идентификатор за предприятия, идентификатор за служители, заедно с основни параметри на трудово-правните отношения по между им), или получаване на списъци с предприятия от НАП по зададени от ИА ГИТ критерии за рисков потенциал (възможно е използване на списъци, генерирани от НАП и създадени при използването на оценка на риска, извършвана в НАП). За целта е препоръчително осигуряването на съответната регулационна рамка. Също така, препоръчително е, при възможност от НАП да се ползват данни за платените от предприятията данъци върху трудовите възнаграждения и платените здравни и социалноосигурителни вноски с цел идентифициране на предприятия, които забавят плащанията на работниците и служителите.

Данните, осигурявани от НОИ относно трудовите злополуки могат да бъдат използвани за оценка на рисковия потенциал на обектите за контрол. Към момента на изготвяне на настоящия Доклад данните все още не са налични в Информационната система на ИА ГИТ; налице е точно описание на данните, които предстоят да бъдат интегрирани в системата на ИА ГИТ (и съответно достъпни за изчисляване на рисков потенциал). Съгласно Споразумение между двете администрации, данните могат да бъдат използвани за съставяне на алгоритмите за изчисляване на рисковия потенциал на предприятията и ефективно използвани при надграждането на Информационната система.

Данните за резултатите от извършени проверки и констатирани нарушения от служители на ИА ГИТ са ключови за определяне на рисковия потенциал на обектите за контрол. Ефективно биха могли да бъдат използвани тези, въведени след 2015 г. Данните за предходни периоди са в различен формат и ниво на конкретика; унифицирането им с данните от 2015 г. до момента ще изисква мобилизирането на значителни ресурси, без да има гаранция, че ще бъдат полезни за изчисляване на рисковия потенциал. В този смисъл е препоръчително използването на измерими параметри за автоматично изчисляване на рисковия потенциал с данни, въведени след 2015 г.

Към момента не е налице интеграция между информационната система на Агенция по вписванията и Информационната система на ИА ГИТ. Данните в системата на контролния орган по труда за регистрираните юридически лица са постъпили в пълнота към момента на стартирането й. Информация за новосъздадени фирми се получава чрез Декларациите по чл. 15 от ЗЗБУТ, предоставяни от задължените

лица, или по инициатива на инспекторите по труда, лично установили наличие на нов обект за контрол, свързан с юридическо лице и след проверка в регистъра на Агенцията по вписванията. В този смисъл, при потенциалното надграждане на Информационната система на ИА ГИТ, е препоръчително регулярното (ежемесечно) постъпване на данни от регистрите на Агенцията по вписванията за новосъздадени дружества и за извършвани промени в съществуващи дружества и други юридически лица. За целта е препоръчително сключване на Споразумение с Агенцията по вписванията за предоставянето на данните – честота, формат, и пр.

Прегледът на Информационната система на ИА ГИТ установи, че към момента липсва софтуерна забрана за инициране на едновременна проверка на един и същ обект от двама инспектори по труда. Всеки от тях може да инициира проверка за един и същ обект на контрол, без да бъде получен автоматичен сигнал, че вече е създадена паралелна проверка. В този смисъл, при потенциално надграждане на Информационната система, е препоръчително да бъде заложена автоматизирана индикация за съществуване на активна проверка в обект на контрол, при инициране на нова такава. Препоръчително е и залагане на автоматизирано съпоставяне на планове за проверки от контролиращи лица, както и съпоставки с направени отчети.

Прегледът на практиките на държавите-членки на ЕС за оценка / анализ на риска във връзка с планиране на инспекционната дейност на националните инспекторати по труда показва, че критериите за оценка на рисковия потенциал на предприятията са обвързани със законовите изисквания към работодателите и с областите на компетентност на съответния контролен орган. В общият случай това са трудово-правни отношения и изисквания за здравословни и безопасни условия на труд. Някои от държавите (например Нидерландия) на първо място определят приоритетни рискови области (теми), а на следващо ниво изчисляват рисковия потенциал.

В повечето изследвани практики, планирането на проверките се извършва въз основа на комбинация от проверки в идентифицирани високо-рискови икономически сектори и производства и извадки на случаен принцип в съвкупности, определени въз основа на наличието на рискови фактори, които са идентифицирани като значими. Отчита се и времето от последната извършена проверка в съответните предприятия, както и фактори като вероятността за наличие на по-големи отклонения от нормите за безопасност и здраве при работа в новооткрити и по-малки предприятия. Всички практики не разчитат

само на формалните методи за оценка на риска, но и дават възможност за експертно коригиране на извадките за проверки въз основа на допълнителна информацията, която не се взима предвид в модела или на експертна преценка.

В този смисъл, в контекста на предстоящото разработване на критериите и методиката за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол, **е препоръчително критериите да бъдат в областите**, посочени в Техническата спецификация за изпълнение на договора – **„трудово-правни отношения"** и **„здравословни и безопасни условия на труд"**, като във втората област могат да се разграничат **„мерки за безопасност при работа и трудов травматизъм"** и **„фактори на работната среда и професионални заболявания"**.

Предварителното проучване на информацията, събирана и съхранявана в Информационната система на ИА „Главна инспекция по труда", в НАП и НОИ показва, че данните за показателите в групата рискове към област **„трудово-правни отношения" могат да се ползват от НАП и от Информационната система на ИА ГИТ** (наличие на предишни нарушения на Кодекса на труда); за показателите от област **„мерки за безопасност при работа и трудов травматизъм"** могат да се ползват данни от **Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, информация от предишни проверки и данни, които ще постъпват от НОИ** за трудовите злополуки; и за показателите от област **„фактори на работната среда и професионални заболявания"** – също **Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, информация от предишни проверки, и от НОИ**.

Препоръчително е да се обмисли въпросът за това как **новопостроените или новосъздадените предприятия ще бъдат въвеждани в информационната система на ИА ГИТ**. На този етап може да се допусне, че информация за тях ще постъпи в информационната система след подаване на Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, което на практика означава, че съответното предприятие ще бъде обект на оценка на рисковия му потенциал след около 2 години. Би могло да се помисли дали този срок не може да се съкрати, например, чрез ползване на данни за влезлите в експлоатация обекти (от Публичния регистър на разрешенията за ползване издадени от ДНСК) или от Агенцията по вписванията за новорегистрираните юридически лица.

Предложение за подход и принципи, на които следва да бъдат изградени методологията и модела за оценка на рисковия потенциал на обектите за контрол и насоки за усъвършенстване на системата за управление на контролната дейност

1. Предложение за подход и принципи, на които следва да бъдат изградени методологията и модела за оценка на рисковия потенциал на обектите за контрол

Въз основа на извършения преглед на документите и информацията, имаща отношение към планиране на инспекционната дейност на ИА ГИТ, на информационната ѝ система и на практиките на държавите-членки на ЕС при планиране на контролните проверки въз основа на оценка на рисковия потенциал на предприятията, и при съобразяване с изискванията на Възложителя, посочени в Техническата спецификация за изпълнение на договора, подходът за разработване на методологията и модела на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол – обект на изготвяне в изпълнение на етап 4 от обхвата на поръчката – ще е организиран в следните направления:

1) Ще бъдат избрани параметри, показатели и критерии в двете области, в които ИА ГИТ осъществява контрол за спазване на законодателството – трудови правоотношения и здравословни и безопасни условия на труд;

2) Моделът за оценка на рисковия потенциал на предприятията ще съдържа показатели и критерии, които да позволяват оценка на ниво предприятие и, когато е възможно, на отделен обект на контрол;

3) Източници на информация за избраните критерии ще бъде основно информационната система на ИА ГИТ – данни от Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, информация за съответното предприятие от предходни проверки и обобщена информация от годишните отчети на ИА ГИТ. Ще бъдат използвани и данни / статистика за трудовите злополуки и професионалните болести, предоставяни от НОИ – обобщени, а когато се надгради ИС на ИА ГИТ, и индивидуални. На по-късен етап, при надграждане и развитие на информационната система и на модела, може да се разгледа възможността за ползване на данни от други регистри и бази данни (напр. от Агенцията по вписванията, от МОСВ и пр.);

4) Критериите, чието измерване ще се основава на данни от Декларацията по чл. 15 от ЗЗБУТ, ще бъдат обвързани с изисквания на релевантните нормативни актове;

5) Критериите ще бъдат обвързани с разпоредби в трудовото законодателство и това за здравословни и безопасни условия на труд, чието неспазване или нарушение е предпоставка за налагане на санкции от контролните органи;

6) Значимостта (тежестта) на всеки критерий в индекса на рисковия потенциал на предприятията ще се определи след консултиране с експерти в съответната област – трудови правоотношения и здравословни и безопасни условия на труд чрез прилагане на Делфи метода, метода на порядковия центроид и на сравнението по двойки;

7) Всеки етап от разработването на методологията и модела ще бъде съгласуван с Възложителя, като подходът ни, при необходимост, ще бъде адаптиран съобразно неговите препоръки и изисквания.

Методологията и методиката за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол ще се базират на следните принципи: включване на всички предприятия, независимо от икономическия сектор, в който оперират; включване на достатъчен набор от показатели и критерии, така че да бъдат обхванати възможно най-голям набор от рискове; ясен и недвусмислен подход за остойностяване на критериите; ползване на данни, като източник на информация за остойностяване на критериите, от надеждни и регулярно актуализирани информационни системи и бази данни.

2. Насоки за усъвършенстване на системата за управление на контролната дейност

Към датата на изготвяне на Доклада, ИА ГИТ прилага процедура за планиране и отчитане на своята контролната дейност, която не е базирана на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол, а Годишната програма се изготвя при съобразяване с Указания, издадени от изпълнителния директор (виж т. I.2 по-горе). Във връзка със и след внедряване на новата система за планиране и управление на контролната дейност, базирана на оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол, е препоръчително ИА ГИТ да обособи **отделно (аналитично) звено, извън Главна дирекция „Инспекция на труда“, на пряко подчинение на Изпълнителния директор, чиито функции да са свързани преди всичко с**

извършване на оценка на риска на предприятията, обект на контрол. В подкрепа на това предложение е обстоятелството, че рисковете на работното място, включително тяхната вероятност от възникване и степен на въздействие, и изискванията към работодателите и заетите лица, не са константни величини. Те ще се променят във времето както поради навлизането на нови технологии в производствените процеси и възникването на нови бизнеси, така и при промяна на законодателството в областта на здравословните и безопасни условия на труд и на трудовите правоотношения. Същото звено може периодично (например на 1 или 2 години, или през друг времеви интервал) **да преразглежда методиката за оценка на рисковия потенциал, и когато е необходимо, да осъвременява критериите, стойностите и източниците на информация**.

На следващо място е препоръчително, може би в рамките на Националният съвет за инспектиране на труда, органите и звената по чл. 5, ал. 2 от Закона за инспектиране на труда, с участието на експерти от ИА „Главна инспекция по труда", да обсъдят **възможността за обмяна на текуща информация** – както в посока към ИА ГИТ, така и от ИА ГИТ към съответната администрация. В случай че Възложителят възприеме тази препоръка, може да се помисли за унифициране на формата, в който се създават и съхраняват данните (с оглед автоматизиране на трансфера им), за уточняване на кои данни са необходими за контролната дейност на съответната администрация, както и коя информация може (на по-късен етап) да бъде включена към критериите и в модела за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол. Препоръчително е обмяната на информация, а когато е и приложимо – свързване на базите данни, както и извършването на съвместни проверки, да се формализират със **Споразумение за сътрудничество** между ИА ГИТ и съответния контролен орган/звено (например МОСВ, Министерство на здравеопазването, Областни дирекции „Земеделие" / МЗХ и пр.). Също така, препоръчително е, обмяната на данни да се дължи безплатно за получаващата администрация, независимо от посоката на трансфер на информацията.

На трето място, но не и по значение, е препоръчително да бъдат **разработени документи (процедури) с указания за прилагане на методиката за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол** (част от които са обект на изготвяне в изпълнение на следващите етапи и поддейности от настоящата поръчка), и в случай че е приложимо, с конкретни примери от практиката. Препоръчително е документите да се съхраняват на леснодостъпно място (например

във вътрешната мрежа на ИА ГИТ), така че всеки инспектор, при необходимост, да може да прави справка в тях.

На следващ етап, след пилотното тестване и формално внедряване на системата за планиране и управление на контролната дейност на ИА ГИТ, е препоръчително да бъдат проведени **обучения на всички инспектори по труда**. С оглед оптимизиране на ресурсите може да се обмисли вариант за изготвяне на **онлайн обучителни материали (презентации и/или видео-уроци)** с примери за това как се прилага методиката (как функционира модела за оценка на рисковия потенциал на обектите на контрол), какви служебни документи се попълват, каква информация се въвежда в информационната система и пр.

Препоръчително е, също така, **една година след внедряване на системата, да се направи оценка на нейната ефективност и ефикасност**, т.е. дали постига целите, за които е създадена и внедрена, и дали спомага за оптимално използване на ресурсите на ИА ГИТ – човешки, финансови, технически и пр. Препоръчително е в рамките на оценката да се направи допитване (например, чрез онлайн въпросник) до инспекторите по труда от всички териториални дирекции „Инспекция на труда“ относно техния опит с прилагането на модела, предизвикателствата, с които са се сблъскали при оценката на рисковия потенциал на обектите на контрол, предложения за оптимизирането на модела и пр. Обратната връзка от инспекторите по труда може да послужи за база за осъвременяването му или, ако е необходимо, за „настройването“ му съобразно спецификите в българските предприятия.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

Административнопроцесуален кодекс, Обн. ДВ. бр.30 от 11.04.2006 г., посл. доп. ДВ. бр.13 от 07.02.2017 г.

Закон за безопасното използване на ядрената енергия, обн. ДВ. бр.63 от 28.06.2002 г., посл. изм. ДВ. бр.14 от 20.02.2015 г.

Закон за генетично модифицирани организми, Обн. ДВ. бр.27 от 29.03.2005 г., посл. изм. ДВ. бр.58 от 26.07.2016 г.

Закон за държавния служител, Обн. ДВ. бр.67 от 27.07.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105/30.12.2016 г.

Закон за защита на класифицираната информация, Обн. ДВ. бр.45 от 30.04.2002 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.81 от 14.10.2016 г.

Закон за здравословни и безопасни условия на труд, Обн. ДВ. бр.124 от 23.12.1997 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.79 от 13.10.2015 г.

Закон за инспектиране на труда, Обн. ДВ. бр.102 от 28.11.2008 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 08.12.2015 г.

Закон за интеграция на хората с увреждания, Обн. ДВ. бр.81 от 17.09.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.98 от 09.12.2016 г.

Закон за насърчаване на заетостта, Обн. ДВ. бр.112 от 29.12.2001 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.88 от 08.11.2016 г.

Закон за професионалното образование и обучение, Обн. ДВ. бр.68 от 30.07.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.59 от 29.07.2016 г.

Закон за финансово управление и контрол в публичния сектор, Обн. ДВ. бр.21 от 10.03.2006 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 29.11.2016 г.

ИА ГИТ, Актът за спиране

ИА ГИТ, Акт за установяване на административно нарушение

ИА ГИТ, Годишен национален план за дейността на ИА ГИТ за 2017 г.

ИА ГИТ, Доклад за изпълнение на дейността на ИА ГИТ през 2015 г.

ИА ГИТ, Заповед № 3-0508/27.06.2014 г. – информиране за трудови инциденти

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за допускане до употреба на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за допускане до употреба на взривни материали, уреди, съоръжения, предназначени за взривната техника и технология от внос

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за извършване на промишлени изпитания на новоразработени взривни материали, уреди и съоръжения, предназначени за взривната техника и технология

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за право за организиране и провеждане на курсове за правоспособност на основния персонал за работа с взривни материали

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за проектиране на специални взривни работи

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за извършване на специални взривни работи

ИА ГИТ, Издаване на разрешение за извършване на технологични (повтарящи се) взривни работи

ИА ГИТ, Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение

ИА ГИТ, Протокол за извършена проверка

ИА ГИТ, Процедура за извършване на последващ контрол

ИА ГИТ, Процедура за инспектиране

ИА ГИТ, Процедура за месечно планиране и отчитане дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции, в ЦА на ИА ГИТ

ИА ГИТ, Процедура за месечно планиране и отчитане на контролната дейност на инспектора по труда в Дирекция „Инспекция по труда“

ИА ГИТ, Процедура за планиране и отчитане на дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

ИА ГИТ, Процедура за спиране на строителен обект

ИА ГИТ, Указания за изготвяне на годишен план за дейността на дирекциите „Инспекция на труда“ през 2017 г.

ИА ГИТ, Указания за приключване на проверки, при които не се констатират нарушения по спазване на трудовото законодателства, Закона за насърчаване на заетостта и законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба

Кодекс за социално осигуряване, Обн. ДВ. бр.110 от 17.12.1999 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 30.12.2016 г.

Кодекс на труда, Обн. ДВ. бр.26 от 01.04.1986 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 / 30.12.2016 г.

Наредба № 1 от 10 април 2006 г. за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията, Обн. ДВ. бр. 37 от 05.05.2006 г.

Наредба № 2 от 22 март 2004 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд при извършване на строителни и монтажни работи, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на регионалното развитие и благоустройството, Обн. ДВ. бр.37 от 04.05.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.90 от 15.11.2016 г.

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 Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.91 от 05.08.1998 г., изм. ДВ. бр.102 от 22.12.2009 г.

Наредба № 3 от 19 април 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на лични предпазни средства на работното място, издадена от Министерството на труда и социалната политика и министерство на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.46 от 15.05.2001 г., изм. ДВ. бр.40 от 18.04.2008 г.

Наредба № 3 от 23 март 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично (студено) обработване на метали, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.31 от 16.04.2004 г.

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, издадена от Министерство на труда и социалната политика и министерство на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 40 от 12 май 2005 г.

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 от 12.02.2008 г.

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, издадена от министъра на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 19 от 09.03.2010 г., бр. 43 от 08.06.2010 г., в сила от 08.06.2010 г.

Наредба № 4 от 3 ноември 1998 г. за обучението на представителите в комитетите и групите по условия на труд в предприятията, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.133 от 11.11.1998 г., изм. ДВ. бр.85 от 17.10.2000 г.

Наредба № 4 от 14 октомври 2002 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 105/08.11.2002 г.

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 от 28.04.1987 г.

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 от 21.05.1999 г.

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 от 03.01.2003 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.30 от 01.04.2014 г.

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 от 26.05.2006 г., изм. и доп. ДВ. бр.19 от 26.02.2013 г.

Наредба № 6 от 25 май 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при механично обработване на дървесина, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 53 от 22.06.2004 г.

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 от 26.08.2005 г.

Наредба № 7 от 23 септември 1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.88 от 08.10.1999 г., посл. изм. ДВ. бр.95 от 29.11.2016 г.

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 от 26.08.2005 г.

Наредба № 8 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с въздушни компресорни инсталации и уредби, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 93 от 19.10.2004 г.

Наредба № 9 от 16 декември 1997 г. за общи правила за управление на дейността по осигуряване на безопасността и опазване здравето на работещите в мините, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 123 от 22.12.1997 г., посл. изм. ДВ. бр.101 от 04.12.2007 г.

Наредба № 9 от 29 юли 2003 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при добиване на подземни богатства чрез сондиране, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 79 от 05.09.2003 г.

Наредба № 9 от 23 септември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при експлоатация и поддържане на водоснабдителни и канализационни системи, издадена от Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 93 от 19.10.2004 г.

Наредба № 9 от 4 август 2006 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на азбест при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 71 от 01.09.2006 г.

Наредба № 10 от 26 септември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на канцерогени и мутагени при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.94 от 24.10.2003 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

Наредба № 10 от 7 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с електрокари и мотокари, издадена от Министерство на труда и социалната политика, Обн. ДВ., бр. 112 от 23.12.2004 г.

Наредба № 11 от 2 март 1987 г. за стаите за лична хигиена на жените и за почивка на бременните жени, издадена от Министерство на народното здраве и централен съвет на Българските професионални съюзи, Обн. ДВ. бр. 57 от 24.07.1987 г.

Наредба № 11 от 27 декември 2004 г. за минималните изисквания за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при потенциален риск от експлозивна атмосфера, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр.6 от 18.01.2005 г., изм. ДВ. бр.101 от 04.12.2007 г.

Наредба № 11 от 21 декември 2005 г. за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 1 от 03.01.2006 г.

Наредба № 12 от 27 декември 2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с автомобили, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на транспорта и съобщенията, Обн. ДВ. бр. 6 от 18.01.2005 г.

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

Наредба № 13 от 30 декември 2003 г. за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични агенти при работа, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр.8 от 30.01.2004 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

Наредба № 13 от 30 декември 2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в железопътния транспорт, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на транспорта, Обн. ДВ. бр. 12 от 07.02.2006 г.

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 Министерството на здравеопазването и Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 54 от 15.06.1999 г.

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 от 15.06.1999 г., изм. ДВ. бр.70 от 26.08.2005 г.

Наредба № РД 07-8 от 13 юли 2015 г. за условията и реда за предоставяне, регистриране и отчитане на трудовите договори по чл. 114А, ал. 1 от Кодекса на труда пред Инспекцията по труда, издадена от Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 54 от 17.07.2015 г.

Наредба № РД-07-2 от 16 декември 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 Министерството на труда и социалната политика, Обн. ДВ. бр. 102 от 22.12.2009 г., посл. изм. ДВ. бр. 25 от 30.03.2010 г.

Наредба № РД-07-3 от 18 юли 2014 г.за минималните изисквания за микроклимата на работните места, издадена от Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Обн. ДВ. бр. 63 от 01.08.2014 г.

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 от 13.01.2009 г., изм. и доп. ДВ. бр.46 от 23.06.2015 г.

Наредба за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10 от 20.01.2011 г., Обн. ДВ. бр. 9 от 28.01.2011 г.

Наредба за длъжностните характеристики на държавните служители, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., изм. и доп. ДВ. бр.9 от 26.01.2017 г.

Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., посл. изм. ДВ. бр.11 от 31.01.2017 г.

Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риска „трудова злополука“, приета с ПМС № 24 от 06.02.2006 г., Обн. ДВ. бр.15 от 17.02.2006 г., посл. изм. ДВ. бр.5 от 19.01.2010 г.

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

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

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

Наредба за организация на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт, приета с ПМС № 244 от 11.09.2006 г., Обн. ДВ. бр.77 от 19.09.2006 г., изм. ДВ. бр.97 от 09.12.2011 г.

Наредба за прилагане на класификатора на длъжностите в администрацията, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., посл. доп. ДВ. бр.9 от 26.01.2017 г.

Наредба за работното време, почивките и отпуските, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр.6 от 23.01.1987 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.63 от 18.08.2015 г.

Наредба за служебните командировки и специализации в чужбина, приета с ПМС № 115 от 03.06.2004 г., Обн. ДВ. бр.50 от 11.06.2004 г., посл. изм. ДВ. бр.2 от 06.01.2017 г.

Наредба за служебното положение на държавните служители, приета с ПМС № 34 от 20.03.2000 г., Обн. ДВ. бр.23 от 22.03.2000 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.27 от 15.03.2013 г.

Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., Обн. ДВ. бр.9 от 26.01.2007 г., посл. доп. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г.

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

Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност, Обн. ДВ. бр.33 от 26.04.2016 г., доп. ДВ. бр.97 от 06.12.2016 г.

Наредба за трудоустрояване, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., Обн. ДВ. бр.7 от 27.01.1987 г., посл. изм. ДВ. бр.17 от 28.02.2014 г.

Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, приета с ПМС № 107 от 17.05.2003 г., Обн. ДВ. бр.49 от 27.05.2003 г., посл. изм. ДВ. бр.101 от 20.12.2016 г.

Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, приета с ПМС № 382 от 29.12.2016 г., Обн. ДВ. бр. 2 от 06.01.2017 г.

Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., Обн. ДВ. бр.49 от 29.06.2012 г., изм. и доп. ДВ. бр.27 от 15.03.2013 г.

Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта, ОП „Развитие на човешките ресурси", Доклад за резултатите от националното изследване на условията на труд в България по проект BG051PO001-2.3.01 „Превенция за безопасност и здраве при работа": Работа, Сигурност, Живот; Докладът е достъпен на интернет адрес http://projects.gli.government.bg/index.php?mod=content&show=43

Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", Приет с ПМС № 2 от 13.01.2014 г., Обн. ДВ. бр.6 от 21.01.2014 г.

Закон за работната среда, с изменения и допълнения (Working Environment Act), Дания, на английски език:

http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejdsmiljoeloven1.

Закон от 13 април 2007 г. за Националния инспекторат по труда, Полша (на английски език), https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/35971/act%20nlis.pdf.

Закон за държавния инспекторат по труда (Valsts darba inspekcijas likums), Латвия, обн. Държавен вестник, бр. 104 (3888), 09.07.2008; електронен вариант на нормативния акт: https://likumi.lv/doc.php?id=177910.

Закон за Държавния инспекторат по труда на Република Литва (Law on the State Labour Inspectorate of the Republic of Lithuania), обн. на 14 октомври 2003, No. IX-1768; актът е достъпен на английски език на адрес: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50.

Интернет източници:

ИА „Главна инспекция по труда“, http://www.gli.government.bg/

Национален осигурителен институт, http://www.nssi.bg/

Евростат, http://ec.europa.eu/eurostat